

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Capacitación para el desempeño laboral del personal
administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales
de Bolívar, Ecuador, 2022**

TESIS

Para optar al grado académico de Maestra en Gestión Pública

Autora: Br. Carmita Cecilia Sangache Mullo

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Capacitación para el desempeño laboral del personal
administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales
de Bolívar, Ecuador, 2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Jesus Merino Velásquez (presidente)

Dr. Henry Bernardo Garay Canales (secretario)

Mg. Galvani Guerrero García (vocal)

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Capacitación para el desempeño laboral del personal
administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales
de Bolívar, Ecuador, 2022**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma:**

Br. Carmita Cecilia Sangache Mullo (autora)

Dra. Mirian Fátima Suárez Véliz (asesora)

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACION



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los veintitrés días del mes de febrero del dos mil veinticuatro, siendo las nueve horas, en plataforma del Software de videoconferencia; vía Google meet, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con Resolución N° 170-2023 /UNTUMBES-EPG-D, del 21 de abril del 2023. Dr. Jesús Merino Velásquez (presidente), Dr. Henry Bernardo Garay García (secretario) y el Mg. Galvani Guerrero García (vocal); además la Dr. Mirian Fátima Suarez Veliz, como asesora; se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de tesis titulada: “Capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar, Ecuador, 2022”; para optar el grado académico de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**, presentado por la:

Maestranda: Carmita Cecilia Sangache Mullo

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas por parte de la sustentante y después de la deliberación el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la: Maestranda aprobada con calificativo de **BUENA**.

En consecuencia, queda apta, para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el estatuto, Reglamento General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diez horas y cuarenta y cinco minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de Público.

Tumbes, 23 febrero del 2024

Dr. Jesús Merino Velásquez
DNI N° 00240035
ORCID N° 0000-0003-3301-4487
Presidente

Dr. Henry Bernardo Garay Canales
DNI N° 00373867
Código ORCID: 0000-0003-2323-1103
Secretario

Mg. Galvani Guerrero García
DNI N° 45101586
Código ORCID: 0000-0002-3151-806X
Vocal

Dra. Mirian Fátima Suarez Véliz
DNI N° 0918818485
ORCID N°: 0000-0002-6035-8085
Asesora

REPORTE TURNITIN

02 InfoFinal-Tesis-Capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar, Ecuador, 2022

por Carmita Cecilia Sangache Mullo

Fecha de entrega: 16-ene-2024 02:17p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2191090597

Nombre del archivo: RESUMEN.pdf (367.29K)

Total de palabras: 14180

Total de caracteres: 80845



Dra. Mirian Fátima Suárez Véliz
Asesora

02 InfoFinal-Tesis-Capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar, Ecuador, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	5%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.ciencialatina.org Fuente de Internet	1%
6	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1%

9	vufind.katalog.k.utb.cz Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.flacsoandes.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.grafiati.com Fuente de Internet	 <1 %
13	Submitted to Universidad Latina de Costa Rica Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
16	chontales.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	publicaciones.uat.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
19	doaj.org Fuente de Internet	<1 %

20	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
21	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante		<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante		<1 %
23	issuu.com Fuente de Internet		<1 %
24	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante		<1 %
25	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet		<1 %
26	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante		<1 %
27	documentacion.sirefor.go.cr Fuente de Internet		<1 %
28	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
29	Adán José Doria-Velarde, Amely Dolibeth Vivas-Escalante, Felipe Ysaac Neira-Valdivia, Demetrio Pedro Durand-Saavedra. "Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2023		<1 %

30	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1 %
31	essentials.ebsco.com Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to uniminuto Trabajo del estudiante	<1 %
33	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
35	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
36	www.scielo.cl Fuente de Internet	<1 %
37	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
39	globalsolare.com Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



DEDICATORIA

Con todo mi amor y gratitud, esta tesis está dedicada a mis padres, quienes han sido mi faro y fuente de inspiración. Su inquebrantable apoyo, sabiduría y amor incondicional han iluminado mi camino a lo largo de esta travesía académica. Cada logro alcanzado es un reflejo de sus enseñanzas y sacrificios.

A mi amado hijo, Diego Leonel, quien ha sido mi motor y razón de ser. Tu sonrisa y alegría han sido mi impulso en cada desafío. Este logro no solo es mío, sino también tuyo, ya que cada paso dado es con el deseo de construir un mejor futuro para ti.

A mis padres y a Diego Leonel, esta tesis es un modesto tributo a su amor y al papel fundamental que desempeñan en mi vida. A través de sus valores, paciencia y aliento constante, han marcado el camino hacia el éxito. ¡Gracias por ser mi mayor inspiración y por ser el motor detrás de mis logros!

Carmita Cecilia Sangache Mullo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todos aquellos que contribuyeron de manera significativa a la realización de esta tesis de maestría en Gestión Pública. A mi familia, amigos y asesora, gracias por su apoyo incondicional y orientación invaluable. También agradezco a mis colegas y a todas las personas que participaron en las entrevistas y encuestas, su colaboración fue fundamental para el éxito de este trabajo. Este logro no habría sido posible sin el respaldo de cada uno de ustedes. ¡Gracias!

Carmita Cecilia Sangache Mullo.

ÍNDICE GENERAL

Resumen.....	xv
Abstract.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN	16
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	20
2.1. Bases teórico-científicas.....	20
2.1.1. Capacitación:.....	20
2.1.2. Desempeño laboral.....	21
2.2. Antecedentes.....	23
2.2.1. Antecedentes Internacionales.....	23
2.2.2. Antecedentes Nacionales y locales.	32
2.3. Definición de términos básicos	34
III. MATERIALES Y MÉTODOS	377
3.1. Hipótesis:.....	377
3.2. Hipótesis específica:.....	377
3.3. Tipo de estudio y diseño de investigación	388
3.4. Población, muestra y muestreo:	399
3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.	41
3.6. Instrumentos de recolección de datos:.....	43
3.7. Procesamiento y análisis de datos	44
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento.....	45
3.9. Definición y operacionalización de variables	47
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
4.1. Resultado	51
4.2. Discusión	63
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	73
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Rango del coeficiente de correlación Rho de Spearman	44
Tabla 2	Coeficientes de alfa de Cronbach.....	46
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad	47
Tabla 4	Definición operacional de capacitación.....	48
Tabla 5	Definición operacional de desempeño laboral.....	49
Tabla 6	Relación de capacitación con el desempeño laboral.....	51
Tabla 7	Correlación entre capacitación con el desempeño laboral.....	53
Tabla 8	Relación de diagnóstico de las necesidades de capacitación con la calidad de trabajo.....	54
Tabla 9	Correlación entre diagnóstico de las necesidades de capacitación con el desempeño laboral.....	55
Tabla10	Relación de desarrollo de programa de Capacitación con el desempeño laboral.....	56
Tabla11	Correlación entre desarrollo de programas con el desempeño laboral.....	57
Tabla12	Relación de ejecución de la capacitación con desempeño laboral.....	58
Tabla13	Correlación entre ejecución de la capacitación con desempeño laboral.....	60
Tabla14	Describir el proceso de evaluación para el desempeño.....	61
Tabla15	Correlación entre proceso de evaluación con desempeño laboral.....	62

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de Consistencia.....	80
Anexo 2	Matriz de Operacionalización de las Variables.....	84
Anexo 3	Consentimiento Informado.....	86
Anexo 4	Instrumento de Recolección de Datos.....	87
Anexo 5	Formato De Validación Por Juicio De Expertos.....	91
Anexo 6	Análisis de Confiabilidad Alfa de Cronbach capacitación.....	93
Anexo 7	Análisis de Confiabilidad Alfa de Cronbach calidad de trabajo.....	95
Anexo 8	Rango del coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	96
Anexo 9	Realización de Encuesta.....	97

RESUMEN

En esta investigación centrada en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar, Ecuador, se buscó entender la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo. La metodología adoptada fue cuantitativa, utilizando un diseño descriptivo-correlacional y encuestando a 55 colaboradores. Los resultados principales revelaron una percepción mayoritariamente positiva tanto en la capacitación como en el desempeño laboral, respaldada por un elevado coeficiente de correlación de Spearman de 0.902. Este hallazgo subrayó la importancia de invertir en programas de capacitación para mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral. En conclusión, la investigación sostiene que la capacitación es una inversión valiosa para el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar. La relación positiva entre la capacitación y el desempeño laboral respalda la efectividad de los programas de desarrollo del personal. Los resultados sugieren áreas de mejora potencial y destacan la importancia continua de monitoreo y evaluación. Estos hallazgos tienen implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos y la mejora continua en el ámbito organizativo.

Palabras clave: Capacitación, Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales, correlación, desarrollo de programas, desempeño laboral, diagnóstico de necesidades, Ecuador, ejecución de la capacitación, proceso de evaluación.

ABSTRACT

This research, centered on the National Council of Parish Governments of Bolívar, Ecuador, aimed to understand the relationship between training and the job performance of administrative personnel. The adopted methodology was quantitative, employing a descriptive-correlational design and surveying 55 collaborators. The main results revealed a predominantly positive perception in both training and job performance, supported by a high Spearman correlation coefficient of 0.902. This finding emphasized the importance of investing in training programs to enhance efficiency and job satisfaction.

In conclusion, the research asserts that training was a valuable investment for the National Council of Parish Governments of Bolívar. The positive correlation between training and job performance supports the effectiveness of personnel development programs. The results suggest potential areas for improvement and underscore the ongoing importance of monitoring and evaluation. These findings have significant implications for human resources management and continuous improvement in the organizational context.

Keywords: Correlation, evaluation process, job performance, National Council of Parish Governments, needs assessment, program development, training execution, training,

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La importancia radica en que el conocimiento es el recurso intangible más valioso de una empresa, y la inversión en educación resulta fundamental para satisfacer las crecientes demandas de competitividad en la actualidad, debido a factores como la globalización, el desarrollo tecnológico y los cambios económicos y políticos globales. La capacitación se define como el proceso de aumentar el conocimiento y mejorar las habilidades de los empleados para lograr las metas organizacionales e individuales. De esta forma, las empresas pueden ser consideradas como generadoras de conocimiento u organizaciones de aprendizaje. Al invertir en capacitación, las empresas buscan aumentar los ingresos aumentando la eficiencia de cada empleado. En la mayoría de los países del mundo, las PYMES juegan un papel importante en la economía. En particular, México ocupa el decimoquinto lugar en el ranking de las economías más grandes del mundo y el cuarto en las Américas. Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), las pymes generan el 50% del Producto Interno Bruto mundial (PIB) y 56% del PIB. Además, las PYMES hacen una contribución significativa al crecimiento y desarrollo del país y juegan un papel vital en el fortalecimiento de la competitividad. Pero a pesar de la abundancia de recursos naturales y el gran mercado laboral de México, las debilidades en infraestructura, crédito, educación y capacitación han impedido que la mayoría de las empresas de la industria superen un problema de una década, la esperanza de vida de los empresarios mexicanos (Rosales y Llanos, 2021).

Una de las herramientas que tienen las PYMES para enfrentar los retos de un entorno laboral cada vez más complejo y los modernos avances tecnológicos es invertir en su capital humano, por lo que es importante investigar qué está pasando en México para tener recomendaciones para mejorar la orientación profesional, especialmente cuando la mayor parte de la investigación educativa se concentra en los países desarrollados. Por tanto, si la formación pasa a formar parte de la

cultura laboral y se entiende como una inversión y no como un gasto, las PYMES aumentarán sus posibilidades de éxito comercial al mismo tiempo que cambian sus estructuras organizativas. Además, la inversión en educación tiene el potencial de aumentar la productividad, así como las habilidades de la población económicamente activa, lo que repercutirá en mayores salarios de los trabajadores (Rosales y Llanos, 2021).

El estudio evalúa e identifica mejoras y procesos de baja calidad en las actividades centrales de una mediana empresa ubicada en Cúcuta, Norte de Santander. Pone el foco en la educación como eje del desarrollo y progreso empresarial, cuestionando si es necesario capacitar al personal y si es necesario invertir en el desarrollo de los empleados mediante la formación de conocimientos. Desde un punto de vista profesional, administrativo y educativo, muchas empresas enfrentan la dificultad de no dotarse de los conocimientos y habilidades necesarias para crecer frente a otras empresas, haciéndolas más vulnerables por falta de recursos. La educación marca la capacidad de la empresa para forjar su futuro en términos de gestión empresarial, responsabilidad y todas las exigencias del mercado. La evaluación e identificación de mejoras y procesos de baja calidad en las actividades centrales de una mediana empresa ubicada en Cúcuta, Norte de Santander, se enfoca en la educación como elemento clave para el desarrollo y progreso empresarial (Delgado, 2021).

La pandemia ha obligado a la mayoría de las empresas y agencias gubernamentales de todo el mundo a adoptar una variedad de estrategias para hacer frente a las consecuencias. Cuando se trata del desempeño laboral, muchas personas utilizan diferentes arreglos de trabajo, los cuales son revisados para su evaluación dentro de la organización y están relacionados con los objetivos de la empresa. Este desempeño es evaluado para que las empresas puedan asignar valor a los objetivos alcanzados, por lo tanto, es necesario analizar las evaluaciones de desempeño, con el objetivo de poder partir de la recolección de evidencias en base a indicadores que puedan brindar con claridad el nivel de desempeño de los trabajadores en sus puestos de trabajo (Calderon Carranza, 2022). Además, es importante que las empresas consideren la capacitación como una herramienta para mejorar el desempeño de su personal, lo que repercutirá en el logro de metas

organizacionales. El desempeño en el trabajo debe ser dinámico, ya que evoluciona en el tiempo, y debe ser eficiente, enfocándose en el esfuerzo de las personas en la realización de sus tareas. La capacitación es el proceso educativo sistemático de aplicación y fundamento a través de conocimientos y habilidades específicos en los empleados para mejorar las actitudes hacia aspectos de la organización, el trabajo o el entorno laboral (Calderón, 2022).

En la actualidad, las organizaciones creen que la formación es muy importante porque mejora los conocimientos, habilidades, comportamiento y actitud de las personas en el ámbito laboral. Favorecerá el desarrollo de los compañeros a nivel individual y profesional. Son muchos los beneficios atribuidos a la formación para las organizaciones; algunos autores la consideran una inversión rentable cuando produce resultados positivos en términos de productividad, rentabilidad y sustentabilidad organizacional. Sin embargo, todavía son consideradas por muchas empresas como un gasto innecesario y no una inversión en la que todos ganan (Barahona et al., 2020).

Hoy sabemos que el éxito de cualquier organización depende del desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades de todos los empleados. El talento humano se convierte en algo único, escaso y difícil de reproducir. Una empresa puede obtener ventajas competitivas al estar respaldada por personas que, luego de capacitarse, pueden mejorar su desempeño (Barahona et al., 2020).

Esta investigación se enfoca en el papel crucial de la capacitación del personal administrativo en el desarrollo administrativo y funcional de los Consejos Nacionales de Gobiernos Parroquiales de Bolívar, Ecuador, durante el año 2022. El problema de investigación se centra en la relación entre la capacitación para el desempeño laboral y su impacto en el cumplimiento de funciones y responsabilidades asignadas a dicho personal. Para abordar este problema, se han formulado problemas específicos relacionados con el diagnóstico de necesidades de capacitación, el desarrollo del programa de capacitación, la ejecución de la capacitación y el proceso de evaluación. Estos problemas específicos buscan explorar detalladamente cómo cada fase de la capacitación afecta el rendimiento laboral del personal administrativo.

La investigación se propone alcanzar sus objetivos mediante una estructura que comprende un objetivo general y objetivos específicos. El objetivo general consiste en determinar la relación existente entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de los Consejos Nacionales de Gobiernos Parroquiales de Bolívar, Ecuador, durante el año 2022. A su vez, los objetivos específicos se orientan a analizar el diagnóstico de necesidades de capacitación, explicar el impacto del desarrollo del programa de capacitación, determinar la relación con la ejecución de la capacitación y describir el proceso de evaluación, explorando su influencia en el desempeño laboral.

En resumen, esta investigación tiene como propósito principal explorar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo, enfocándose específicamente en el contexto de los Consejos Nacionales de Gobiernos Parroquiales de Bolívar, Ecuador, durante el año 2022. El objetivo es proporcionar insights valiosos que contribuyan al desarrollo efectivo de programas de capacitación en entidades gubernamentales locales.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Bases teórico-científicas

2.1.1 Capacitación

Vallejo, (2018), define la capacitación se trata de “fomentar habilidades en los individuos, preparándolos para que sean más efectivos y contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la organización”. (p.91).

Honores et al. (2020), indica que “La capacitación es fundamental para cualquier organización, ya que es un proceso continuo que busca mejorar la productividad a través de la eficiencia. Por lo tanto, planificar las capacitaciones implica tomar decisiones adecuadas en áreas importantes”.(p.400)

Dimensiones

a) Diagnóstico de necesidades de capacitación:

Dirección Nacional de Bomberos Colombia, (2020), Define que el “diagnóstico de necesidades de capacitación considera los resultados de una encuesta en los distintos procesos de la entidad, así como el análisis de necesidades detectadas en la evaluación del desempeño y los planes de mejoramiento individuales que contribuyan a la mejora de las actividades laborales. Además, se lleva a cabo la identificación, evaluación y valoración de peligros, junto con intervenciones para mitigar los riesgos”. (p.16)

b) Plan de Programas de capacitación:

Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal, (2019), Plantea un "Plan de Programas de Capacitación" que tiene un enfoque estratégico y estructurado utilizado por una organización para identificar, diseñar y

llevar a cabo programas de formación y desarrollo con el objetivo de mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de su personal. Este plan suele incluir objetivos de capacitación, recursos necesarios, métodos de entrega, cronogramas y evaluación de resultados para asegurar un proceso efectivo y eficiente de aprendizaje y crecimiento profesional. (p.05)

c) Ejecución de la capacitación

Alcaldía mayor de Bogotá, (2023), La "impartición o ejecución de la capacitación" es el proceso en el cual se llevan a cabo las actividades de formación planificadas en un programa de capacitación. Durante esta etapa, los facilitadores entregan la información, enseñan habilidades y guían a los participantes para que adquieran los conocimientos y competencias específicas que se desean desarrollar. Es la fase en la cual se realiza la enseñanza y se busca que los participantes adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para mejorar su desempeño en el ámbito laboral o profesional. (p.17)

d) Determinación del proceso para evaluar:

Alcaldía mayor de Bogotá, (2023), El área de Gestión del Talento Humano llevará a cabo un seguimiento del cronograma de capacitación y formación mediante la organización de mesas de trabajo con los responsables de las actividades. Además, se encargará de elaborar informes de ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC-2023 y revisar los soportes de capacitaciones externas. Para evaluar el proceso, se controlará la asistencia, la satisfacción y las evaluaciones pre y post de las capacitaciones con una duración de 20 horas o más. Los resultados de estas evaluaciones serán utilizados para mejorar el proceso de capacitación en la organización. (p.17).

2.1.2 Desempeño laboral

Guartán et al. (2019), Lo define como "la evaluación del rendimiento es un procedimiento de revisión y valoración, tanto a nivel individual como grupal, de los

logros alcanzados, con el objetivo de establecer planes de desarrollo, metas y objetivos. Este proceso implica determinar el nivel de rendimiento de los colaboradores en sus tareas diarias, lo que resulta en beneficios significativos para el análisis de la productividad. Asimismo, la evaluación representa un medio para destacar y resaltar el desempeño. Un aspecto distintivo de la evaluación del rendimiento radica en su capacidad para analizar la contribución que cada puesto de trabajo brinda a la organización, estableciendo una relación clara entre los resultados obtenidos y el nivel de desempeño alcanzado en dichos puestos”. (p.16) Registro de Información Catastral de Guatemala, (2018), menciona que “el desempeño laboral es el procedimiento utilizado para evaluar el nivel en el que cada empleado lleva a cabo sus labores dentro de la organización, la manera en la que alcanza los objetivos específicos de su cargo o puesto, y cómo gestiona los recursos que le han sido asignados bajo su responsabilidad”. (p.04)

Dimensiones

a) Calidad de trabajo:

Montoya y Boyedo, (2018), definen que “la calidad, el trabajo se considera una actividad esencial para la humanidad, permitiendo la producción de bienes y servicios esenciales para la vida y su integración en el tejido social. Mediante un trabajo eficiente y productivo, las sociedades progresan y mejoran la calidad de vida a nivel organizacional y social. Además, esta actividad proporciona satisfacciones significativas para la vida personal, familiar y social de los individuos”. (p.13)

b) Responsabilidad laboral:

Montoya y Boyedo, (2018), indica que “la responsabilidad laboral, en términos generales, se refiere al deber y compromiso que tiene un empleado para cumplir con las tareas, funciones y obligaciones asignadas en su puesto de trabajo. Implica ser consciente de las consecuencias de sus acciones y decisiones en el entorno laboral, asumiendo las implicaciones de los resultados obtenidos. Un trabajador responsable muestra un alto grado de dedicación, ética

y cumplimiento de normas, contribuyendo positivamente al funcionamiento y éxito de la organización. La responsabilidad laboral también implica ser proactivo al asumir errores y buscar soluciones para mejorar el desempeño y la eficiencia en el trabajo”. (p.13)

c) Trabajo en equipo:

Montoya y Boyedo, (2018), El trabajo en equipo es un enfoque colaborativo donde individuos combinan habilidades y esfuerzos para alcanzar metas comunes. Fomenta la comunicación efectiva, la cooperación y la confianza mutua, maximizando la productividad y la innovación para lograr resultados sobresalientes en proyectos y entornos laborales. (p.14)

2.2 Antecedentes

2.2.1 Antecedentes Internacionales.

Rojas, (2018). En su investigación, “formación y rendimiento laboral”; preciso que estos son factores muy relevantes que afectan la motivación de la empresa, siendo necesario determinar si la capacitación de los empleados mejora la eficiencia. Estudio se realizado en la empresa Tenería San Miguel, ubicada en Quetzaltenango, Guatemala; tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral. Estudio de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo; se trabajó con una muestra de 36 personas quienes se aplicó una encuesta. En los resultados obtenidos destacan, la relación entre la formación y el desempeño laboral está ampliamente documentada y a nivel general, las organizaciones deberían utilizar la formación para el desarrollo, dependiendo de los resultados que la organización desee alcanzar. Recomendándose capacitar a las personas para que aprendan y se sugiere una estructura para mejorar el desempeño.

Matabanchoy, et al. (2019). En su artículo “Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018, Colombia”. La evaluación del desempeño (ED) posibilita el desarrollo

profesional personal y aumenta la calidad de vida laboral (CVL) de los empleados. Permitió identificar fortalezas, crear procesos de autoevaluación y mejorar el crecimiento y la competitividad de la organización. El objetivo era definir el concepto de evaluación del desempeño y evaluar su impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores en sectores seleccionados durante la última década. Materiales y métodos: Revisión sistemática de la literatura, en forma de estudios integrados, observacionales y retrospectivos, en los que se combinaron investigaciones sobre un mismo tema. Conclusiones: ED reconoce la contribución de los empleados en el logro de los objetivos de la empresa, teniendo en cuenta la productividad, el desarrollo y la calidad de vida de los empleados.

Linares, Garcia y Saavedra, (2019). En su investigación “Programa De Capacitación Para Fortalecer Las Competencias Laborales Del Personal De La Unidad De Gestión Educativa Local Chiclayo, 2019” Perú. Su objetivo principal de la investigación fue analizar la estrategia de capacitación utilizada en la Unidad de Gestión Educativa Local - Chiclayo. La metodología adoptada es cuantitativa, que implica el uso de variables para definir las dimensiones y las preguntas tanto en cuestionarios como en entrevistas. En conclusión, la investigación se fundamentó en la premisa de que las organizaciones pueden alcanzar sus objetivos si su personal se desempeña de manera efectiva, lo que implica que deben poseer conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que contribuyan al éxito corporativo y estén dispuestos a adaptarse al cambio y a desarrollarse continuamente. En este contexto, la capacitación y el desarrollo de recursos humanos se revelan como elementos cruciales para lograr los objetivos organizacionales.

Zeballo, (2019). En su investigación, “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre, Bolivia”. El texto ofrece lineamientos para la gestión eficiente del talento en Mattaz Zeballos S.R.L e INCERMAZ S.R.L en la industria cerámica. Se enfocó en el diagnóstico de la situación actual, incluyendo aspectos como ingreso, aplicación, salario, desarrollo, retención, supervisión y calidad del trabajo en equipo.

Se identificaron dos variables clave en el estudio: "Gestión de recursos humanos" y "desempeño laboral". Un hallazgo importante fue la falta de un modelo de gestión del talento, afectando el desempeño laboral. Basándose en la teoría y resultados, INCERMAZ S.R.L. propone un "Modelo de Gestión del Talento por Capacidades Laborales" en dos fases: "Preparación" y "Aplicación". La propuesta busca mejorar el desempeño laboral, superar desafíos organizacionales y cumplir objetivos comerciales para alcanzar el éxito general.

Cárdenas y Salazar, (2020). En la investigación, "Las evaluaciones de desempeño laboral y su confiabilidad, Lima Perú". Su principal objetivo fue clasificar las percepciones de los autores sobre la evaluación del desempeño organizacional. Para ello, el presente trabajo sigue un enfoque de investigación exploratoria, partiendo de un caso sobre la eficacia de las evaluaciones de desempeño y luego organizado en torno a cuatro criterios en curso. 1) Rendimiento Preguntas de revisión, que describen la oposición del autor a realizar revisiones de desempeño y defensores; 2) El propósito de las revisiones de desempeño, indicando si la brecha entre los autores es de propósito único o multipropósito, lo que mejor se adapte a las capacidades de revisión de desempeño ; 3) Término de calificación de desempeño, que representa la opinión del autor sobre dar el contexto de calificación ejecutiva y características de los asistentes; 4) Problemas de evaluación del desempeño, expresión del punto de vista del autor sobre los problemas encontrados por la organización en el proceso de innovación. Finalmente, los resultados de la investigación documental revelan la opiniones divergentes de los autores sobre los temas, objetivos y condiciones de la evaluación del desempeño.

Huamachuco, (2020). El propósito de su estudio de investigación fue "determinar cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa de Arequipa, Colombia 2020". La investigación sigue evaluaciones descriptivas pertinentes, contrasta hipótesis y luego identifica las relaciones entre las variables estudiadas en cada momento para recopilar información y utilizar métodos y herramientas de investigación. Se utilizaron cuestionarios, los mismos cuestionarios validados por expertos, con niveles de confianza aceptados, por ejemplo aplicados a una población de 25 docentes. Se concluyó que la relación entre la variable formación y el desempeño laboral da

como resultado un coeficiente de correlación de Pearson de 0.834, debido a que la formación, aunque estable en el sector educación, persistió. En cambio, la variable nivel educativo fue 72% de lo normal y el trabajo variable de desempeño fue 40% de lo normal.

Suárez Duarte et al, (2020) en su estudio “Estrés laboral y condiciones laborales en el Centro de Salud Adán Barillas Huete en el municipio de Juigalpa, departamento de Chontales”, el estudio aborda el estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo en el Centro de Salud Adán Barillas Huete en Juigalpa, Chontales. Investigan factores de carga, jornadas y ambiente laboral. Emplearon investigación mixta con muestra estratificada de 20 colaboradores. Los resultados fueron 55% siente estrés "siempre" o "casi siempre"; 45% "algunas veces". Síntomas fisiológicos predominan (95%), cefaleas y dolores de cabeza. Condiciones laborales como limpieza, iluminación y ruido no influyen en estrés. Basado en análisis estadístico (chi cuadrado de Pearson). Resultados apoyan hipótesis nula, indicando que condiciones laborales no influyen significativamente en estrés. Valores de significancia >0.05 .

Recomendación: Abordar estrés considerando factores más allá de laborales, relacionados posiblemente con la naturaleza emocionalmente demandante del entorno de salud.

Cuervo y Vargas, (2020). En su artículo, “Competencias Interprofesionales o Colaborativas en Profesionales y Equipos de Salud: revisión los sistemas de salud modernos requieren una práctica interdisciplinaria en la que los conocimientos, habilidades y valores/actitudes de los distintos profesionales que intervienen en la atención al paciente se entrelazan para brindar una atención eficaz, segura y de calidad”. Esta revisión bibliográfica tiene como objetivo comprender cómo las habilidades colaborativas o interdisciplinarias son identificadas, desarrolladas o evaluadas en el campo de trabajo por profesionales o equipos de atención médica. Métodos: Una revisión preliminar de las bases de datos Bireme/Singe, Bar/Medline y Web of Science identificó 124 canciones, de las cuales 13 eran canciones para cumplir con los criterios de elegibilidad.

Como resultado obtuvimos que la muestra el número de artículos seleccionados experiencia en la definición, desarrollo o evaluaron de las habilidades comunicativas en ¿está restringida la práctica laboral? El 85% de los estudios en los últimos 10 años se realizaron principalmente en países europeos. La investigación destaca la importancia de la práctica multidisciplinar en el cuidado de la salud y la importancia de las habilidades relacionadas con roles, responsabilidades, comunicación interprofesional y trabajo en equipo. En conclusión: se convierte en el continuo desarrollo de habilidades colaborativas o interdisciplinarias. Un punto importante en la enseñanza de la práctica del trabajo y la formación del personal médico, métodos, programas y estrategias participativas, continuidad y espacio de interacción de las asociaciones profesionales.

Hidalgo et al., (2020). En este artículo “Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo” Cuba. Se abordó un estudio que se centra en la evaluación de la efectividad de la capacitación laboral. La investigación se llevó a cabo en la Empresa de Cigarros "Lázaro Peña" en el municipio de Holguín. El análisis se enfoca en los indicadores ampliamente reconocidos a nivel mundial para evaluar el impacto de la capacitación en el entorno empresarial. Se propone la implementación de un modelo de evaluación que se basa en una serie de indicadores, los cuales se fundamentan en los principios del modelo de Kirkpatrick. Estos indicadores se combinaron con elementos socioculturales, considerando la realidad específica observada en la Empresa de Cigarros. Este enfoque permitió llevar a cabo un análisis estructurado que considera diferentes niveles de desarrollo.

Ugarte, et al. (2020). En el artículo “Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM, Perú”. Presentaron los avances del proceso de formación de los líderes de La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) es parte de la implementación de la Ley del Servicio Civil. Se realizaron entrevistas y encuestas a los gerentes para determinar las necesidades de capacitación. También se discutieron los títulos y perfiles de trabajo de los puestos gerenciales de los departamentos mencionados.

Los resultados más evidentes se centraron en el énfasis del desarrollo de habilidades interpersonales, abarcando tanto el trabajo en equipo como la resolución de conflictos. También encontramos que había cada vez menos empleados calificados debido a la rotación constante y salarios bajos, que fue más pronunciado entre los empleados subcontratados. Para la aplicación de la Ley de Servicio Civil, las facultades encuestadas no implementaron programas de formación gerencial ni presupuestos, lo que comprometió la calidad de los servicios prestados. A medida que avanza la Asamblea, existe la necesidad de fortalecer la capacitación del personal, ya que aún estamos rezagados en esta área y en la aplicación de la Ley del Servicio Civil.

Granados y Banda, (2021). En su artículo titulado “Detección de necesidades de capacitación en docentes de la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato, México”. La capacitación es un proceso importante para el desarrollo y mejora continua de las diversas instituciones, lo que permite prever algunas actividades en este proceso formativo de varias etapas, que incluye el diagnóstico de necesidades formativas. Para determinar las necesidades de capacitación, se realizó un estudio descriptivo para investigar las necesidades y competencias formativas de 838 profesores de secundaria de la Universidad Virtual de Guanajuato. Para la recopilación de datos utilizando Google Sheets, que incluye cuestionarios sociodemográficos, escalas de Likert, selección de cursos y sección abierta de comentarios para sugerencias de cursos. Los resultados de este estudio nos permitieron demostrar los beneficios de identificar las necesidades de capacitación.

Victoria, et al. (2021). En su investigación “Diagnóstico de Necesidades y Propuesta de Capacitación Respecto al Delito de Desaparición Forzada para Docente de la Secundaria General No.3 en Ciudad Victoria, Tam. México”. Su propósito general fue conocer y describir las necesidades de capacitaciones del personal de la escuela secundaria ordinaria que atiende a víctimas de desaparición forzada, utilizando el diagnóstico de necesidades capacitadas (DNC), comparando dos matices: la situación ideal y la situación real, utilizando métodos como la entrevista, cuestionarios. y observación. De esta forma se obtuvieron las necesidades cognitivas o conocimientos, habilidades y actitudes de la atención a

víctimas de desaparición forzada, comparando lo que debe ser y lo que es, y se brindan recomendaciones formativas en base sobre los resultados obtenidos, para que los docentes puedan comentar y tomar decisiones objetivas.

Bercovich, (2021). En su investigación, “El proceso de detección de necesidades formativas para la alta dirección pública nacional, en el marco del INAP, entre 2015 y 2019, Argentina”. En la mayoría de los gobiernos latinoamericanos, la oferta y demanda de capacitación en servicio público es alta, pero no existe un diagnóstico estandarizado de las necesidades de capacitación; en consecuencia, Las administraciones nacionales de la región utilizan la capacitación para lograr objetivos organizacionales, piensan estratégicamente sobre el desarrollo de habilidades profesionales, pero descuidan el diagnóstico para comprender su significado e importancia. El objetivo del estudio fue conocer, describir y analizar la importancia del proceso INAP para la identificación de necesidades de formación, reflejado en las recomendaciones de capacitación transversal de las dependencias de la administración pública nacional del 2015 al 2019. Con base en el análisis de documentos, se realizaron entrevistas a informantes clave y fuentes secundarias, investigación descriptiva y análisis. La investigación muestra que falta un proceso estandarizado para el diagnóstico de las necesidades de formación de los principales líderes nacionales de 2015 a 2019, y las recomendaciones de formación enviadas por el INAP a las jurisdicciones corresponde la parte del diagnóstico de las necesidades formativas de 2015 En los últimos años se ha organizado y traducido en el PEC y el PAC (Plan Estratégico de Formación y Plan Anual de Formación). Por lo tanto, se cree que la estandarización del proceso de identificación de necesidades de formación contribuirá a la pertinencia de las medidas de formación horizontal propuestas, ya que reducirá la brecha entre los requisitos del puesto y las habilidades que poseen los altos directivos nacionales, siempre que permita la incorporación de diferentes metodologías, herramientas y métodos de trabajo.

Hernández, (2021). En su investigación, “Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería de sala Covid en Hospital Nivel 2E, Lima-Perú”. El objetivo fue determinar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño del personal médico del hospital Pabellón 2E Covid del Hospital de

Lima. El abordaje fue cuantitativo, utilizando un enfoque hipotético-deductivo, y los estudios se basaron en su propósito principal, los niveles relevantes de causalidad y temporalidad lateral; Se utilizó un diseño no experimental. Los métodos de recolección de datos son cuestionarios y encuestas instrumentales. La prueba de confiabilidad con el canal alfa de Cronbach mostró puntajes de 0.702 y 0.820 para el desempeño del equipo. La muestra consistió en 100 enfermeras del servicio de urgencias. El trabajo en equipo predominó con un 58% y un promedio de 82%. La hipótesis se probó mediante regresión logística ordinal con un coeficiente de Nagelkerke de 599 y 1 signo. En conclusión, se confirmó que el trabajo en equipo tiene un efecto positivo en los resultados laborales de las enfermeras del pabellón 2E Covid del Hospital de Lima.

Curioso y Oscuvilca, (2021), el artículo “Desafíos en el desarrollo de capacidades en informática en enfermería en Perú: una perspectiva sistémica” aborda los desafíos en la enfermería peruana relacionados con la capacitación en informática, resaltando su importancia para mejorar la atención médica. Destaca la vital competencia en informática de enfermería a nivel global. En Perú, donde la mayoría del personal es femenino y crucial en el sistema de salud, se analizan los problemas en los programas de formación en esta área. La oferta limitada de cursos de informática de salud en las universidades peruanas se destaca; solo una de cada cuatro instituciones los ofrece en programas de pregrado en enfermería. A pesar de las competencias definidas por el Ministerio de Salud en 2020, enfrenta desafíos organizativos, de recursos y socioculturales. La pandemia COVID-19 resalta la urgencia de transformar la atención médica, expandiendo la teleenfermería y educación a distancia en Perú. La promoción de la investigación y habilidades en informática de enfermería, junto con la colaboración entre instituciones públicas y privadas, se resalta como esencial para avanzar.

Herrera et al.(2022). La presente investigación “Influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, 2020”. El estudio se enfocó en analizar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los miembros del Congreso del Perú. Se utilizó un enfoque descriptivo y correlativo con una muestra de 50 abogados defensores ante la Corte Superior de Justicia de Piura. Se aplicaron dos herramientas para evaluar las variables relacionadas con el

aprendizaje. El diseño del estudio fue no experimental y de corte transversal, sin manipulación de variables. Los resultados de la encuesta indican que existe un efecto significativo directo entre la formación en administración pública y el desempeño laboral de los miembros del Congreso en el Perú. Se observó una correlación positiva con un coeficiente Rho de Spearman de 0.796, lo que sugiere una influencia favorable de la capacitación en la actividad profesional de los parlamentarios, siendo potencialmente beneficiosa para el país.

Flores, et al. (2022). En el presente estudio, “Simplificación Administrativa y calidad de servicio en municipios locales y provinciales del Perú”: Una revisión sistemática. El objetivo fue evaluar la simplificación administrativa y la calidad del servicio en los municipios locales y regionales del Perú. El estudio utilizó métodos cualitativos de diseños geométricos y fenomenológicos básicos. Procesamos 10 artículos científicos recolectados de la base de datos indexada utilizando la técnica de análisis de documentos. El Los resultados mostraron que la simplificación de los trámites administrativos a nivel provincial y regional en el Perú no se ha implementado en su totalidad y que son necesarias mejoras en las plataformas digitales, capacitación del personal. Los programas propuestos para mejorar la simplificación administrativa y la calidad del servicio enfatizan la integración de las tecnologías de la información, así como la creación de modelos y estrategias de gestión urbana, soporte técnico y capacitación. Los funcionarios de la ciudad continúan. Llegó a la conclusión de que si queremos mejorar la calidad de los servicios de la ciudad se debe incrementar la simplificación administrativa.

Marapacuto y Rodríguez (2022), el propósito del estudio “Calidad De Vida Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Gas Comunal, Región Los Llanos, Venezuela” radicó en la descripción del nivel de calidad de vida laboral entre los trabajadores de la Empresa Gas Comunal, localizada en la región de Los Llanos, Venezuela. La investigación adoptó un enfoque descriptivo y empleó un diseño no experimental. La muestra comprendió a 21 empleados seleccionados de forma probabilística, a quienes se les aplicó un cuestionario sobre la vida laboral desarrollado por Lares en 1988. Los resultados reflejan un nivel intermedio de calidad de vida laboral para los trabajadores de la organización en dimensiones como participación y control, equidad económica, compromiso laboral, satisfacción,

identidad y autoestima en el ámbito laboral. Asimismo, el estudio propuso posibles recomendaciones para elevar este nivel.

2.2.2 Antecedentes nacionales y locales

Maiguanga, (2019). En su investigación, “La gestión administrativa y su efecto en el Desempeño laboral del comercial los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018”, Ecuador. Su principal objetivo fue determinar el impacto de la administración en el desempeño empresarial de Los Laureles, además de conocer el estado actual del desempeño de la fuerza laboral de las empresas, ha identificado los factores que han impactado negativamente a la administración. A través de este estudio se desarrollan estrategias administrativas para mejorar el desempeño del comercio Los Laureles, que le permitan hacer crecer su negocio y desarrollo económico. Durante el desarrollo de la investigación se utilizó un enfoque hipotético-deductivo que permitió identificar la pregunta de investigación, probar las hipótesis, además, se utilizó un estudio exploratorio, descriptivo e interpretativo, en el cual se estudió el fenómeno en profundidad. Es un diseño de investigación no experimental porque se basa en su entorno natural. Los resultados del estudio permitieron examinar el problema en la empresa y sugerir estrategias para mitigarlo en la publicidad de Los Laureles que podrían implementarse para incrementar su productividad.

Ayoví, (2019). En su artículo “Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones, Esmeraldas, Ecuador”. Una cuidadosa búsqueda de la bibliografía relacionada con el trabajo en equipo nos **ha** permitido centrarnos en algunos elementos conceptuales como la importancia, diferencias entre equipos, tipos o modelos, principios básicos, características y habilidades para trabajar en Equipo. Es innegable que estas habilidades de liderazgo son necesarias para el éxito de una organización o negocio, como lo reportan varios académicos.

Rodríguez, (2020). En su investigación, “diseño de un modelo de detección de necesidades de capacitación a los servidores hoteleros de la isla Santa Cruz, provincia de Galápagos”. El estudio tenía como finalidad elaborar cargos laborales para los dueños de hoteles en la Isla Santa Cruz, Galápagos. El estudio analizó la relación causa-efecto de la pregunta de investigación, basándose en libros y autores reconocidos. El enfoque se centró en el modelo organizacional misión y en

identificar las capacidades necesarias para crear una cultura organizacional a través de la capacitación del personal hotelero en una isla, con el objetivo de mejorar el servicio al cliente. Se detectaron deficiencias, como la falta de conocimiento del personal en ambos idiomas, que afectaba la calidad del servicio. Se realizaron encuestas de campo para evaluar el nivel de capacitación actual de los empleados en el proceso de adquisición de talento. Como resultado, se propone el diseño de un lugar de trabajo basado en competencias, definiendo comportamientos generales y específicos con niveles de desempeño, para que la organización pueda dirigir a los empleados hacia el logro de metas, misión y visión de la empresa.

Camacho, (2020). En su investigación “Análisis del Proceso de Capacitación del Personal de la Gerencia Administrativa Financiera de la Oficina Central de Cnel. Ep”, Guayaquil, Ecuador. Para este estudio se realizó un estudio cualitativo a través de encuestas para conocer la evaluación de la implementación del programa de capacitación por parte de los funcionarios, se considerará la forma de capacitación y la implementación del proceso de capacitación, así como la presentación de los temas de capacitación para determinarse a cada funcionario. Este trabajo permitió identificar métodos adecuados para diagnosticar las necesidades de formación de los funcionarios, sabiendo qué puntos se deben trabajar o reforzar: programas de mejora y fortalecimiento del conocimiento, diversas ramas de los programas de formación, programas de formación, formación con otras instituciones acuerdo, teniendo en cuenta las circunstancias relacionadas con el ahorro y la crisis sanitaria que vive el país.

Quezada, et al. (2020). En el presente artículo científico “Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. Cuenca, Ecuador”. El objetivo del estudio fue analizar la eficacia del trabajo en la ciudad de Girón basado en el trabajo en equipo y la comunicación. Se desarrolló a partir de un diseño de sitio no experimental y descriptivo utilizando una muestra de 78 servidores públicos que laboran en el Ayuntamiento de Girón. El 93,6% de los empleados indicó que el grupo de trabajo de la unidad estructural necesita ser mejorado. La introducción de diferentes grupos de trabajo dentro de la administración de la ciudad ayudará a los funcionarios a trabajar de manera más

agresiva y decisiva para mejorar los procesos y lograr las metas de la agencia , lo que resultará en ganancias de productividad similares a las que ya se han alcanzado. Trabajar en equipo ayuda a comprender las oportunidades, limitaciones y consideraciones de los miembros del equipo en diferentes situaciones.

Salazar, et al. (2021). En su artículo “Detección de necesidades de capacitación aplicada al sector turístico, en cantón La Mana, Ecuador”. Debido a la falta de conocimientos, pericia y experiencia de la mano de obra, las empresas de viajes se ven limitadas a prestar servicios a tiempo. El objetivo, de este precedente, tenía como objetivo identificar las necesidades de capacitación más relevantes de los proveedores de servicios turísticos. El estudio se basó en una encuesta descriptiva que analizó las opiniones de una muestra representativa de gerentes, propietarios y empleados de 32 empresas turísticas, cuya información se recopiló a través de encuestas y entrevistas estructuradas para conocer sus percepciones sobre las áreas de formación de diferentes empresas turísticas. De acuerdo con los principales hallazgos, las necesidades de capacitación están relacionadas con temas como servicio y atención al cliente, procesamiento de alimentos, gastronomía e idioma. Finalmente. Con base en investigaciones realizadas en el cantón La Mana, es claro que las limitaciones de las agencias de viajes están relacionadas con la falta de capacitación a largo plazo en la región.

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1 Parroquia

En la estructura administrativa de nuestro país, se observa una jerarquía territorial que comprende regiones, provincias, cantones y parroquias urbanas y rurales, siendo estas últimas la jurisdicción territorial más reciente. La parroquia, a su vez, se compone de barrios, caseríos y comunidades, destacándose por su actividad agrícola en entornos rurales. Vale la pena señalar que las parroquias cercanas a las principales ciudades como Quito, Cuenca y Guayaquil presentan particularidades excepcionales. En este contexto, el artículo 24 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) establece que las parroquias rurales son delimitaciones territoriales que se integran

a un cantón mediante una ordenanza emitida por el respectivo concejo municipal o metropolitano (Jaramillo y Mantilla, 2019, p.8).

2.3.2 Talento humano

“Componente funcional de la organización, responsable de la eficacia del recurso humanos y capacidades, el desempeño de sus funciones, implementación de una gestión eficaz y cualitativa del talento humano, y mejora de la eficiencia adecuada de la capacidad de trabajo” (Gaspar, 2021, p.322).

2.3.3 Sociodemográficas:

“Es el conjunto de características biológicas, socioeconómicas y culturales presentes en la población objeto de estudio, tomándose esos rasgos como medibles”. (Juárez y Orlando, 2018, p.04).

2.3.4 La calidad de vida laboral (CVL)

“La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que involucra valores, creencias, aspectos culturales y satisfacción individual. Es subjetivo y está vinculado a la felicidad y satisfacción alcanzadas en el ámbito laboral”. (LW., 2022, p.05)

2.3.5 Evaluación de desempeño:

“colaboradores cumplen funciones con habilidades y conocimientos para alcanzar objetivos, evaluando eficiencia y eficacia en metas de organización y empleados”. (González & Vilchez, 2021, p.58).

2.3.6 Trabajo en equipo:

“Es la capacidad de trabajar conjuntamente hacia una meta compartida. Es el impulso que permite a personas ordinarias lograr resultados extraordinarios. (Ayoví-Caicedo, 2019, p.67)

2.3.7 Atención al cliente:

“Se define como un conjunto de tácticas que una empresa implementa para alcanzar su objetivo principal y su misión, que es orientar la empresa hacia el mercado”. (Murillo, 2018, p.09)

2.3.8 Simplificación Administrativa:

La simplificación administrativa se presenta como una guía ética que dirige las decisiones públicas y agiliza los procedimientos gubernamentales. (Ferney y Gallo, 2019, p.249).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Hipótesis:

H₁. Existe relación positiva y significativa entre la capacitación recibida por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

H₀: No hay relación positiva ni significativa entre la capacitación recibida por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

3.2 Hipótesis específica:

H_{E1}. Existe relación positiva y significativa entre el diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

H₀₁: No hay relación positiva ni significativa entre el diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

H_{E2}. Existe relación positiva y significativa entre el desarrollo del programa de capacitación recibida por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

H₀₂: No hay relación positiva ni significativa entre el desarrollo del programa de capacitación por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

H_{E3}: Existe relación positiva y significativa entre ejecución de la capacitación recibida por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

H₀₃: No hay relación positiva ni significativa entre la ejecución de la capacitación al personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

H_{E4}: Existe relación positiva y significativa entre proceso de evaluación para el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

H₀₄: No hay relación positiva ni significativa entre el proceso de evaluación para el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

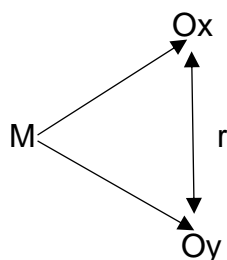
3.3 Tipo de estudio y diseño de investigación

3.3.1 Tipo de estudio:

El estudio actual sigue un enfoque cuantitativo, ya que los datos se cuantifican para el procesamiento estadístico utilizando herramientas sistemáticas. En cuanto a la manipulación de variables. Se puede definir como una investigación que se lleva a cabo sin manipulación deliberada de variables. Es decir, en este estudio no cambiamos deliberadamente las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables (Hernández, 2018). De acuerdo a su finalidad, es descriptivo en tanto describe fenómenos, situaciones contextuales y/o eventos con el objetivo de esclarecer perfiles de sus características, atributos, personas, grupos u objetos para su análisis y correlación, pues pretende dar respuesta a la investigación. problema, El propósito de este tipo de investigación es medir en qué relación existe un vínculo entre dos o más conceptos o variables. (Hernández et al., 2018).

3.3.2 Diseño de investigación

El diseño descriptivo correlacional permitirá medir la relación que existe entre dos o más variables, el concepto de dimensión de análisis destaca los rasgos más distintivos de un grupo de personas, sociedad o cualquier fenómeno. El diseño de la investigación realizada será la siguiente:



Donde:

- M : Esto representa la muestra del estudio.
- Ox : Representa observaciones de las variable de capacitación.
- Oy : Representa observaciones de la variable desempeño laboral.
- r : Indica el índice de correlación entre las dos variables.

3.3.3 Lugar de ejecución

La investigación se llevó a cabo en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

3.4 Población, muestra y muestreo:

3.4.1 Población:

La población abarca todos los elementos o individuos que comparten una característica específica o son el foco de atención en una investigación. Esta característica puede ser cualquier atributo, como la edad, el género o la ubicación geográfica. Tanto si la población es finita como si es infinita, su identificación es crucial en la planificación y ejecución de investigaciones, ya que determina la amplitud y la representatividad de los resultados obtenidos. (Hernández et al., 2018 p.174)

En la presente investigación la población estuvo constituida por personal nombrado y contratado según su régimen laboral, que asciende a un total de 48 trabajadores que laboran en las diferentes áreas, entre autoridades y personal administrativo que labora en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales de la Provincia Bolívar.

3.4.2 Muestra:

Se define como un subconjunto cuidadosamente seleccionado de la población total en estudio, con el objetivo de recopilar datos que permitan realizar inferencias válidas y generalizaciones. La elección de la muestra implica un proceso riguroso de criterios de inclusión y exclusión, garantizando así la representatividad y pertinencia de los resultados obtenidos. Este enfoque metodológico contribuye a optimizar la eficacia de la investigación al permitir un análisis detallado y significativo de los fenómenos de interés dentro del marco establecido por Sampieri y su enfoque científico. (Hernández et al., 2018, p.170).

Con respecto al procedimiento utilizado para designar a los 48 miembros del Consejo Nacional de Gobierno de la Parroquia de Bolívar se distingue por ser una muestra no probabilística, que implica la participación de la totalidad de los individuos que forman parte de dicho consejo. En lugar de optar por una selección representativa de un subconjunto específico, se persigue la recopilación exhaustiva de información de todos los miembros, proporcionando una visión integral de la composición y dinámica de este órgano de gobierno a nivel local.

3.4.3 Muestreo

Consiste en conjunto de reglas y criterios que permite seleccionar elementos que representen adecuadamente toda la población estudiada. (Hernández et al., 2018, p.196). Para simplificar el estudio, se utilizó una muestra no probabilística que incluye a todos los sujetos del estudio, basándose en un juicio subjetivo en lugar de una selección aleatoria. Se aplicará una encuesta tipo entrevista al personal administrativa del Consejo Nacional de Gobierno de la Parroquia de Bolívar, en su puesto de trabajo dentro de la jornada laboral.

3.5 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.5.1 Método:

De los estudios que utilizaron el método deductivo implicó sacar conclusiones generales para obtener interpretaciones específicas. Este método comenzó con el análisis de supuestos, teorías, leyes, principios que tenían aplicabilidad universal y valor probado, para aplicarlos a soluciones o hechos específicos (Bernal, 2018).

En el método cuantitativo, la encuesta fue la más común en comparación con otros métodos en entornos virtuales, tanto en línea como fuera de línea, siempre respaldada por cuestionarios adecuadamente estructurados y automatizados para garantizar un procesamiento transparente de datos grandes casi en tiempo real de los datos (Cisneros et al., 2022). Como herramienta, se utilizó un cuestionario elaborado por el investigador.

3.5.2 Técnica:

La técnica de recolección de datos es el procedimiento o la actividad que se utiliza para obtener la información que se requiere para responder al problema de investigación. Esta información puede ser de tipo cuantitativo. Algunas de las técnicas más comunes de recolección de datos cuantitativos son:(Hernández Sampieri et al., 2018)

3.5.3 Técnica de la encuesta

Un cuestionario que se administró a un grupo de personas; Prueba: Una serie de preguntas o ejercicios que se utilizan para evaluar el conocimiento, la habilidad o la actitud de un individuo; Observación: El registro sistemático de lo que ocurre en un entorno natural; Experimento: Un estudio que se lleva a cabo para determinar la causa y el efecto de una variable. (Hernández et al., 2018)

3.5.4 Técnica de la entrevista

Implicaba establecer un contacto directo con individuos identificados como fuentes clave de información. A diferencia de las encuestas, que se basaban en cuestionarios estructurados, las entrevistas, aunque podían emplear un cuestionario adaptable, se centraban en obtener información más libre y

espontánea, permitiendo una interacción directa y detallada con los participantes. (Bernal, 2018)

Se crearon dos cuestionarios, uno para evaluar las variables de capacitación y otro para medir la calidad de trabajo, cada uno compuesto por el cuestionario #1 por 20 preguntas en una escala de Likert y el cuestionario #2 por 15 preguntas. Estos cuestionarios se administraron a una muestra de 48 administradores del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar. Es importante destacar que se llevó a cabo estas entrevistas con la debida autorización. (Anexo 3).

3.5.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la Información

En el proceso investigativo, los datos recolectados se tabularon y procesaron utilizando el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), específicamente la versión 25 para Windows. Después de la aplicación de esta herramienta de recopilación, se obtuvieron los datos necesarios, los cuales se presentaron de manera organizada en forma de tablas. Posteriormente, tras codificar y ingresar los datos en la computadora, se generaron las estadísticas pertinentes. Una vez que los datos fueron tabulados, se llevaron a cabo procesos de análisis, interpretación y discusión, todos ellos guiados por el marco teórico del estudio. Finalmente, se procedió a redactar el informe final de la tesis de investigación.

3.5.6 Análisis de documentos

La perspectiva de Bernal, el análisis de documentos fue una fase esencial en el proceso de investigación. Esta técnica involucró examinar detalladamente diversos documentos relevantes al tema de estudio. Durante esta etapa, se llevaron a cabo la revisión y la interpretación minuciosa de los documentos recopilados, buscando extraer información valiosa que contribuyera al entendimiento del problema de investigación. Este enfoque permitió contextualizar y respaldar teóricamente la investigación, así como proporcionar datos significativos para la construcción de argumentos y conclusiones. (Bernal, 2018)

3.6 Instrumentos de recolección de datos:

3.6.1 Fichas bibliográficas:

Comúnmente se refiere a una tarjeta o documento que contiene información detallada sobre una fuente bibliográfica específica, como un libro, artículo, o recurso. Esta ficha por lo general incluye elementos como el nombre del autor, el título del trabajo, el año de publicación, la editorial o revista, el lugar de publicación, entre otros datos relevantes. La ficha bibliográfica facilita el registro y la organización de las fuentes utilizadas en una investigación, lo que es fundamental para la construcción de la bibliografía o la lista de referencias al final de un trabajo académico (Hernández et al., 2018).

3.6.2 Cuestionario:

se conceptualizó como una herramienta fundamental en la investigación científica. Este instrumento consistió en una serie de preguntas estructuradas cuidadosamente diseñadas para recopilar datos cuantificables y específicos relacionados con el objeto de estudio. En el proceso de investigación, se implementaron cuestionarios como medio principal de obtención de información de los participantes, permitiendo la sistematización y estandarización en la recopilación de datos. Tras la aplicación de los cuestionarios, se procedió al análisis y la interpretación de las respuestas, contribuyendo significativamente al logro de los objetivos planteados en el marco de la investigación (Hernández et al., 2018).

3.6.3 Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

En términos generales, el SPSS es un software estadístico utilizado para analizar datos en ciencias sociales y en diversos campos de investigación. Proporciona herramientas para realizar análisis descriptivos, pruebas de hipótesis, regresiones y otros métodos estadísticos. Facilita la organización y el análisis de grandes conjuntos de datos, permitiendo a los investigadores extraer conclusiones significativas a partir de sus datos (Mayorga et al., 2021).

3.7 Procesamiento y análisis de datos

Los datos reales obtenidos en este estudio fueron sometidos a un análisis estadístico. Utilizamos el coeficiente de correlación de Spearman (también conocido como Rho de Spearman) para examinar las conexiones entre las diferentes variables. Puedes encontrar los resultados de estos análisis en la tabla que se presenta a continuación, mostrando los niveles de correlación.

Tabla 1

Rango del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valor de Rho	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.70 a -0.99	Correlación negativa muy fuerte
-0.40 a -0.69	Correlación negativa fuerte
-0.21 a -0.40	Correlación negativa moderada
-0.01 a -0.20	Correlación negativa débil
0	Nula
0.01 a 0.20	Correlación positiva débil
0.21 a 0.40	Correlación positiva moderada
0.40 a 0.69	Correlación positiva fuerte
0.70 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Hernández et al., 2018, p.322)

3.8 Validez y confiabilidad del instrumento.

3.8.1 Validez:

Es un aspecto crucial en la investigación, ya que afecta la interpretación y la confianza en los resultados. Un instrumento válido garantiza que las conclusiones derivadas de su uso sean precisas y aplicables al fenómeno o concepto que se está investigando. En este sentido, Sampieri y otros investigadores resaltan la importancia de realizar pruebas y análisis rigurosos para establecer la validez de los instrumentos de medición utilizados en un estudio. Estas pruebas pueden incluir la validación de contenido, la validez de criterio y la validez de constructo (Hernández et al., 2018).

La validación del instrumento estará determinada por la opinión de expertos, en donde se contaron con la participación de 3 jefes administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar. (Anexo 05), luego se aplicará la fórmula para calcular el tamaño de la muestra y obtener la confiabilidad. (Anexo 06)

3.8.2 Confiabilidad:

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una fase inicial que incluyó una prueba piloto, en la cual se encuestará a 10 empleados, de la ciudad San Miguel los cuales no formaran parte de la muestra el cálculo de la confiabilidad del instrumento, haciendo uso del coeficiente alfa de Cronbach.

Es fundamental garantizar la confiabilidad de la escala al recopilar datos específicos de cada muestra, lo que asegura una medición sólida del fenómeno en el grupo particular bajo investigación. En línea con principios generales, George y Mallery proporcionan pautas para evaluar los coeficientes de confiabilidad de Cronbach, donde valores más cercanos a uno indican una mayor consistencia interna entre los elementos evaluados. Para asegurar la medición confiable del fenómeno en una muestra de investigación particular, resulta imperativo calcular la confiabilidad de la escala utilizando los datos correspondientes a dicha muestra.(Hernández y Pascual, 2018)

En líneas generales, se formularon las siguientes sugerencias para la evaluación de los coeficientes alfa de Cronbach:

Tabla 2

Coeficientes de alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
>0.90	Excelente
0.80 – 0.89	Bueno
0.70 – 0.79	Aceptable
0.60 – 0.69	Cuestionable
0.50 – 0.59	Pobre
<0.50	Inaceptable

Fuente: Hernández y Pascual, 2018, p 208

Los resultados de las estadísticas de fiabilidad indicaron que tanto la evaluación de la capacitación como el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobierno Parroquial de Bolívar, son altamente confiables. El coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.7683 para la variable “capacitación” y 0.7507 para la variable “desempeño laboral”, son válidas y confiables. Esto significa que las evaluaciones son capaces de medir con precisión las variables que pretenden medir, y que los resultados de las evaluaciones son consistentes entre sí.

Tabla 3*Estadísticas de fiabilidad*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Capacitación	0.7683	20
Desempeño laboral	0.7507	15

3.9 Definición y operacionalización de variables

Variable 1: Capacitación

Definición conceptual

Capacitaciones: La adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos contribuirá al desarrollo de las personas en el ejercicio de sus actividades. En la actualidad, la capacitación es una de las formas más eficaces de conseguir que los recursos humanos estén continuamente capacitados en las funciones profesionales que deben desempeñar en el lugar de trabajo. Se ofrece como una herramienta para educar, desarrollar y colocar sistemáticamente a cualquier persona en el campo de juego. (Zuluaga, 2018).

Dimensiones:

Esta variable fue evaluada teniendo en cuenta sus cuatro dimensiones: diagnóstico de las necesidades de capacitación, desarrollo del programa de capacitación, ejecución de la capacitación, determinación del proceso para evaluar. Para medir estas dimensiones, se elaboró un cuestionario de 20 preguntas que utilizaron la escala de Likert con las siguientes categorías de evaluación: excelente, muy bueno, bueno, regular y malo. Este cuestionario se administró a una muestra compuesta

por 48 administradores que laboran en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar (Anexo 2).

Tabla 4

Definición operacional de capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Diagnóstico de las necesidades de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de métodos y procesos de trabajo • Sustitución y movimientos de personal • Cambio de los programas de trabajo 	1,2,3, 4,5	
Desarrollo del Programa de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reacción ○ Aprendizaje ○ Conducta ○ Resultados 	6,7,8, 9,10	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Malo
Ejecución de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Medir • Analizar • Controlar • Mejorar 	11,12, 13,14, 15	
Determinación del proceso para evaluar	<ul style="list-style-type: none"> ○ Planeamiento ○ Evaluación ○ Resultados ○ Verificación 	16,17, 18,19, 20	

Fuente: Cuestionario 1. Capacitación.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Desempeño laboral: La eficiencia laboral incluye empleados que cumplen con los requisitos del trabajo, demostrando habilidades para desempeñar sus responsabilidades, de acuerdo con las metas de la organización. Así, el desempeño laboral es una variable que depende de los resultados obtenidos al realizar las funciones inherentes al puesto. Por lo tanto, se puede decir que el estudio del desempeño del trabajo es muy importante y necesita una evaluación objetiva y precisa (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Dimensiones:

Se realizó una evaluación de esta variable, abarcando tres dimensiones esenciales: calidad de trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo. Para medir estas dimensiones, se diseñó un cuestionario de 15 preguntas que empleó una escala de Likert, incluyendo las siguientes categorías de evaluación: excelente, muy bueno, bueno regular y malo. La aplicación de este cuestionario se llevó a cabo con una muestra compuesta por 48 administradores que laboran en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar (Anexo 2).

Tabla 5

Definición operacional de desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Condición de trabajo • Motivación • Rendimiento 	1,2,3, 4,5	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno
	Responsabilidad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ○ Oportunidad ○ Percepción de usuarios ○ Precisión 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Bueno • Regular • Malo

Trabajo en equipo	• Comparabilidad	11,12,
	• Pertinencia	
	• Fiabilidad	13,14,
		15

Fuente: Cuestionario 2. satisfacción de los usuarios

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

El objetivo general fue determinar la relación entre la capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2022.

Tabla 6

Relación de capacitación con el desempeño laboral.

Nivel	Capacitación		Desempeño laboral	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0 %	0	0%
Regular	4	8.3 %	1	2.1 %
Bueno	10	20.8 %	4	8.3 %
Muy Bueno	18	37.5 %	23	47.9 %
Excelente	16	33.3 %	20	41.7 %
Total	48	100 %	48	100%

Fuente: Encuesta aplica a usuarios

Según los resultados, se mostró que la mayoría de los encuestados calificó la capacitación de manera positiva. El nivel "Muy bueno" obtuvo la calificación más alta, con un 37.5% de los encuestados que consideraron que la capacitación es muy buena. Además, el nivel de "excelente" obtuvo un porcentaje de 33.3%, "bueno" también recibió una calificación positiva del 20.8%. En consecuencia, pareció que la mayoría de los encuestados tenían una percepción positiva sobre la capacitación del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

En cuanto a la segunda variable desempeño laboral, los resultados de la tabla indicaron que la mayoría de los encuestados el 47.9% calificó el desempeño laboral como "Muy bueno", mientras que un porcentaje menor de 41.7% la calificó como "Excelente" y con el 8.3 % de los encuestados lo calificó como "Bueno". Esta información fue relevante para evaluar la capacitación y el desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

Prueba de hipótesis para el objetivo general

Existe relación positiva y significativa entre la capacitación recibida por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

En este estudio que examinó la relación entre la capacitación y el desempeño laboral. En los resultados obtenidos, se evidenció una correlación positiva muy fuerte, significativa entre ambas variables. Esto indicó que los empleados que recibieron más capacitación presentaron un mejor desempeño laboral. Al emplear el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se identificó una relación positiva entre la capacitación y el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0.902.

Tabla 7*Correlación entre capacitación con el desempeño laboral*

		Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,902**
	Capacitación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	48	48
	Desempeño laboral		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

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

Los resultados de este estudio demuestran que la capacitación es una inversión valiosa para el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar. Los empleados que recibieron más capacitación tienden a tener un mejor desempeño laboral, lo que se traduce en una mayor productividad y eficiencia para la organización.

La inversión en capacitación es una estrategia eficaz para mejorar el desempeño de las organizaciones. El Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar debe aprovechar esta oportunidad para mejorar la productividad y la eficiencia de su personal administrativo.

Para el objetivo específico 1:

Se analizó la relación del diagnóstico de las necesidades de capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

Tabla 8

Relación de diagnóstico de las necesidades de capacitación con la calidad de trabajo

Diagnóstico de las necesidades de capacitación		Desempeño laboral		
Nivel	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0 %	0	0%
Regular	1	2.1 %	1	2.1 %
Bueno	1	2.1 %	4	8.3 %
Muy Bueno	26	54.2 %	23	47.9 %
Excelente	20	41.7 %	20	41.7 %
Total	48	100 %	48	100%

Fuente: Encuesta aplica a usuarios

La tabla presenta los resultados de una encuesta que evaluó el diagnóstico de las necesidades de capacitación con los tres indicadores del desempeño laboral: calidad de trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo. En cuanto al diagnóstico de las necesidades de capacitación, se observa que el 41.7% de los encuestados la calificó como "Excelente", mientras que la mayoría, un 54.2%, la

consideró "Muy Buena". Un 2.1% la calificó como "Bueno", al igual lo percibió como "Regular", y ningún encuestado la calificó como "Malo". En lo que respecta al desempeño laboral el 41.7% los calificó como "Excelente", el 47.9 % como "Muy Bueno", el 8.3% como "Bueno", y solo un 2.1% como "Regular"; nuevamente, ningún encuestado los consideró "Malo".

En general, los resultados de la encuesta son bastante positivos. La mayoría de los encuestados están satisfechos con el diagnóstico de las necesidades de capacitación y con su propio desempeño laboral. Sin embargo, es importante seguir monitoreando la situación para identificar cualquier área de oportunidad de mejora.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1.

Existe relación positiva y significativa entre el diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.

Tabla 9

Correlación entre diagnóstico de las necesidades de capacitación con el desempeño laboral

		Necesidad de capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,766**
	Necesidad de capacitación	Sig. (bilateral)	,000
		N	48
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	48
		Coeficiente de correlación	,766**

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

El coeficiente de correlación de Spearman es 0,766, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables. Esto indica una relación estrecha entre las dos variables. La correlación indica que existe una relación directa entre la necesidad de capacitación y el desempeño laboral. Esto significa que los trabajadores con una necesidad de capacitación más alta también tienden a tener un desempeño laboral más bajo.

Para el objetivo específico 2:

Explicar la relación del desarrollo del Programa de Capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

Tabla 10

Relación de desarrollo de programa de Capacitación con el desempeño laboral

Nivel	Desarrollo de programas de capacitación		Desempeño laboral	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0 %	0	0 %
Regular	2	4.2 %	1	2.1 %
Bueno	3	6.3 %	4	8.3 %
Muy Bueno	19	39.6 %	23	47.9 %
Excelente	24	50 %	20	41.7 %
Total	48	100 %	48	100%

Fuente: Encuesta aplica a usuarios

Se evaluaron detenidamente dos aspectos clave en un contexto particular: Desarrollo de programas de capacitación y Desempeño laboral. Los resultados muestran que el 50 % recibió calificaciones "Excelente", en un 39.6% de "Muy buena", en un 6.3% "Buena", y el 4,2 % calificaron los programas de capacitación regulares. El estudio sugiere que existe una relación positiva entre el desarrollo de programas de capacitación y el desempeño laboral. Esto significa que los trabajadores que reciben programas de capacitación de mayor calidad tienden a tener un desempeño laboral más alto.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2.

Existe relación positiva y significativa entre el desarrollo del programa de capacitación recibida por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

Tabla 11

Correlación entre desarrollo de programas con el desempeño laboral

		Desarrollo de programas de capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,616**
	Desarrollo de programas de capacitación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	48	48
	Desempeño laboral		
	Coeficiente de correlación	,616**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

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

Según estos datos, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,616, lo que indica una correlación positiva fuerte, lo que indica una relación apreciable entre las dos variables. La afirmación sobre la relación lineal positiva entre el desarrollo de programas de capacitación y el desempeño laboral se sustenta en esta investigación y las teorías de gestión que respaldan la idea de que la inversión en el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados conduce a mejoras tangibles en su desempeño laboral.

Los resultados de la correlación tienen implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos. En particular, sugieren que los programas de capacitación pueden ser una herramienta eficaz para mejorar el desempeño laboral.

Para el objetivo específico 3:

Determinar la relación de la ejecución de la capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

Tabla 12

Relación de ejecución de la capacitación con desempeño laboral

Nivel	Ejecución de la capacitación		Desempeño laboral	
	Frecuencia	%	<i>Frecuencia</i>	%
Malo	0	0 %	0	0 %
Regular	1	2.1 %	1	2.1 %
Bueno	1	2.1 %	4	8.3 %
Muy Bueno	27	56.3 %	23	47.9 %
Excelente	19	39.6 %	20	41.7 %
Total	48	100 %	48	100%

Fuente: Encuesta aplica a usuarios

El 56,3 % del personal administrativo calificaron la ejecución de la capacitación como "Muy buena", y el 47,9 % calificaron el desempeño laboral como "Muy bueno". Esto significa que la mayoría de los administradores están satisfechos con la calidad de la capacitación que reciben y con su propio desempeño laboral.

Estos resultados sugieren que los programas de capacitación tienen un impacto positivo en el desempeño laboral. Esto es importante para las organizaciones, ya que un buen desempeño laboral puede conducir a una mayor productividad, eficiencia y satisfacción de los clientes.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3.

Existe relación positiva y significativa entre ejecución de la capacitación recibida por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

Tabla 13*Correlación entre ejecución de la capacitación con desempeño laboral.*

		Ejecución de la capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
	Ejecución de la capacitación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	48	48
	Desempeño Laboral		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

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

De acuerdo con los resultados, El coeficiente de correlación de Spearman es 0,715, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables, este valor indica una relación estrecha entre las dos variables.

La naturaleza positiva de la correlación respalda la idea de que a medida que la ejecución de la capacitación aumenta, el desempeño laboral también tiende a aumentar, lo cual es consistente con una relación lineal positiva.

Para el objetivo específico 4:

Se describió el proceso de evaluación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

Tabla 14*Describir el proceso de evaluación para el desempeño*

Nivel	Proceso de evaluación		Desempeño laboral	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0 %	0	0 %
Regular	3	6.3 %	1	2.1 %
Bueno	3	6.3 %	4	8.3 %
Muy Bueno	30	62.5 %	23	47.9 %
Excelente	12	25 %	20	41.7 %
Total	48	100 %	48	100%

Fuente: Encuesta aplica a usuarios

En el análisis general de las evaluaciones de las dimensiones, se observa que la mayoría de las calificaciones se concentran en ambas categorías de "Muy bueno" 62.5% y 47.9%, lo que denota una percepción generalmente positiva por parte de los administradores en relación con el proceso evaluación y el desempeño laboral.

Esto indico que la mayoría del personal evaluado en el proceso ha demostrado un desempeño laboral positivo. La distribución en los niveles "Regular" y "Bueno" es más baja en comparación con los niveles superiores, pero aún contribuyen a la diversidad en la evaluación. Estos resultados podrían indicar áreas de mejora potencial en el desempeño laboral del personal.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4 .

Existe relación positiva y significativa entre proceso de evaluación para el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

Tabla 15

Correlación entre proceso de evaluación con desempeño laboral.

		Proceso de evaluación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
	Proceso de evaluación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	48	48
	Desempeño laboral		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

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

La correlación de Spearman de 0,787 entre el proceso de evaluación y desempeño laboral indica una correlación positiva muy fuerte entre estos dos factores. La significancia estadística respalda la validez de esta relación, sugiriendo que el proceso de evaluación está relacionado de manera significativa con el desempeño laboral.

Estos resultados respaldan la idea de que el proceso de evaluación utilizado tiene un impacto importante en el desempeño laboral del personal evaluado. Sin

embargo, como investigador, sería valioso considerar otros factores y realizar análisis adicionales para obtener una comprensión más completa de la relación y sus posibles implicaciones en el contexto específico de la investigación.

4.2 Discusión

Para el objetivo general se determinó la relación entre la capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2022.

Según los resultados obtenidos, se destacó que la percepción general de la capacitación proporcionada por el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar fue mayormente positiva, según la evaluación de los encuestados. La categoría "Muy bueno" recibió la calificación más alta, con un 37.5% de los participantes considerándola así, seguida por un 33.3% que la clasificó como "Excelente" y un 20.8% la evaluó como "Bueno". Estos hallazgos indican que la mayoría de los participantes expresó una percepción positiva con respecto a la capacitación que recibieron.

Se analizó la variable de desempeño laboral, se observó que un 47.9% de los encuestados calificó su propio desempeño como "Muy bueno", seguido por un 41.7% que lo clasificó como "Excelente" y un 8.3% que lo consideró "Bueno". Esto indica una percepción mayoritariamente positiva sobre el desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

Los resultados revelan una correlación positiva y significativa Rho de Spearman 0,715 entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral. Esta fuerte asociación sugiere que un aumento en la implementación efectiva de programas de capacitación se traduce en una mejora notable en el desempeño laboral. La significancia estadística refuerza la validez de estos hallazgos, descartando la posibilidad de una relación fortuita.

Para contextualizar estos resultados, se pueden comparar con estudios similares realizados por otros autores.

Rojas (2018) enfatizó la relevancia de la capacitación en la mejora del rendimiento laboral, destacando la necesidad de determinar si la formación de los empleados realmente contribuye a la eficiencia. Encontró que la relación entre formación y desempeño laboral está bien documentada y que las organizaciones debían adaptar la formación según sus objetivos específicos.

En el caso de Matabanchoy et al. (2019), su investigación sobre los efectos de la evaluación del desempeño en la calidad de vida laboral resalto la importancia de reconocer la contribución de los empleados para alcanzar los objetivos de la empresa. Esto apunto a que la evaluación del desempeño posiblemente influyó positivamente en la calidad de vida laboral.

Linares, García y Saavedra (2019) señalaron que la capacitación y el desarrollo de recursos humanos eran cruciales para el éxito organizacional. Esto respaldaba la idea de que las organizaciones debían centrarse en fortalecer las competencias laborales de su personal.

Estos estudios anteriores ofrecen un marco de referencia para interpretar los resultados obtenidos en la investigación del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar, destacando la importancia de la capacitación y el desempeño laboral en diferentes contextos organizativos. La organización continúe fortaleciendo sus programas de capacitación y evaluación del desempeño, considerando áreas de mejora identificadas por los encuestados para optimizar sus iniciativas de desarrollo profesional y laboral.

Para el objetivo específico 1

Se analizó la relación del diagnóstico de las necesidades de capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

En cuanto al diagnóstico de las necesidades de capacitación, la mayoría de los encuestados lo calificó positivamente, con un 41.7% considerándolo "Excelente" y un 54.2% como "Muy Bueno". Este alto grado de satisfacción indicaba una percepción general positiva entre los administradores respecto a las oportunidades de desarrollo profesional.

En lo que respecta al desempeño laboral, los resultados fueron igualmente positivos, con la mayoría de los encuestados calificándolo como "Excelente" (41.7%) y "Muy Bueno" (47.9%). Fue alentador observar que ningún encuestado calificó su desempeño como "Malo". Este alto nivel de desempeño laboral podría estar correlacionado con la percepción positiva de las necesidades de capacitación.

Al analizar la hipótesis específica que buscaba establecer una relación positiva y significativa entre el diagnóstico de las necesidades de capacitación y el desempeño laboral, se observó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.766. Este valor denota una correlación positiva y significativa entre ambas variables, indicando que a medida que aumentan las necesidades de capacitación, también lo hace el desempeño laboral. Esta afirmación encuentra respaldo al observar que los empleados con mayores necesidades de capacitación tienden a mostrar un rendimiento laboral inferior.

Al comparar estos resultados con investigaciones anteriores, se pudieron extraer conclusiones valiosas.

En cambio, Zeballo (2019), se enfocó en la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral, proponiendo un modelo de gestión del talento para mejorar el rendimiento.

Cárdenas y Salazar (2020), exploraron las evaluaciones de desempeño laboral y su confiabilidad, revelando opiniones divergentes sobre la eficacia de estos procesos.

Suárez Duarte et al. (2020), abordaron el estrés laboral y las condiciones laborales en el sector de la salud, indicando que las condiciones laborales no influyeron significativamente en el estrés. Esto resaltó la complejidad de los factores que afectan el desempeño laboral y sugirió que las condiciones laborales podían variar según el sector.

La capacitación continua debió ser adaptada a las necesidades específicas de los empleados, buscando fortalecer habilidades relevantes para su desempeño laboral. Además, la implementación de modelos de gestión del talento, evaluaciones de

desempeño efectivas y programas estructurados de formación podría haber contribuido al desarrollo laboral y a la consecución de objetivos organizacionales.

Estos hallazgos proporcionaron una visión integral del panorama actual, destacando la importancia de la formación y evaluación continua para un desempeño laboral óptimo.

Para el objetivo específico 2.

Explicué la relación del desarrollo del Programa de Capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

En la evaluación detallada de dos aspectos clave en un contexto específico, desarrollo de programas de capacitación y desempeño laboral, se observó una distribución de calificaciones. El 50% obtuvo calificaciones "Excelente", el 39.6% "Muy buena", el 6.3% "Buena", y el 4.2% calificaron los programas de capacitación como regulares. Los resultados evidenciaron una conexión positiva entre la implementación de programas de capacitación y el desempeño laboral. Esta asociación se respalda con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.616, denotando una relación moderada y positiva entre ambas variables.

La correlación significativa y positiva revelada por el coeficiente de Spearman reforzó la conexión entre la calidad de la capacitación y el rendimiento laboral. La relación lineal positiva entre el desarrollo de programas de capacitación y el desempeño laboral respaldó la idea de que los trabajadores que recibieron más capacitación tendieron a tener un rendimiento laboral más alto. Esto destacó la importancia estratégica de la inversión en programas de capacitación para mejorar la productividad y el rendimiento general de los empleados.

Los resultados de la correlación sugirieron implicaciones cruciales para la gestión de recursos humanos. Se destacó que los programas de capacitación podían ser herramientas efectivas para mejorar el desempeño laboral. Las organizaciones podrían haberse beneficiado significativamente al diseñar e implementar programas de capacitación de alta calidad, contribuyendo así al crecimiento y éxito general.

Al comparar estos resultados con los hallazgos de otros autores, se pueden destacar varios aspectos relevantes.

Zeballo (2019): En Bolivia, el estudio se enfocó en la gestión del talento humano y destacó la falta de un modelo de gestión del talento, lo que afectó negativamente al desempeño laboral. La propuesta de un "Modelo de Gestión del Talento por Capacidades Laborales" resaltó la importancia de una gestión del talento eficiente.

Suárez Duarte et al. (2020): En Juigalpa, Chontales, el enfoque fue el estrés laboral y las condiciones de trabajo en el sector salud. Aunque las condiciones laborales no se identificaron como influencias significativas en el estrés, se recomendó abordar el estrés considerando factores más allá de lo laboral.

Ugarte et al. (2020): En Perú, analizó la determinación de necesidades de capacitación en el área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM. Se destacó la necesidad de fortalecer la capacitación del personal, especialmente en competencias pedagógicas y habilidades en el uso de tecnologías de la información.

En general, aunque hubo variabilidad en los enfoques y resultados específicos, la mayoría de los estudios respaldó la idea de que la capacitación podía tener un impacto positivo en el desempeño laboral. La personalización de los programas de capacitación según las necesidades específicas de la organización y el desarrollo de habilidades clave parecían ser aspectos cruciales para maximizar los beneficios de la capacitación en el ámbito laboral. Sin embargo, se requirió más investigación para comprender completamente la complejidad de esta relación y desarrollar estrategias más efectivas para la mejora del desempeño laboral.

Para el objetivo específico 3:

Fue determinar la relación de la ejecución de la capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

El análisis de los resultados reveló que el 56,3 % del personal administrativo calificó la ejecución de la capacitación como "Muy buena", y el 47,9 % calificó el

desempeño laboral como "Muy bueno". Esto indicó una satisfacción generalizada entre los administradores tanto con la calidad de la capacitación recibida como con su propio desempeño laboral. Estos resultados apuntan a que los programas de capacitación generaron un impacto positivo en el desempeño laboral. Se presume que un rendimiento destacado podría haber contribuido a una mayor productividad, eficiencia y satisfacción del cliente.

Además, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0,715, indicando una correlación significativa y positiva entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral. Este valor evidenció una conexión estrecha entre ambas variables. La existencia de una relación lineal positiva entre la calidad de la capacitación y el desempeño laboral se respaldó aún más, lo que implicaba que los trabajadores que recibieron una capacitación de mayor calidad tendieron a tener un desempeño laboral más alto.

La satisfacción general del personal administrativo con la capacitación y el desempeño laboral resaltó la importancia de los programas de formación en el entorno laboral.

Estos resultados coincidieron con investigaciones anteriores, como la de Curioso y Oscuvilca (2021) en Perú, que exploraron los desafíos en el desarrollo de capacidades en informática en enfermería. Aunque su enfoque difería, ambos estudios destacaron la importancia de la formación en competencias específicas para mejorar el desempeño laboral.

Hidalgo et al. (2020) en Cuba abordaron la evaluación de la capacitación laboral en una empresa específica. Aunque su enfoque fue más específico, compartieron la preocupación por la efectividad de la capacitación, lo cual fue un tema común en el estudio actual.

Bercovich (2021) en Argentina analizó el proceso de detección de necesidades formativas en la alta dirección pública. Aunque sus hallazgos se centraron en el ámbito gubernamental, la falta de un proceso estandarizado para el diagnóstico de las necesidades de formación fue un problema común identificado en ambos estudios.

El estudio destacó la importancia de la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo. Los resultados indicaron una correlación positiva significativa entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral. Estos hallazgos respaldaron la idea de que las organizaciones debían invertir en programas de formación efectivos para mejorar el rendimiento de su personal. Sin embargo, se reconoció la necesidad de abordar las limitaciones y realizar investigaciones adicionales para obtener una comprensión más completa de esta relación en contextos diversos.

Para el objetivo específico 4:

Se describió el proceso de evaluación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar.

En el análisis global de las evaluaciones de las dimensiones, se evidenció que la mayoría de las calificaciones se concentraron en las categorías de "Muy bueno" 62.5% y "Bueno" 47.9%. Esta tendencia reflejó una percepción generalmente positiva por parte de los administradores en relación con el proceso de evaluación y el desempeño laboral. Esto reveló que la mayoría del personal evaluado exhibió un desempeño laboral positivo, lo que respalda la eficacia del proceso de evaluación.

Aunque los niveles "Regular" y "Bueno" fueron menos frecuentes en comparación con los niveles superiores, aún contribuyeron a la diversidad en la evaluación. Estos resultados podrían haber indicado áreas de mejora potencial en el desempeño laboral del personal. La correlación de Spearman de 0.787 entre el proceso de evaluación y el desempeño laboral indicó una asociación positiva y fuerte. La significancia estadística respaldó la validez de esta relación, sugiriendo que el proceso de evaluación estaba significativamente relacionado con el desempeño laboral.

Estos hallazgos respaldaron la idea de que el proceso de evaluación utilizado tenía un impacto importante en el desempeño laboral del personal evaluado. Sin embargo, como investigador, fue crucial considerar otros factores y realizar análisis adicionales para obtener una comprensión más completa de la relación y sus posibles implicaciones en el contexto específico de la investigación.

Análisis Comparativo de los Autores:

En la investigación de Victoria et al. (2021) en Ciudad Victoria, México, se abordó la capacitación respecto al delito de desaparición forzada para docentes. Los resultados sugirieron la importancia de adecuar la formación a las necesidades específicas de los profesionales que trabajan en situaciones delicadas.

Hernández (2021) abordó la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital de Lima, Perú. Los resultados confirmaron que el trabajo en equipo tenía un efecto positivo en los resultados laborales, resaltando la importancia de la colaboración en entornos de atención médica.

Flores et al. (2022) revisaron la simplificación administrativa y su impacto en la satisfacción laboral en una universidad en México. El estudio destacó que la simplificación administrativa contribuyó positivamente a la satisfacción laboral, subrayando la importancia de mejorar los procesos internos en las instituciones educativas.

En resumen, estos estudios proporcionaron una visión integral de la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en diversos contextos y sectores. Los hallazgos respaldaron la noción de que la formación y el desarrollo de habilidades fueron elementos fundamentales para mejorar el rendimiento laboral y alcanzar los objetivos organizacionales. Sin embargo, también se destacaron desafíos específicos, como la falta de modelos de gestión del talento, la necesidad de evaluaciones de desempeño más equitativas y la importancia de adaptar la formación a las necesidades específicas de cada sector y grupo profesional. Estos aspectos subrayaron la complejidad del tema y la importancia de abordarlo de manera integral para maximizar su impacto positivo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

- 1.- La investigación analizó la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar, Ecuador, en 2022. La mayoría de los participantes percibió de manera positiva tanto la capacitación como el desempeño laboral. La correlación significativa (Rho de Spearman = 0,715) respalda la estrecha relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral. Este hallazgo destaca la importancia estratégica de invertir en programas de desarrollo de habilidades. Se sugiere que investigaciones futuras exploren factores específicos que contribuyen a la efectividad de estos programas. Podemos decir que la capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, subrayando la necesidad de continuar invirtiendo en el desarrollo de habilidades.

- 2.- La investigación examinó la relación entre el diagnóstico de necesidades de capacitación y el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar. Los resultados reflejaron percepciones mayoritariamente positivas en ambas áreas, respaldadas por una correlación significativa (Rho de Spearman = 0.766). Esta conexión sugiere que un aumento en las necesidades de capacitación se asocia con un mejor desempeño laboral. El estudio también destacó la ausencia de calificaciones de desempeño "Malo". Este hallazgo ofrece perspectivas valiosas para la gestión de recursos humanos y sugiere la necesidad de futuras investigaciones centradas en estrategias de mejora específicas. También, la investigación identifica y respalda la relación positiva entre la capacitación y el rendimiento laboral, subrayando la importancia de la gestión efectiva de recursos humanos.

- 3.- La investigación analizó la relación entre el desarrollo del Programa de Capacitación y el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar. La percepción general de los programas de capacitación fue positiva, destacando un 50% de calificaciones "Excelente" y un 39.6% "Muy Buena". La correlación significativa (Spearman = 0.616) respalda la conexión entre la calidad de la capacitación y un mejor rendimiento laboral. Este hallazgo subraya la importancia estratégica de invertir en programas de capacitación para mejorar la productividad. Se recomienda investigar elementos específicos de los programas de capacitación y considerar factores externos para comprender mejor esta relación en futuras investigaciones. Destacando la necesidad de inversiones estratégicas en el desarrollo profesional para optimizar el desempeño laboral.

- 4.- La investigación buscó establecer la relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar. Los resultados reflejaron una satisfacción generalizada, con una mayoría calificando la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral como "Muy Bueno". La correlación significativa (Spearman = 0.715) respaldó la estrecha relación entre la calidad de la capacitación y el rendimiento laboral. Este estudio resalta la importancia de los programas de capacitación y sugiere investigar los elementos específicos que más influyen en el desempeño laboral, así como analizar el impacto a largo plazo de la capacitación en la mejora continua del rendimiento.

- 5.- La investigación abordó la descripción del proceso de evaluación del desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar. Los resultados reflejaron una percepción mayormente positiva, con la mayoría de las calificaciones en las categorías más altas. Aunque se identificaron áreas de mejora en niveles inferiores, la fuerte correlación de Spearman (0.787) respaldó la relación positiva entre el proceso de evaluación y el desempeño laboral. Este estudio destaca la importancia del proceso de evaluación y sugiere puntos de enfoque para futuras mejoras en el rendimiento laboral.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Para futuras investigaciones, se puede profundizar en los aspectos específicos de los programas de capacitación del personal, identificando áreas para mejoras y evaluando su impacto a largo plazo en el desempeño laboral. Además, se puede contemplar la utilización de encuestas periódicas para monitorizar la evolución de las percepciones y realizar comparativas a lo largo del tiempo..
2. El Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar podría llevar a cabo evaluaciones periódicas del diagnóstico de necesidades de capacitación con el fin de asegurar la eficacia constante en el desempeño laboral. Asimismo, investigaciones adicionales podrían centrarse específicamente en las áreas identificadas como "Regular" en el diagnóstico de necesidades, ofreciendo perspectivas valiosas para el mejoramiento continuo de los programas de capacitación.
3. Al Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar se le sugiere realizar investigaciones adicionales para examinar más a fondo los elementos específicos de los programas de capacitación que influyen de manera más significativa en el desempeño laboral. Además, la aplicación de evaluaciones periódicas puede brindar una comprensión más detallada y permitir ajustes proactivos en los programas de capacitación para adaptarse a las cambiantes necesidades organizativas.
4. El Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar debería ahondar en los aspectos específicos de los programas de capacitación que ejercen un mayor impacto en el rendimiento laboral para investigaciones futuras. Además, se propone realizar evaluaciones detalladas de forma continua, focalizándose

en proporcionar información adicional que permita ajustar y mejorar los programas de capacitación de acuerdo con las necesidades evolutivas del personal administrativo.

5. Explorar detalladamente las áreas de mejora potencial identificadas en los niveles "Regular" y "Bueno" en la evaluación sería valioso. Asimismo, analizar factores adicionales que puedan influir en el desempeño laboral para obtener una perspectiva más holística podría fortalecer aún más la eficacia del proceso. La continuidad de la evaluación y la implementación de medidas correctivas específicas son acciones que podrían contribuir a este fortalecimiento..
6. Con el fin de optimizar el proceso de evaluación, se propone que al Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar se le ocurra la posibilidad de incorporar pruebas prácticas. Estas pruebas podrían incluir simulaciones que reproduzcan situaciones laborales reales, proporcionando una herramienta efectiva para medir con mayor precisión el desempeño laboral de los empleados y evaluar la aplicabilidad práctica de la capacitación recibida.
7. El Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar podría considerar la implementación de pruebas prácticas para evaluar la efectividad de la capacitación. Estas pruebas o simulaciones podrían reflejar situaciones laborales reales, facilitando una medición más precisa del desempeño laboral.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaldia-mayor-de-bogota. (2023). Plan de Capacitación, PIC Gestión del Talento Humano. Instituto Distrital de Gestión de riesgos y cambio climático, 4, 9. <https://www.idiger.gov.co/documents/20182/1368760/Plan+Institucional+de+Capacitación.pdf/614f03c3-594a-47f4-a7ef-6e438cb57580>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barahona, C., Daniel, L., Berzosa, T., & Robert, D. (2020). Estudio de la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral. Propuesta de un plan de capacitación para guardias de seguridad fija, de una empresa de seguridad de la ciudad de Guayaquil. [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14471/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-263.pdf>
- Bercovich, P. (2021). El proceso de detección de necesidades formativas para la alta dirección pública nacional, en el marco del INAP, entre 2015 y 2019. [Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Argentina]. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17452/2/TFLACSO-2021PB.pdf>
- Bernal, C. A. (2018). Metodología de la investigación (O. F. P. e-mail: Orlando.fernandez@pearsoned.com & TERCERA (eds.)). <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf>

Blanco Fitzcarrald, D. R. (2022). Gestión administrativa y la relación con la calidad de servicio en salud al usuario externo del Hospital Chancay y Servicios Básicos de Salud Dr . Hidalgo Atoche López [Universidad Privada Norbert Wiener].

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6832/T061_16016397_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calderon Carranza, V. R. (2022). Capacitación Y Desempeño Laboral En Una Entidad Pública, Lima 2022 [Universidad Peruana De Las Américas]. [http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2408/1.Capacitación y desempeño laboral en una entidad pública%2C Lima%2C 2022 - Victor Raul Calderon Carranza.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2408/1.Capacitaci%20n%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20una%20entidad%20p%C3%BAblica%20Lima%202022%20-%20Victor%20Raul%20Calderon%20Carranza.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Camacho Correa, C. C. (2020). “Análisis del Proceso de Capacitación del Personal de la Gerencia Administrativa Financiera de la Oficina Central de Cnel Ep” [Universidad de Guayaquil]. [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51504/1/UTE - FORMATO TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL-DP CCORREA rv JChabusa 18oct20.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51504/1/UTE%20-%20FORMATO%20TRABAJO%20DE%20TITULACI%20N%20ESPECIAL-DP%20CCORREA%20rv%20JChabusa%2018oct20.pdf)

Cárdenas, C., & Salazar, G. (2020). Las evaluaciones de desempeño laboral y su confiabilidad [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. En Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (Vol. 2, Número 1). https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653264/Cardenas_DC.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. Revista Científica Dominio de las Ciencias, 8, 1165–1185. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Condori, P. (2020). Universo , población y muestra. Curso taller, 16. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

- Cuervo, C. E., & Vargas, L. A. (2020). Competencias interprofesionales o colaborativas en profesionales y equipos de salud: revisión de alcance. *Salud y Sociedad Uptc Número especial Enero-diciembre 2019*, 4, 1–20. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/salud_sociedad/article/view/11649
- Curioso, W. H., & Oscuvilca-Tapia, E. (2021). Training programs for capacity-building in nursing informatics: A peruvian perspective. *Ciencia y Enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/CE27-5PCWE20005>
- Delgado, B. M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Revista A Boletín Redipe*, 10, 305–317. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8116466.pdf>
- Dirección Nacional de Bomberos, S. A. y F. (2020). Plan anual de capacitación. 1–15. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/436/589/3693
- Ferney, L., & Gallo, W. (2019). De la simplificación administrativa a la calidad regulatoria. *Revista de Derecho Administrativo*, 17, 246–271. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22174/21490>
- Flores Yallico, C. P., Alberto Bueno, D. R. O., Flores Yallico, G. L., Capcha Cóndor, J. C., & Ubillús Farfán, S. W. (2022). Simplificación Administrativa y calidad de servicio en municipios locales y provinciales del Perú: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 12317–12338. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4255
- GADM, Ca. B. (2019). Plan anual de capacitación 2021 para el talento humano del GAD municipal del Cantón Bolívar. 1–32. <https://www.municipiobolivar.gob.ec/images/PDF/2021/04/tthh-5.pdf>

- Gaspar Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318–229. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 50, 186–216. <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>
- Granados Muñoz, R., & Banda Sandoval, W. (2021). Detección de necesidades de capacitación en docentes de la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 35, 23. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi35.382>
- Guartán Salinas, A. G., Torres Balladares, K. J., & Ollague Valarezo, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(4), 13–26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hernández Chávez, L. E. (ORCID: (2021). Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería de sala Covid en Hospital Nivel 2E, Lima-2021 [Universidad César Vallejo]. En Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Hernández, H. A., & Pascual Barrera, A. E. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 157–164. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6383705.pdf>
- Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En M.-H. I. E. S. A. De C.V. (Ed.), *Mcgraw-Hill Interamericana Editores S.A. De C.V.* <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf>

- Hernández Sampieri, C. R., Collado Fernández, C., & Baptista Lucio, P. (2018). 1- Metodología a la investigación. McGraw-Hill Interamericana de Mexico, 1–497. <https://doi.org/10.17993/ingytec.2018.46>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2018). Metodología de la investigación. En S. A. D. C. . McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), McGraw-HILL / Interamericana (Vol. 58, Número 12). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25246403><http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4249520>
- Herrera-abramonte, L. F., Abramonte-seminario, E. L., & Bayona-chapilliquen, M. N. (2022). Influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, 2020. *Revista Científica Ciencias Económicas y empresariales*, 7(1), 569–585. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/537/949>
- Hidalgo Parra, Y., Hernández Hechavarría, Y., & Leyva Reyes, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 74–88. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407006/181562407006.pdf>
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6–1), 398–409. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Huamachuco, M. A. (2020). Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 [Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV_FIN_108_TI_Huamachuco_Ramos_2020.pdf

- Jaramillo, J., & Mantilla, B. (2019). Fortalecimiento de Gobiernos Parroquiales. Equipo tecnico CFCT, 15. <https://www.tungurahua.gob.ec/images/archivos/CFCT/modulos/15.FortalecimientoGobiernosParroquiales.pdf>
- Juárez, R., & Orlando, A. (2018). Factores de riesgo para el consumo de tabaco en una poblacion de adolescente escolarizados. Tesis UNMSM, 10, 1–6. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/Rabines_J_A/CAPÍTULO1-introduccion.pdf
- Linares, Garcia, M. del P., & Saavedra Heredia, R. del P. (2019). Programa De Capacitación Para Fortalecer Las Competencias Laborales Del Personal De La Unidad De Gestión Educativa Local Chiclayo, 2019 [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5482/Linares Garcia %26 Saavedra Heredia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- LW., S. M. S. (2022). Calidad de vida laboral y responsabilidad social corporativa interna en las empresas multinivel. *Ciencia Latina*, 6(2707–2215), 2139–2159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1640
- Maiguanga Guanoluisa, M. L. (2019). La gestión administrativa y su efecto en el Desempeño laboral del comercial los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018. [Universidad Nacional De Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5804/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0026.pdf>
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mayorga Ponce, R. B., Monroy Hernández, A., Hernández Rubio, J., Roldan Carpio, A., & Reyes Torres, S. B. (2021). Programa SPSS. *Educación y Salud Boletín*

- Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 10(19), 282–284. <https://doi.org/10.29057/icsa.v10i19.7761>
- Montoya, C., & Boyedo, M. (2018). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica “Vida de Futuro”*, 20(2), 1–20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Murillo, L. (2018). Fundamentos de servicio al cliente. En *Fundación Universitaria de Areandina* (Número 8). https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3523/93_FUNDAMENTOS_DE_SERVICIO_AL_CLIENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quezada-Rodríguez, M. R., Quevedo-Barros, M. R., & Torres-Palacios, M. M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- RegistrodeInformaciónCatastraldeGuatemala. (2018). Manual del desempeño laboral. 8–10. [https://portal.ric.gob.gt/sites/default/files/2020-12/Manual de Evaluación del Desempeño Laboral V 2.pdf](https://portal.ric.gob.gt/sites/default/files/2020-12/Manual%20de%20Evaluaci3n%20del%20Desempe1o%20Laboral%20V%202.pdf)
- Rodríguez Zurita, J. A. (2020). Diseño de Un Modelo De Detección De Necesidades De Capacitación A Los Servidores Hoteleros de la Isla Santa Cruz, Provincia De Galápagos [Universidad Regional Autónoma De Los Andes]. En *Kaos GL Dergisi* (Vol. 1, Número 1). <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950068719300011>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Rojas Santos, F. J. (2018). Capacitación Y Desempeño Laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango) [Universidad Rafael Landívar]. En *Journal of Materials Processing Technology* (Vol. 1, Número 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252><http://dx.doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252>

Rosales-Córdova, A., & Llanos, L. F. (2021). Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las PyMES. *Investigación Administrativa*, 50–1, 1–19. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.07>

Salazar Andrade, D. P., Guerrero Tipantuña, M. R., Núñez Muñoz, J. L., & Llore Chicaiza, W. S. (2021). Detección de necesidades de capacitación aplicada al sector turístico. *ConcienciaDigital*, 4(2), 6–21. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i2.1624>

Suárez Duarte, R. J., Campos Sequeira, L. Y., Villanueva, J. D. S., & Mendoza Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104–119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>

Ugarte Casafranca, W. D., Melgar Campos, T. V., & Tacillo Yauli, E. F. (2020). Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(45), 69–81. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i45.18940>

Vallejo, L. (2018). *Gestión del talento Humano*. [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)

Victoria, E. N. C., Alain, F., & Soto, M. (2021). Diagnóstico de Necesidades y Propuesta de Capacitación Respecto al Delito de Desaparición Forzada para Docente de la Secundaria General No.3 en Ciudad Victoria, Tam. (Número 3) [Universidad Autónoma de Tamaulipas]. <https://riuat.uat.edu.mx/bitstream/123456789/2314/1/2314.pdf>

Zeballos Saavedra, R. I. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre [Universidad Andina Simón Bolívar]. En Repositorio de Universidad Andina Simón Bolívar Sucre – Bolivia (Vol. 1, Número 5). <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

Zuluaga, L. A. (2018). Programa De Capacitación De La Gestión Comercial. Unillanos. [https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/handle/001/927/PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A LA GESTIÓN COMERCIAL ADE 0323.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/handle/001/927/PROGRAMA_DE_CAPACITACION_A_LA_GESTION_COMERCIAL_ADE_0323.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador 2022?	Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo nacional de Gobiernos parroquiales de Bolívar – Ecuador, 2022.	<p>HI. Existe relación positiva y significativa entre la capacitación recibida por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.</p> <p>H0: No hay relación positiva ni significativa entre la capacitación recibida por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación. <p>Variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral. 	<p>Enfoque de la investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuantitativo. <p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ No experimental <p>Tipo de Estudio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Descriptivo-correlacional <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox <--> r Oy </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M = Representa la muestra de estudio</p> <p>Ox=Representa observaciones de la variable programas de capacitación</p> <p>Oy = Representa observaciones de la variable desempeño laboral del personal administrativo</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Población Y Muestra	

<p>P.E.1 ¿Cómo relaciona el diagnóstico de las necesidades de capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2022?</p> <p>P.E. 2: ¿Cómo relaciona el desarrollo del programa de capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2022?</p> <p>P.E.3: ¿Cómo relaciona la ejecución de la capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2022?</p>	<p>O.E.1: Analizar la relación del diagnóstico de las necesidades de capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2022.</p> <p>O.E.2: Explicar la relación del desarrollo del Programa de Capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2022.</p> <p>O.E.3: Determinar la relación de la ejecución de la capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de</p>	<p>HE1. Existe relación positiva y significativa entre el diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.</p> <p>H01: No hay relación positiva ni significativa entre el diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.</p> <p>HE2. Existe relación positiva y significativa entre el desarrollo del programa de capacitación recibida por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022</p>	<p>➤ Población: Estará constituida por personal y autoridades, que asciende a un total de 48 colaboradores del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales de la Provincia Bolívar.</p> <p>➤ Muestra: la selección para la muestra se hizo de manera censal.</p>	<p>r= Indica el Índice de correlación entre ambas variables</p>
---	---	---	---	--

<p>P.E.4: ¿Cómo relaciona el proceso de evaluación. para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2022?</p>	<p>Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2022.</p> <p>O.E.4: Describir el proceso de evaluación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2022.</p>	<p>H02: No hay relación positiva ni significativa entre el desarrollo del programa de capacitación por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.</p> <p>HE3 Existe relación positiva y significativa entre ejecución de la capacitación recibida por el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.</p> <p>H03: No hay relación positiva ni significativa entre la ejecución de la capacitación al personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.</p>		
--	--	---	--	--

		<p>HE4: Existe relación positiva y significativa entre proceso de evaluación para el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.</p> <p>HO4: No hay relación positiva ni significativa entre el proceso de evaluación para el personal administrativo y su desempeño laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar en el año 2022.</p>		
		Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos		
		<p>➤</p>	<p>➤ Técnica e Instrumentos: Citas bibliográficas, Encuesta</p> <p>➤ Recolección de Datos: Los datos obtenidos serán tabulados y procesados mediante SPSS versión 21 para el sistema operativo Windows.</p>	

ANEXO 2. Matriz de operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente: Capacitación	(Zuluaga, 2018) .Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que contribuirán al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. La formación es en la actualidad una de las vías más eficaces para garantizar la formación a largo plazo de los recursos humanos en las funciones laborales que han de desempeñar en el ámbito laboral. Se presenta como una herramienta para educar, desarrollar y poner sistemáticamente a cualquier persona en situaciones competitivas	Para medir las presente variables y sus dimensiones se utilizará el instrumento de la encuesta que presentan respuestas politómicas y consta de 20 ítems, que se van a puntuar a través de la escala de Likert.	Diagnóstico de las necesidades de capacitación.	Cambio de métodos y procesos de trabajo Sustitución y movimientos de personal Cambio de los programas de trabajo	Ordinal
			Desarrollo del Programa de Capacitación	Reacción, Aprendizaje, Conducta, Resultados.	
			Ejecución de la capacitación	Medir, Analizar, Controlar, Mejorar	
			Determinación del proceso para evaluar	Planeamiento, Evaluación, Resultados, Verificación	
Variable Dependiente: Desempeño	(Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, 2019) .La eficiencia laboral incluye empleados que cumplen con los requisitos del trabajo, demostrando	Para medir las presente variables y sus dimensiones	Calidad de trabajo	Condición de trabajo, Motivación, Rendimiento	Ordinal
			Responsabilidad Laboral	Oportunidad, Percepción de usuarios, Precisión	

	<p>habilidades para desempeñar sus responsabilidades, de acuerdo con las metas de la organización. Así, el desempeño laboral es una variable que depende de los resultados obtenidos al realizar las funciones inherentes al puesto. Por lo tanto, se puede decir que el estudio del desempeño del trabajo es muy importante y necesita una evaluación objetiva y precisa</p>	<p>se utilizará el instrumento de la encuesta que presentan respuestas politómicas y consta de 20 ítems, que se van a puntuar a través de la escala de Likert.</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Comparabilidad, Pertinencia, Fiabilidad</p>	
--	---	--	--------------------------	--	--

Anexo 3



Consentimiento Informado

Universidad Nacional de Tumbes

Consentimiento Informado

Yo Edwin Vinicio Verdezoto Torres, acepto voluntariamente formar parte del estudio **“Capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar-Ecuador, 2022”**, realizado por la Br. Carmita Cecilia Sangache Mullo, egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Nacional de Tumbes, Perú.

Tengo conocimiento que la información que yo provea durante el desarrollo de esta investigación será estrictamente confidencial y no deberá ser usada para ningún otro propósito.

Provincia de Bolívar, 21 de noviembre del 2023.

Firma

Cédula Cc 0202079463



Anexo 4

Instrumento de Recolección de Datos.

CUESTIONARIO # 1

Encuesta para usuarios

Buenos días, Bg. Carmita Cecilia Sangache Mullo, GESTION PUBLICA de la Universidad Nacional de Tumbes. Este cuestionario es anónimo, por lo tanto, los resultados obtenidos servirán exclusivamente para el proyecto de investigación en mención. Constará de 2 cuestionarios sobre estas dimensiones: **#1 Programa de Capacitación**, #2 Desempeño laboral.

se ha diseñado este cuestionario el cual pretende recabar información. Su colaboración consiste en responder con una (x o ✓) a las preguntas con la mayor sinceridad posible y veraces por tratarse de un estudio de investigación.

Puntuancio: Excelente (5), Muy Bueno (4), Bueno (3), Regular (2) Malo (1).

Variable 1: Capacitación					
DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION					
N°	Preguntas	Valor			
1	¿Considera que las capacitaciones desarrollan el potencial para mejorar sus tareas y servicios?	4	3	2	1
2	¿Considera las capacitaciones debería estar acorde a las actividades que se desarrollan dentro de la GAD?	4	3	2	1

3	¿Existe un sistema documentado de la capacitación en su organización que lleve la historia de los eventos, tiempos, proveedores y su costo?	4	3	2	1
4	¿Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?	4	3	2	1
5	¿Tiene la organización un modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las acciones de capacitación?	4	3	2	1
DESARROLLO DE PLANES Y PROGRAMAS					
6	¿Considera que el proceso de las capacitaciones sistemáticas, contribuye a los objetivos de la organización?	4	3	2	1
7	¿Cuenta con designación de actividades en su puesto de trabajo?	4	3	2	1
8	¿Cree que los cursos de capacitación son necesarios para el desarrollo laboral?	4	3	2	1
9	¿La institución ha demostrado interés por capacitar al personal?	4	3	2	1
10	¿Considera implementar estrategias para realizar trabajo en equipo?	4	3	2	1
EJECUCION DE LA CAPACITACION					
N°	Preguntas				
11	¿Considera que la capacitación ayuda para la acreditación de la institución?	4	3	2	1
12	¿El material utilizado en las capacitaciones fue el adecuado y suficiente?	4	3	2	1
13	¿Califique qué tan difícil fue el programa de capacitación?	4	3	2	1

14	¿Cómo valora la capacitación recibida para el uso de TIC dentro de su cargo?	4	3	2	1
15	¿Por medio de la capacitación se puede alcanzar los objetivos planteados de la institución?	4	3	2	1
DETERMINACION DEL PROCESO DE EVALUACION DE LOS RESULTADOS					
16	¿Cómo califica la capacitación recibida en los últimos años?	4	3	2	1
17	¿Considera que la capacitación recibida es de gran ayuda para resolver problemas y solución?	4	3	2	1
18	¿Considera que los procesos de evaluación de resultados se cumplen en el tiempo establecido?	4	3	2	1
19	¿Cree que el tiempo para dictar la capacitación fue el adecuado?	4	3	2	1
20	¿Aplica los conocimientos adquiridos en la realidad laboral?	4	3	2	1



CUESTIONARIO #2

DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días, Bg. Carmita Cecilia Sangache Mullo, GESTION PUBLICA de la Universidad Nacional de Tumbes. Este cuestionario es anónimo, por lo tanto, los resultados obtenidos servirán exclusivamente para el proyecto de investigación en mención. Constará de 2 cuestionarios sobre estas dimensiones: #1 Programa de Capacitación, #2 **Desempeño laboral**.

se ha diseñado este cuestionario el cual pretende recabar información. Su colaboración consiste en responder con una (x o ✓) a las preguntas con la mayor sinceridad posible y veraces por tratarse de un estudio de investigación.

Puntuación: Excelente (5), Muy Bueno (4), Bueno (3), Regular (2), Malo (1).

Variable 2: Desempeño Laboral					
CALIDAD DE TRABAJO					
N°	Preguntas	Valor			
1	¿Realizar un trabajo ordenado dentro de su área laboral?	4	3	2	1
2	¿Considera que el nivel de producción es el adecuado?	4	3	2	1
3	¿Cómo califica la calidad de trabajo dentro la institución?	4	3	2	1
4	¿Diga se encuentra satisfecho con su eficiencia en su área laboral?	4	3	2	1
5	¿ Como evalúa a las autoridades cuando piden su opinión antes de tomar una decisión de mejoras para la institución?	4	3	2	1
RESPONSABILIDAD					

6	¿Cree que los valores de la organización del área laboral están alineados con los que tu consideras importantes en tu vida?	4	3	2	1
7	¿Crees que en la institución protegen a sus empleados de la discriminación?	4	3	2	1
8	¿El Jefe inmediato mantiene informado al personal del progreso y avance que han alcanzado con su institución?	4	3	2	1
9	¿Considera que la responsabilidad en el área laboral se a demostrando compromiso de respeto?	4	3	2	1
10	¿Cómo considera tu área laboral?	4	3	2	1
TRABAJO EN EQUIPO					
11	¿Considera que dentro del equipo de trabajo se resuelven con tranquilidad algún problema laboral?	4	3	2	1
12	¿Crees que un clima positivo dentro del grupo de trabajo mejora las relaciones laborales?	4	3	2	1
13	¿Considera que el desempeño laboral fue el adecuado?	4	3	2	1
14	¿Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones con tu jefe inmediato?	4	3	2	1
15	¿Cree que al definir las responsabilidades del equipo de trabajo alineada al área laboral?	4	3	2	1



Anexo 5

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS.

Yo Gabriela Estefanía León Borja Con C.C.# 0202096723
Profesión Tecnólogo Superior en Desarrollo de Software
Lugar de trabajo Punto del Encuentro San Vicente

Por este medio del presente hago constar que he revisado con fines de validación el contenido de los instrumentó del proyecto de investigación, **Capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2019** Para efectos de su aplicación brindando las siguientes observaciones.

Valoración:

1. Deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Excelente

ITEMS	Valoración			
	1	2	3	4
Presentación del instrumento				X
Calidad de redacción de los ítems				X
Pertinencia de las variables con los indicadores				X
Relevancia del contenido				X
Factibilidad de aplicación				X
Observaciones:				

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo hacer las siguientes recomendaciones

Provincia de Bolívar, Enero del 2023

Firma del Experto:

Gabriela León



VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS.

Yo Doménica Patricia Arias Gaibor Con C.C.# 1716552862
Profesión Abogada
Lugar de trabajo Teniente Politico

Por este medio del presente hago constar que he revisado con fines de validación el contenido de los instrumentó del proyecto de investigación, **Capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2019** Para efectos de su aplicación brindando las siguientes observaciones.

Valoración:

1. Deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Excelente

ITEMS	Valoración			
	1	2	3	4
Presentación del instrumento				X
Calidad de redacción de los ítems				X
Pertinencia de las variables con los indicadores				X
Relevancia del contenido				X
Factibilidad de aplicación				X
Observaciones:				

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo hacer las siguientes recomendaciones

Provincia de Bolívar, Enero del 2023

Firma del Experto:





VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS.

Yo Graciela Elizabeth Mora Vergara Con C.C.# 0202014171
Profesión Abogada
Lugar de trabajo Vicepresidenta del Gad San Vicente

Por este medio del presente hago constar que he revisado con fines de validación el contenido de los instrumentó del proyecto de investigación, **Capacitación para el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales de Bolívar- Ecuador, 2019** Para efectos de su aplicación brindando las siguientes observaciones.

Valoración:

1. Deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Excelente

ITEMS	Valoración			
	1	2	3	4
Presentación del instrumento				X
Calidad de redacción de los ítems				X
Pertinencia de las variables con los indicadores				X
Relevancia del contenido				X
Factibilidad de aplicación				X
Observaciones:				

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo hacer las siguientes recomendaciones

Provincia de Bolívar, Enero del 2023

Firma del Experto:

Anexo 6

Análisis de Confiabilidad

(Alfa de Cronbach)

Variable 1: Capacitación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,768	,760	20

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,804	3,417	4,042	,625	1,183	,024	20
Varianzas de elemento	,398	,248	,648	,400	2,613	,012	20
Covarianzas entre elementos	,057	-,112	,457	,568	-4,087	,007	20
Correlaciones entre elementos	,136	-,308	,904	1,212	-2,938	,039	20

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Dev. Desviación	N de elementos
76,0833	29,440	5,42584	20

Anexo 7

Análisis de Confiabilidad

(Alfa de Cronbach)

Variable 2: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,751	,745	15

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,732	3,313	4,000	,688	1,208	,053	15
Varianzas de elemento	,450	,255	,773	,517	3,026	,023	15
Covarianzas entre elementos	,075	-,130	,488	,618	-3,745	,009	15
Correlaciones entre elementos	,163	-,345	,891	1,236	-2,580	,045	15

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
55,98	22,574	4,751	15

Anexo 8

Rango del coeficiente de correlación Rho de Spearman

El coeficiente Rho de Spearman es una medida no paramétrica de la correlación de rangos. Se utiliza para medir la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables clasificadas. (Hernández et al., 2018.p.322)

Rango del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valor de Rho	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.70 a -0.99	Correlación negativa muy fuerte
-0.40 a -0.69	Correlación negativa fuerte
-0.21 a -0.40	Correlación negativa moderada
-0.01 a -0.20	Correlación negativa débil
0	Nula
0.01 a 0.20	Correlación positiva débil
0.21 a 0.40	Correlación positiva moderada
0.40 a 0.69	Correlación positiva fuerte
0.70 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: (Hernández et al., 2018, p.322)

Anexo 9

Realización de Encuesta





