



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACION
CARRERA DE COMERCIO

TEMA:

Plan de capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha, periodo 2023

EGRESADO:

PIN GONZALEZ NATALY JOHANNA

TUTOR:

ING. LUIS ALBERTO LOZANO CHAGUAY, MAE

PERIODO ABRIL – AGOSTO 2024

DEDICATORIA

A mis hijas, por el apoyo y la motivación diaria de querer salir adelante.

Y a mí misma por el esfuerzo, la perseverancia y consagración para enfrentar este proceso,
obteniendo ahora los frutos de mi dedicación.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser guía y fortaleza en cada momento de mi vida.

Agradezco profundamente a mi tutor el Ing. Luis Lozano Ch. por su paciencia y orientación impartida durante este proceso, sin su ayuda este logro no habría sido posible.

INDICE GENERAL

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN PROBLEMÁTICA	9
1.1. Contextualización de la situación problemática	9
1.1.1. Contexto Internacional.....	9
1.1.2. Contexto Nacional	9
1.1.3. Contexto Local.....	10
1.2. Planteamiento del problema	10
1.3. Justificación	11
1.4. Objetivos de investigación	12
1.4.1. Objetivo general.....	12
1.4.2. Objetivos específicos	12
1.5. Hipótesis	12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Bases teóricas	15
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Operacionalización de variables	22
3.3. Población y muestra de investigación	23
3.3.1. Población.....	23
3.3.2. Muestra	23
3.4. Técnicas e instrumentos de medición	24
3.4.1. Técnicas	24

3.4.2. Instrumentos.....	24
3.5. Procesamiento de datos.....	24
3.6. Aspectos éticos	24
3.7. Recursos	25
3.7.1. Talento humano	25
3.7.2. Recursos económicos.....	25
3.7.3. Cronograma.....	26
3.8. Plan de tabulación y análisis	27
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION.....	28
4.1. Resultados obtenidos de la investigación	28
4.2. Análisis e interpretación de datos	32
4.3. Discusión de resultados	33
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	35
5.1. Conclusiones	35
5.2. Recomendaciones	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	40

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló en el GAD Parroquial Rural Pimocha. Esta investigación se centra en la planificación de capacitación y su incidencia real en el desempeño laboral del personal. El objetivo principal de la investigación consistió en analizar la relación entre el plan de capacitación implementado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha durante el periodo 2023 y el desempeño laboral de su personal. La metodología de la investigación fue descriptiva porque explica las variables objeto de estudio. Como resultados se estableció que existen necesidades de capacitación y que no existe un proceso formal para el establecimiento de estas necesidades; los servidores públicos prefieren la metodología de capacitación en línea; existe una relación directa entre el plan de capacitación y el desempeño laboral.

Palabras claves: Capacitación, GAD Parroquial Rural Pimocha, Planificación, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The present study was developed in the Pimocha Rural Parochial GAD. This research focuses on training planning and its real impact on the job performance of staff. The main objective of the research was to analyze the relationship between the training plan implemented in the Pimocha Rural Parochial Decentralized Autonomous Government during the period 2023 and the job performance of its staff. The research methodology was descriptive because it explains the variables under study. As a result, it was established that there are training needs and that there is no formal process for establishing these needs; public servants prefer the online training methodology; there is a direct relationship between the training plan and job performance.

Keywords: Training, Pimocha Rural Parochial GAD, Planning, Job performance.

TEMA

Plan de capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha, periodo 2023

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral en las instituciones públicas es un factor crítico que determina la eficiencia y efectividad con la que se prestan los servicios a la comunidad. En este contexto, la capacitación continua del personal se presenta como una herramienta indispensable para mejorar las competencias y habilidades de los empleados, asegurando así un servicio de calidad. El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha, al igual que muchas otras instituciones públicas, enfrenta el desafío de mantener un personal capacitado y competente en un entorno laboral cada vez más dinámico y demandante. La presente investigación se centra en analizar la relación entre el plan de capacitación implementado en el GAD Parroquial Rural Pimocha durante el periodo 2023 y el desempeño laboral de su personal, con el objetivo de identificar áreas de mejora y optimización en dichos programas formativos.

La importancia de este estudio radica en su potencial para proporcionar insights valiosos sobre cómo un plan de capacitación bien estructurado puede influir positivamente en el desempeño laboral, generando beneficios tanto para la institución como para la comunidad a la que sirve. La capacitación no solo mejora las habilidades técnicas y profesionales de los empleados, sino que también aumenta su motivación y satisfacción laboral, factores que son cruciales para la productividad y la calidad del trabajo. Enmarcada en la línea de investigación de Gestión Financiera, Administrativa, Tributaria, Auditoría y Control, y dentro de la sublínea de Empresas e Instituciones Públicas y Privadas, esta investigación aborda un problema relevante y significativo para la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en el sector público.

El área de estudio en cuestión es la gestión administrativa del GAD Parroquial Rural Pimocha, una entidad cuyo buen funcionamiento es esencial para el desarrollo y bienestar de su comunidad. La implementación de un plan de capacitación efectiva puede marcar la diferencia entre un servicio público mediocre y uno que verdaderamente responde a las necesidades y expectativas de la población. Al analizar el impacto de dicho plan en el desempeño laboral del personal, esta investigación busca contribuir al conocimiento y prácticas de gestión en las instituciones públicas, promoviendo una administración más eficiente, transparente y orientada al servicio.

CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN PROBLEMÁTICA

1.1. Contextualización de la situación problemática

1.1.1. Contexto Internacional

En el ámbito global, la importancia de la capacitación en el desarrollo del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral ha sido ampliamente reconocida y estudiada. Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) subrayan la necesidad de una formación continua para mejorar la eficiencia y la competitividad en el sector público. Diversos estudios internacionales han demostrado que los programas de capacitación efectivos no solo mejoran las habilidades y competencias de los empleados, sino que también aumentan su motivación y compromiso, lo que se traduce en una mejora significativa del desempeño laboral y de la calidad de los servicios públicos.

1.1.2. Contexto Nacional

En el contexto nacional, muchos países de América Latina, incluido Ecuador, han implementado políticas y programas destinados a fortalecer la capacitación de los empleados públicos. El gobierno ecuatoriano, a través de diversas instituciones como el Instituto Nacional de Capacitación (INAP) y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), ha promovido la formación continua como una estrategia clave para mejorar la eficiencia administrativa y la calidad del servicio público. Sin embargo, la efectividad de estos programas varía considerablemente entre diferentes niveles y entidades gubernamentales, lo que subraya la necesidad de estudios específicos que evalúen el impacto de la capacitación en el desempeño laboral en contextos particulares.

1.1.3. Contexto Local

A nivel local, la Parroquia Rural Pimocha enfrenta desafíos específicos en cuanto a la gestión y la prestación de servicios públicos eficientes. El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha ha reconocido la necesidad de fortalecer las competencias de su personal a través de un plan de capacitación integral. En el periodo 2023, se ha puesto en marcha un plan de capacitación con el objetivo de mejorar el desempeño laboral de sus empleados y, por ende, la calidad de los servicios prestados a la comunidad. Sin embargo, la efectividad de este plan y su incidencia real en el desempeño laboral del personal del GAD de Pimocha requiere un análisis detallado. Evaluar cómo estos esfuerzos de capacitación están impactando las habilidades, la motivación y la productividad de los empleados es crucial para realizar ajustes necesarios y asegurar el éxito de futuros programas de formación.

Situación problemática

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales representan una unidad básica de gobierno en muchos países, con la responsabilidad de administrar asuntos locales y promover el bienestar de la comunidad.

La Parroquia Pimocha, como parte de este entramado administrativo, enfrenta desafíos específicos en términos de gestión y prestación de servicios públicos eficientes. En este sentido, el desempeño laboral de los funcionarios y empleados del GAD de la Parroquia Pimocha es crucial para lograr los objetivos institucionales y satisfacer las necesidades de la población local.

1.2. Planteamiento del problema

El problema general que se aborda en este estudio de investigación se centra en la evaluación del impacto del plan de capacitación implementado durante el periodo 2023 en el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia

Pimocha. Este problema se enmarca en la necesidad de comprender cómo las iniciativas de formación y desarrollo de habilidades influyen en la eficacia y la productividad de los empleados públicos a nivel local, lo cual es fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua de la prestación de servicios a la comunidad. Ante lo manifestado se establece la siguiente pregunta de investigación: *¿Cómo ha influido la capacitación del personal en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha, durante el periodo 2023?*

1.3. Justificación

Los GADs parroquiales rurales desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios esenciales para la comunidad, y el desempeño laboral de su personal influye directamente en la calidad y la accesibilidad de dichos servicios. Por lo tanto, comprender cómo el plan de capacitación implementado en el año 2023 afecta el desempeño de los empleados públicos permitirá identificar áreas de mejora y optimización en la gestión de recursos humanos dentro de la institución.

Además, esta investigación se justifica en el contexto de la necesidad de maximizar el impacto de las inversiones en el desarrollo del talento humano. Los recursos destinados a programas de capacitación representan una inversión significativa para los GADs parroquiales rurales y, por lo tanto, es fundamental evaluar su efectividad y su contribución real al logro de los objetivos organizacionales. Al comprender cómo el plan de capacitación influyó en el desempeño laboral durante el periodo 2023, se podrán tomar decisiones más informadas y estratégicas en cuanto a la asignación de recursos y la formulación de políticas de desarrollo del personal en el futuro. Esta investigación busca proporcionar una base sólida para la toma de decisiones orientadas a mejorar la eficacia y la eficiencia del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural Pimocha en beneficio de su comunidad.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación entre el plan de capacitación implementado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha durante el periodo 2023 y el desempeño laboral de su personal.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar las necesidades de capacitación del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha previas a la implementación del plan de capacitación en el periodo 2023.

Evaluar los contenidos, metodologías y recursos empleados en el plan de capacitación implementado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha durante el periodo 2023.

Medir el impacto del plan de capacitación en el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha mediante indicadores de desempeño específicos.

1.5. Hipótesis

Se espera que la implementación de un plan de capacitación efectivo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha durante el periodo 2023 tenga una incidencia positiva significativa en el desempeño laboral de su personal.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En un estudio realizado por (Obando, 2020), titulado: **Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria**. Cuyo objetivo era dar a conocer la importancia que tiene la capacitación del talento humano en la productividad de una empresa, a través de la investigación bibliográfica con el fin de describir la incidencia de la capacitación del talento humano con la productividad de una empresa, y así poder comprender y describir la importancia que tiene este departamento en el desempeño y éxito de una empresa. Se enfatiza, también, en las habilidades que un empleado debe tener para lograr un desempeño exitoso y eficiente en cualquier puesto de trabajo que se le solicite, logrando que la empresa optimice recursos y genere mayor productividad. La metodología se basó en la búsqueda bibliográfica con criterios de inclusión y exclusión específicos, en revistas electrónicas de diferentes bases de datos reconocidas y tesis de investigación siguiendo las recomendaciones del estándar PRISMA. Se extrajeron 30 artículos de los cuales fueron seleccionados 11 para la revisión.

En un estudio realizado por (Bermeo, 2022), titulado: **Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral**. Cuyo objetivo era determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de empresas florícolas. Por lo tanto, los resultados obtenidos en este estudio permitieron concluir que: Basados en el método estadístico Rho de Spearman se determinó que existe una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa y operativa en empresas florícolas, así pues, se afianza la idea de que la forma que es aplicado el Liderazgo Transformacional tiene relación directa

con su desempeño en el trabajo. En cuanto al estilo de liderazgo transformacional, se encontró que los encuestados a este estilo de liderazgo le dan una valoración intermedia con tendencia a la baja. Sin embargo, se reafirma que el liderazgo transformacional está íntimamente vinculado con el compromiso del empleado a la organización, satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral. El 17% de los encuestados tienen un nivel de desempeño laboral mínimo, un 63.5% presenta niveles óptimos y solo 19.5% tiene un desempeño laboral máximo. Bajo este criterio se establece que debe hacerse periódicamente un análisis exhaustivo del impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, para mejorar los lineamientos actuales establecidos como estrategia organizativa.

Un trabajo de investigación realizado por (Gonzales y Cereceda, 2020), titulado: **Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo**. Donde se propuso establecer la influencia del programa de capacitación “Excelencia” en el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Serenazgo en la Municipalidad Distrital de Paucarpata durante el año 2019. El diseño de investigación fue preexperimental de pretest y postest. La población comprendió 48 trabajadores asignados al servicio de Serenazgo municipal, la muestra estuvo constituida por 32 agentes en servicio activo quienes participaron en el programa “Excelencia” y expresaron su voluntad de participar en el estudio. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios pretest y postest de 69 ítems. El estudio concluye que el programa de capacitación “Excelencia” influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata. El análisis de los resultados del Pre test y Post test indican que entre ambas evaluaciones hubo un incremento considerable en el nivel de desarrollo de las tres dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Serenazgo.

2.2. Bases teóricas

Plan de capacitación

Al respecto Zea y Alonzo (2020) sostienen que:

“Un plan de capacitación para el talento humano en las organizaciones modernas consiste en el análisis de lo que es y lo que representa la formación para el desarrollo en una empresa, cómo se clasifica, como debe administrarse e impartirse, esto es, señalando las etapas del proceso para llevarla a cabo y qué actividades se deben realizar en cada etapa del proceso”. En este sentido, se hace una codificación de las técnicas que se deben utilizar en la enseñanza, señalando cuál es la más efectiva para el aprendizaje. Es decir que son las prácticas y políticas necesarias para reorientar el manejo de los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía. (p. 36)

Desde el punto de vista de (Labrador et al., 2019) sostiene que:

Hoy más que nunca la capacitación de los cuadros y directivos es una actividad clave para la supervivencia de las empresas y su adaptabilidad al entorno y a los cambios que se están produciendo; es la ventaja competitiva básica de las organizaciones, a partir de que capital humano posee la capacidad de transformar al resto de los recursos de la organización. Este proceso no debe realizarse de forma aleatoria, sin una orientación definida, ya que crearía desconcierto y desorganización; de ahí, la necesidad de que sea planificada, organizada y controlada en función del logro de los resultados esperados. (p. 65)

Importancia de la capacitación

Según (Cionza et al., 2019) haciendo énfasis en la importancia de la capacitación, afirma que:

La formación cobra hoy mayor importancia para el éxito de las organizaciones y desempeña una función esencial en la alimentación y el refuerzo de la capacitación, por lo que se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias; además, la tecnología en rápido cambio requiere del hombre un mejoramiento continuo de sus conocimientos, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas. (p. 196)

Al respecto (Honores et al., 2020) sostienen que:

La capacitación personal es una necesidad de las empresas y su intención es guiar el aprendizaje colaborativo como recurso, con la finalidad de obtener mejores resultados. Esto significa contar con trabajadores con conocimientos idóneos para poder responder a las necesidades con las que cuenta la empresa y las demandas del mercado. En toda actividad que implique inversión económica o de recursos, las organizaciones no deben dejar nada al azar. La formación de los empleados debe visualizarse hacia los planes que la empresa tiene para sí mismo y para los que forman parte de esta lo cual debe acomodarse a esos intereses y prioridades. (p. 400)

Necesidades de capacitación

Al respecto (Obando, 2020) expresa lo siguiente:

En la capacitación es necesario analizar las necesidades del trabajador para que de este modo se pueda prolongar el funcionamiento de la organización, ya que al estar consiente que la fuerza laboral permite el desarrollo de esta, se hace todo lo posible para que aquellos que conforman el talento humano reciban los instrumentos y conocimientos necesarios para desenvolverse adecuadamente en su área laboral, para

esto es necesario tener conocimientos del sistema de organización de la empresa ya que de esta manera el cumplimiento de los objetivos y metas que han sido propuestas serán mucho más sencillas de alcanzar. (p. 167)

En este contexto (León et al., 2021) manifiestan lo siguiente:

La capacitación del personal es un proceso que corresponde al mejoramiento y el desarrollo de las capacidades de los individuos y de los grupos, en una organización, de ahí que, la necesidad de capacitar a los trabajadores para su desarrollo profesional se convierte cada día en una exigencia real en todos los niveles, es un proceso de aprendizaje orientado a la especialización y desarrollo de competencias requeridas para afrontar los permanentes cambios. (p. 23)

Implementación de programas de capacitación

Al respecto (Ibáñez, 2023) sostiene que:

El presupuesto de capacitación de una empresa no debe ser considerado como un gasto. Más bien, es una inversión que puede aportar grandes beneficios al negocio. Siempre y cuando sus costos sean equilibrados, permite que los empleados se formen para trabajar de forma mucho más eficiente, teniendo en cuenta los objetivos de la compañía. Pero, ¿en qué consiste exactamente un presupuesto de capacitación? Incluye los costos de creación, diseño e implementación de programas de entrenamiento para los trabajadores de una empresa. Gracias a la formación, mejoran las habilidades de todo el equipo y aumenta la productividad.

Seguimiento y evaluación de la capacitación

Conociendo que la capacitación del personal busca un propósito muy definido y de importancia para la empresa, este debe ser evaluado. Por tal razón, “siendo un proceso continuo y permanente, la capacitación del personal requiere de una evaluación y retroalimentación

constante. Los mecanismos de control de calidad son inherentes al proceso de capacitación” (Ugarte et al., 2020, pág. 75)

Al respecto (García et al., 2021) manifiestan que ellos:

Coinciden en contemplar a la evaluación de impacto como la valoración de los resultados de la aplicación de una acción en un grupo, que indaga en todo tipo de efectos, tanto los buscados, de acuerdo con los objetivos de la acción, como otros no planificados. Sin embargo, la evaluación de impacto de la capacitación no es algo simple, que se pueda tratar a la ligera y que pueda emerger como un requerimiento en cualquier momento, ya que es un proceso que involucra a todo el sistema de gestión de la capacitación, con sus políticas, objetivos, estrategias, planes, programas, resultados, entre otros. (p. 8)

Participación del personal en el plan de capacitación

Al respecto (Porta y Tarrió, 2019) sostienen que:

A través de la participación protagónica del trabajador en la elaboración, ejecución y valoración del plan de capacitación individual para su desarrollo profesional en conjunto con la administración, en un proceso de intercambio de experiencias y vivencias, en la aplicación de los conocimientos adquiridos mediante las acciones de capacitación recibida en la búsqueda de soluciones a situaciones concretas de la práctica profesional, donde se asimila los adelantos científicos-técnicos y el enriquecimiento de lo teórico a partir de la solución práctica de los problemas profesionales se propicia al logro de un mejor desempeño laboral. (p. 6)

Dentro de este contexto (Bobadilla, 2019) sostiene que:

Para obtener una correcta gestión de la capacitación, se debe realizar un trabajo conjunto entre las autoridades competentes que planifican, ejecutan y supervisan la

capacitación, así como el de los colaboradores, siendo necesario seguir los lineamientos proporcionados en la normativa vigente. La adecuada gestión de la capacitación permitirá optimizar la cadena de valor, la cual, tiene como fin brindar soluciones óptimas y oportunas a las necesidades y demandas de los ciudadanos. (p. 27)

Desempeño laboral

Para comprender la definición de desempeño laboral, Rodríguez y Lechuga (2019) afirman que:

«El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones». En este sentido se lo define como el grado de cumplimiento de todas las tareas o decisiones de los empleados de una organización o empresa, con miras establecidas por esta. Por tanto, el desempeño laboral es una variable que se encuentra en función de los resultados obtenidos en la realización de las funciones inherentes al cargo. De esta manera, es posible decir que es importante estudiar el desempeño en el ámbito laboral, para lo cual es necesario que este se evalúe de manera objetiva y precisa. (p. 83)

En este mismo contexto Castro y Delgado (2020) puntualizan lo siguiente:

Actualmente a nivel mundial, el personal es considerado como factor primordial dentro de las organizaciones públicas y privadas, es así que para la obtención de buenos resultados estas buscan reclutar personal idóneo para que ocupen cada puesto de trabajo, por lo tanto, el área de personal desarrolla procesos de selección de una forma oportuna y delicada para que puedan optimizar el desempeño dentro de las instituciones. Sin embargo, a nivel internacional, han puesto énfasis en este tema para conseguir los resultados esperados y puedan beneficiarse a nivel general, este proceso conlleva al uso de herramientas y modelos adecuados a sus diferentes realidades. Así

mismo aparte de las herramientas estas invierten en su personal a través de capacitaciones constantes. Por ello, gestionar el talento humano en las instituciones ha generado diversas dificultades que va desde el nivel productivo que toda empresa desea al no tener personal comprometido e involucrado. (p. 686)

Importancia del desempeño laboral

Al respecto Mamani y Cáceres (2019) sostienen que:

La importancia del desempeño laboral empieza a ser reconocida como una forma de lograr mayor productividad, eficiencia y competitividad. Las organizaciones desarrollan un papel muy importante en la Sociedad, ya que genera bienes y servicios para satisfacer las necesidades de las personas, tal es el objetivo de obtener un mayor resultado por parte del colaborador. (p. 5)

Haciendo énfasis en la importancia del desempeño laboral, (Pashanasi et al., 2021) sostienen lo siguiente:

También es importante señalar que el desempeño laboral, en resumen, es un factor que se mejora de la siguiente manera: 1) brindando espacios agradables de trabajo; 2) generando confianza y dando apertura a trabajadores a brindar opiniones; 3) implementación de normas adecuadas a la realidad y que genere beneficios a trabajadores y 4) Trabajar la inteligencia emocional para desarrollar competencias laborales como liderazgo, productividad, comunicación asertiva, compromiso y responsabilidad. (p. 170)

Desempeño laboral en las instituciones públicas

Dentro de este aspecto Marín y Delgado (2020) enfatizan que:

El desempeño laboral es un tema muy sensible para las organizaciones, sobre todo en aquellas de carácter público donde tienen que alcanzar los objetivos institucionales y lograr las metas propuestas por el Estado; sin embargo, muchas autoridades no le dan

mayor atención por la condición política, ya que los funcionarios ejercen la función por conveniencia personal sin cumplir con las competencias determinadas en los perfiles de puestos laborales. (p. 1141)

Evaluación del desempeño laboral

Al respecto (Guartán et al., 2019) sostienen que:

La evaluación del desempeño es un proceso de revisión y evaluación ya sea, individual o grupal, de los logros, que permite iniciar planes de desarrollo, metas y objetivos; este proceso consiste en determinar el nivel de rendimiento de los colaboradores en sus actividades cotidianas, proporcionando importantes beneficios para el análisis de la productividad, siendo la evaluación un medio para destacar el desempeño. La evaluación del desempeño se ha distinguido por proporcionar un análisis sobre la contribución que brinda cada puesto de trabajo en la organización, relacionando cómo los resultados se asocian a un nivel de desempeño en el puesto de trabajo. (p. 16)

Aportando en este tema, (Sánchez, 2021) argumenta que:

Cada vez se presta más atención a la gestión de los recursos humanos para lograr la mejora del desempeño organizacional, evaluar el desempeño laboral es fundamental para que cualquier organización conozca los resultados del trabajo de cada uno de sus empleados. Si bien cada empresa u organización realiza su evaluación de desempeño, muchas lo hacen con herramientas descontextualizadas o con limitaciones de evaluación. (pág. 69)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se aplicará un tipo de investigación descriptiva, ya que pretende describir de manera detallada la variable relacionada con el estudio “cultura organizacional”; también es de corte transversal ya es una clase de investigación en el que se observará a un grupo de personas y se recopilará información, en un momento determinado de tiempo.

Se realizará una investigación mixta o cuali-cuantitativa, tomando información relevante acerca de la capacitación del personal, así como conceptos generales de desempeño laboral, utilizando diversas fuentes de información; la investigación cuantitativa se aplicará para obtener cifras que potencialicen la toma de decisión.

Al realizar una investigación mixta, tanto de datos cuantitativos y cualitativos, el investigador gana amplitud y profundidad en la comprensión y corroboración, a la vez que compensa las debilidades inherentes del uso de cada enfoque por separado. Al hacer una investigación mixta se utilizan diversos métodos y fuentes de datos para examinar un mismo fenómeno. (Ortega, 2023)

3.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensión o categoría	Indicador	Índice
Plan de capacitación	Un plan de capacitación es un programa estructurado diseñado para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados a través de	Diseño del plan de capacitación	Necesidades de Capacitación	Cualitativo Y Cuantitativo
		Implementación del plan de capacitación	Objetivos y Metas del Plan Métodos y Estrategias de Capacitación	

	actividades formativas y educativas.		Recursos Asignados	
		Evaluación del plan de capacitación	Evaluación de la Satisfacción de los Participantes	
			Impacto en el Desempeño Laboral	
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a la eficiencia y efectividad con la que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo.	Eficiencia y Productividad	Eficiencia en la Ejecución de Tareas	Cualitativo Y Cuantitativo
			Productividad del Personal	
		Calidad del Trabajo y Satisfacción Laboral	Calidad del Trabajo Realizado	
			Satisfacción y Compromiso Laboral	

3.3. Población y muestra de investigación

3.3.1. Población

La población de esta investigación se compone de la totalidad de vocales y personas que están vinculadas laboralmente al Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Pimocha. Estableciéndose una cantidad de 21 personas, las mismas que ocupan diferentes roles.

3.3.2. Muestra

Para llevar a cabo la investigación, se considerará como muestra el 100% de la población objeto de estudio, tomando en cuenta que son 21 personas. Adicional se considerará la percepción del presidente del GAD parroquial mediante una entrevista.

3.4. Técnicas e instrumentos de medición

3.4.1. Técnicas

En la investigación se empleará una técnica conocida como encuesta, la misma que será direccionada hacia los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural Pimocha.

También se empleará una técnica conocida como entrevista, la misma que será direccionada hacia el presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural Pimocha.

3.4.2. Instrumentos

Como instrumento para la encuesta se elaborará un cuestionario estructurado de preguntas, con modalidad de respuesta de opción múltiple, para evaluar aspectos inmersos en el problema de investigación, como la capacitación del personal, así como obtener información que permita proponer recomendaciones a su desempeño laboral.

También como instrumento para la entrevista se elaborará un cuestionario estructurado para obtener información pertinente a las dos variables de estudio.

3.5. Procesamiento de datos

Luego de aplicar los instrumentos respectivos, se considerará pertinente utilizar el programa utilitario ofimático Excel, que permitirá tabular la información, se ubicaran los datos de las encuestas organizados a través de tablas y gráficos, mismos que permitirán la comprensión de la relación de las variables presentadas en el presente proyecto de investigación, buscando lograr el tratamiento de información de manera precisa y visualmente interesante y así conseguir llegar a conclusiones válidas.

3.6. Aspectos éticos

En el contexto de la investigación sobre el plan de capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha, es

fundamental respetar la dignidad y la autonomía de todos los participantes. Esto implica obtener el consentimiento informado de cada individuo antes de su inclusión en el estudio, asegurando que su participación sea voluntaria y que comprendan plenamente los objetivos, procedimientos y posibles impactos de la investigación. Además, se deben respetar los derechos de los participantes a la privacidad y la confidencialidad, protegiendo sus datos personales y garantizando que la información recopilada sea utilizada exclusivamente para los fines del estudio, sin ser divulgada de manera indebida o sin su consentimiento.

3.7. Recursos

3.7.1. Talento humano

Talento Humano/Rol	Nombres y Apellidos
Investigador	Pin González Nataly Johanna
Asesor del Proyecto de Investigación	Ing. Luis Lozano Chaguay, MAE

3.7.2. Recursos económicos

Recursos Económicos	Inversión
Gastos Variados	\$60,00
Internet	\$70,00
Primer Material Escrito en Borrador	\$20,00
Material Bibliográfico	\$20,00
Copias a colores	\$20,00
Fotocopia Final	\$30,00
Fotografías	\$5,00
Empastada de Proyecto	\$45,00
Alimentación	\$70,00

13	Entrega de documentos (SAI)	x
14	Sustentación	x

3.8. Plan de tabulación y análisis

3.8.1. Bases de datos

En el marco del proyecto de investigación, la recopilación de información se llevó a cabo de manera sistemática y organizada, siguiendo un proceso estructurado para garantizar la calidad y fiabilidad de los datos obtenidos. Para la recopilación de datos, se utilizó Microsoft Excel, que facilita la organización y análisis de los datos. Se crearon hojas de cálculo específicas donde se registraron las respuestas de los participantes de manera estructurada. Además, se aprovecharon las capacidades de Excel para realizar cálculos, gráficos y análisis estadísticos con el fin de interpretar los datos de manera efectiva y obtener conclusiones relevantes para la investigación.

3.8.2. Procesamiento y análisis de datos

Los procedimientos siguen una secuencia lógica dentro del proceso investigativo, los mismos que demandan mucho profesionalismo para evitar sesgos en los análisis respectivos. La información recolectada será procesada a través de la herramienta de Office Microsoft Excel, debido a que permite el ordenamiento de los datos alcanzados para la determinación de los principales fenómenos de estudio, además, facilitará la interpretación de los resultados investigativos y que ayudará al establecimiento de conclusiones específicas de acuerdo a los objetivos del presente estudio.

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Resultados obtenidos de la investigación

1.- ¿Considera que recibió la capacitación necesaria para desempeñar su trabajo en 2023?

Tabla 1. *Capacitación necesaria en 2023*

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	81%
NO	4	19%
Total	21	100%

Fuente: Datos de la encuesta

2.- ¿Sobre qué áreas cree usted que necesitan más capacitación en su trabajo actual?

Tabla 2. *Necesidad de capacitaciones*

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tecnología y herramientas digitales	7	33%
Gestión administrativa	4	19%
Comunicación y atención al cliente	3	14%
Resolución de conflictos	7	33%
Otras	0	0%
Total	21	100%

Fuente: Datos de la encuesta

3.- ¿Se han realizado regularmente evaluaciones para identificar sus necesidades de formación?

Tabla 3. *Evaluación para identificar necesidades de capacitaciones*

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	67%
NO	1	5%
No sabe	6	29%

Total	21	100%
--------------	-----------	-------------

Fuente: Datos de la encuesta

4.- ¿Cuándo ha recibido capacitaciones, los contenidos fueron relevantes para su trabajo?

Tabla 4. *Relevancia de contenidos de capacitaciones*

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy relevantes	5	24%
Relevantes	16	76%
Poco relevantes	0	0%
Irrelevantes	0	0%
Total	21	100%

Fuente: Datos de la encuesta

5.- ¿Qué metodología de capacitación prefiere usted? (Seleccione una opción)

Tabla 5. *Metodologías preferidas de capacitaciones*

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Talleres presenciales	9	43%
Cursos en línea	11	52%
Seminarios	0	0%
Autoestudio con material proporcionado	1	5%
Otro	0	0%
Total	21	100%

Fuente: Datos de la encuesta

6.- ¿Los recursos utilizados durante la capacitación (materiales, equipos, etc.) fueron adecuados y suficientes?

Tabla 6. *Recursos de capacitaciones son adecuados*

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	81%
NO	4	19%
Total	21	100%

Fuente: Datos de la encuesta

7.- ¿Cómo calificaría la calidad de los instructores de capacitación?

Tabla 7. *Calidad de los instructores de capacitaciones*

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	8	38%
Buena	2	10%
Regular	7	33%
Mala	0	0%
No opina	4	19%
Total	21	100%

Fuente: Datos de la encuesta

8.- Después de haber recibido una capacitación, ¿ha notado una mejora en su eficiencia en el trabajo?

Tabla 8. *Mejoras en el trabajo por capacitaciones*

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	81%
NO	4	19%
Total	21	100%

Fuente: Datos de la encuesta

9.- ¿Considera que la calidad de su trabajo ha mejorado gracias al plan de capacitación de 2023?

Tabla 9. *Mejoras en el trabajo por capacitaciones*

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	81%
NO	4	19%
Total	21	100%

Fuente: Datos de la encuesta

La entrevista se dirigió al representante del GAD de la Parroquia Pimocha, y se generaron los siguientes criterios:

Tabla 10. Entrevista

INTERROGANTES	RESPUESTAS
<i>Nombre completo del directivo y cargo que desempeña</i>	Eduardo Carbo Jaramillo- Presidente del Gad Parroquia de Pimocha
<i>¿Cuáles eran las principales áreas de competencia y habilidades que identificó como necesarias para mejorar por medio de capacitación en 2023?</i>	El área de planificación
<i>¿Qué métodos ha utilizado su administración para evaluar las necesidades de capacitación del personal en el año 2023?</i>	No se aplica una metodología específica para ver las necesidades de capacitación. Cumplimiento del cronograma del cuadro de vacaciones
<i>¿Podría describir algún desafío específico que enfrentó el personal debido a la falta de capacitación antes y durante el periodo 2023?</i>	Existen tramites nuevos que en ocasiones se desconoce cómo proceder
<i>¿Cómo se seleccionaron los contenidos y temas de capacitación en el 2023?</i>	Se lo hace de acuerdo al cargo que desempeñan
<i>¿Qué metodologías de capacitación (por ejemplo, talleres, cursos en línea, seminarios) se implementaron y por qué se eligieron estas en particular?</i>	Cursos en líneas se desarrollaron
<i>¿Considera que los recursos (materiales, equipos, presupuesto) asignados para la capacitación en 2023 fueron adecuados? ¿Por qué o por qué no?</i>	Si fueron adecuados, por las practicas que se realizaron.
<i>¿Ha observado alguna mejora notable en el desempeño laboral de los empleados después de la implementación de capacitación en 2023? ¿Podría proporcionar ejemplos específicos?</i>	Si, Por la evolución de conocimientos del personal.
<i>¿Qué indicadores de desempeño se utilizaron para medir el impacto del plan de capacitación en el personal?</i>	Evaluaciones no formales sobre el cumplimiento de trabajo
<i>¿Qué feedback ha recibido de los empleados sobre el plan de capacitación y cómo ha influido esto en su percepción del impacto del programa?</i>	Que no todos participan en los programas de capacitación
<i>¿Qué recomendaciones tiene para futuros planes de capacitación para asegurar que continúen mejorando</i>	

<i>el desempeño laboral del personal del GAD Parroquial Rural Pimocha?</i>	Creación de nuevos cronogramas de capacitaciones que se adapten a la realidad y necesidad institucional
--	---

Fuente: Datos de la entrevista

4.2. Análisis e interpretación de datos

La mayoría del personal (81%) considera que recibió la capacitación necesaria para desempeñar su trabajo en 2023. Esto sugiere que el plan de capacitación fue en gran medida efectivo en términos de cobertura y relevancia para las funciones laborales.

Las áreas de mayor necesidad de capacitación identificadas son Tecnología y herramientas digitales y Resolución de conflictos, ambas con un 33%. Esto indica un enfoque claro para futuras capacitaciones, sugiriendo que estos aspectos son cruciales para mejorar el desempeño laboral.

Un 67% de los encuestados afirma que se realizan regularmente evaluaciones para identificar sus necesidades de formación, aunque un 29% no está seguro. Esto destaca la importancia de mejorar la comunicación y la transparencia sobre los procesos de evaluación de necesidades dentro de la organización.

El 100% de los encuestados encontró los contenidos de las capacitaciones relevantes, con un 76% calificándolos como relevantes y un 24% como muy relevantes. Esto refleja una alta satisfacción con la calidad y pertinencia de los contenidos ofrecidos.

Los cursos en línea son la metodología preferida (52%), seguidos por los talleres presenciales (43%). Esto sugiere una preferencia por métodos flexibles y accesibles, que deben ser considerados en futuros planes de capacitación.

Un 81% de los encuestados considera que los recursos utilizados durante la capacitación fueron adecuados y suficientes. Esto indica que los recursos asignados fueron, en general, satisfactorios para la mayoría del personal.

La calidad de los instructores fue evaluada principalmente como excelente (38%) o regular (33%). La evaluación "regular" y la falta de opiniones (19%) sugieren la necesidad de mejorar ciertos aspectos de la instrucción y posiblemente ofrecer más formación a los instructores.

El 81% de los encuestados ha notado una mejora en su eficiencia en el trabajo después de la capacitación. Esto demuestra un impacto positivo directo del plan de capacitación en la eficiencia laboral del personal.

Un 81% considera que la calidad de su trabajo ha mejorado gracias al plan de capacitación de 2023, reafirmando la efectividad del programa y su contribución al desempeño general del personal.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados de la encuesta indican que el plan de capacitación implementado en 2023 ha sido bien recibido y ha tenido un impacto positivo significativo en el desempeño laboral del personal del GAD Parroquial Rural Pimocha. Las áreas de mejora identificadas, como la capacitación en tecnología y resolución de conflictos, y las preferencias por ciertas metodologías de capacitación, ofrecen una guía clara para el desarrollo de futuros programas de formación. Además, los resultados subrayan la importancia de mantener y mejorar los recursos y la calidad de los instructores para asegurar el éxito continuo de los programas de capacitación.

La entrevista revela que, aunque el plan de capacitación del GAD Parroquial Rural Pimocha en 2023 tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral del personal, existen áreas de mejora significativas. La implementación de una metodología formal para evaluar las necesidades de capacitación, el establecimiento de indicadores de desempeño claros, y la creación de

programas de formación más inclusivos y adaptados a las necesidades reales del personal son cruciales para mejorar la eficacia de las capacitaciones y, en última instancia, el desempeño institucional.

Lo antes mencionado se relaciona con lo establecido por (Bobadilla, 2019), que mediante un estudio cuyo objetivo fue: Demostrar que la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima, 2018. Entre los resultados se evidencio que la capacitación influye directamente en el desempeño laboral de los empleados públicos; además se estableció que su planificación y ejecución, deben ser evaluadas de una forma que se fortalezca el desempeño esperado de cada individuo.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se estableció que existen necesidades de capacitación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha y que no existe un proceso formal para el establecimiento de estas necesidades.

Se pudo establecer que entre los servidores públicos que durante el año 2023 recibieron capacitaciones, la mayoría muestra satisfacción por los contenidos impartidos, además la metodología más agradable para ellos es la capacitación en línea, por las facilidades que esta brinda.

Desde una perspectiva teórica y fundamentándose en la información recopilada en la institución, se estableció que hay una relación directa entre el plan de capacitación y el desempeño laboral. Muestra de eso es que la mayor parte del personal siente que ha mejorado su capacidad de realizar el trabajo.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda implementar un proceso formal y sistemático para evaluar y establecer las necesidades de capacitación del personal. Esto puede incluir la realización de encuestas regulares, entrevistas y evaluaciones de desempeño, asegurando que se identifiquen y aborden todas las áreas que requieren desarrollo.

Dado que la mayoría de los servidores públicos muestran satisfacción con los contenidos impartidos y prefieren la capacitación en línea, se recomienda continuar y expandir el uso de esta metodología. Además, se deben garantizar que los recursos y contenidos sean actualizados y relevantes para maximizar el impacto de las capacitaciones.

Con la evidencia de una relación directa entre el plan de capacitación y el desempeño laboral, se recomienda continuar desarrollando y mejorando los programas de formación. Esto incluye el seguimiento y evaluación del impacto de las capacitaciones mediante indicadores de desempeño claros, asegurando que todos los empleados participen activamente y se beneficien de estas iniciativas.

REFERENCIAS

- Bermeo, D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf>
- Bobadilla, E. (2019). *Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27085/Bobadilla_LEC.pdf?sequence=1
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cionza et al., E. (2019). Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje. *Cooperativismo y desarrollo*, 7(2), 195-211. Obtenido de <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/245>
- García et al., M. (2021). Análisis desde la evaluación de impacto en la capacitación a directivos. *Avances*, 23(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869395002>
- Gonzales, Y., & Cereceda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Revista Avances*, 22(4), 536-551. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925390>
- Guartán et al., A. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

- Honores et al., N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher CEIT*, 5(N6-1), 398-409. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Ibáñez, C. (21 de 09 de 2023). *buk*. Obtenido de Presupuesto de capacitación: paso a paso para calcularlo: <https://www.buk.co/blog/presupuesto-capacitacion-como-calcularlo>
- Labrador et al., O. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y desarrollo*, 7(1), 64-73. Obtenido de <http://coodes.upr.edu/cu/index.php/coodes/article/view/222>
- León et al., C. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *Edumecentro*, 13(2), 19-32. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742021000200019&script=sci_arttext
- Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Lima: Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Pashanasi et al., B. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. doi:<https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Porta, S., & Tarrió, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*, 17(1). Obtenido de <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79-101. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160n87.2019.2452>

- Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigacion Psicologica*(25), 69-81. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n25/n25_a07.pdf
- Ugarte et al., W. (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. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i45.18940>
- Zea, D., & Alonzo, K. (2020). Fundamentos Teóricos de la Estrategia Organizacional como Técnica para Fortalecer el Plan de Capacitación del Talento Humano en la Empresa Moderna. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 8(3), 33-41. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8273834>

ANEXOS

Carta de autorización


**GOBIERNO PARROQUIAL
RURAL DE PIMOCHA**
ADMINISTRACION 2023 - 2027

Babahoyo, 5 de junio del 2024

Magister
Eduardo Galeas Guijarro
DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA
En su despacho.

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE PIMOCHA, del cantón Babahoyo. Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** al estudiante PIN GONZALEZ NATALY JOHANNA de la carrera de Licenciatura en Comercio de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo para que realice el Proyecto del Trabajo de Integración Curricular con el tema: *Plan de capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha, periodo 2023*, el cual es requisito indispensable para poder titularse.

Sin otro particular me suscribo de usted

Atentamente



RECIBIDO
UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
SECRETARIA FAFI
10-06-24
FECHA: 14:31
HORA:

Eduardo Carbo KM
Sr. Eduardo Carbo Jaramillo
C.I.1207833656
Eduardo_carbo13@hotmail.com
Cell:0969377503



 Facebook: Gobierno Parroquial Rural de Pimocha |
  096 271 3252 |
  www.parroquialruralpimocha.gub.ec |
  @GobiernoParroquialRuralPimocha

De gente Valiente

ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD

OBJETIVO: *La presente encuesta servirá para el desarrollo del proyecto de investigación: **Plan de capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha, periodo 2023**, el mismo que se elabora para ser presentado como parte del proceso de titulación profesional.*

1.- ¿Considera que recibió la capacitación necesaria para desempeñar su trabajo en 2023?

SI NO

2.- ¿Qué áreas cree usted que necesitan más capacitación en su trabajo actual? (Seleccione todas las que apliquen)

- A. Tecnología y herramientas digitales
- B. Gestión administrativa
- C. Comunicación y atención al cliente
- D. Resolución de conflictos
- E. Liderazgo y gestión de equipos
- F. Otro: _____

3.- ¿Se han realizado regularmente evaluaciones para identificar sus necesidades de formación?

SI NO

4.- ¿Cuándo ha recibido capacitaciones, los contenidos fueron relevantes para su trabajo?

- Muy Relevantes
- Relevantes
- Poco Relevantes
- Irrelevantes

5.- ¿Qué metodología de capacitación prefiere usted? (Seleccione una opción)

- A. Talleres presenciales
- B. Cursos en línea

C. Seminarios

D. Autoestudio con material proporcionado

E. Otro: _____

6.- ¿Los recursos utilizados durante la capacitación (materiales, equipos, etc.) fueron adecuados y suficientes?

SI NO

7.- ¿Cómo calificaría la calidad de los instructores de capacitación?

Excelente

Buena

Regular

Mala

8.- Después de haber recibido una capacitación, ¿ha notado una mejora en su eficiencia en el trabajo?

SI NO

9.- ¿Considera que la calidad de su trabajo ha mejorado gracias al plan de capacitación de 2023?

SI NO

ENTREVISTA AL PRESIDENTE GAD PARROQUIAL

OBJETIVO: La presente entrevista servirá para el desarrollo del proyecto de investigación: **Plan de capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha, periodo 2023**, el mismo que se elabora para ser presentado como parte del proceso de titulación profesional.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
<i>Nombre completo del directivo y cargo que desempeña</i>	
<i>¿Cuáles eran las principales áreas de competencia y habilidades que identificó como necesarias para mejorar por medio de capacitación en 2023?</i>	
<i>¿Qué métodos ha utilizado su administración para evaluar las necesidades de capacitación del personal en el año 2023?</i>	
<i>¿Podría describir algún desafío específico que enfrentó el personal debido a la falta de capacitación antes y durante el periodo 2023?</i>	
<i>¿Cómo se seleccionaron los contenidos y temas de capacitación en el 2023?</i>	
<i>¿Qué metodologías de capacitación (por ejemplo, talleres, cursos en línea, seminarios) se implementaron y por qué se eligieron estas en particular?</i>	
<i>¿Considera que los recursos (materiales, equipos, presupuesto) asignados para la capacitación en 2023 fueron adecuados? ¿Por qué o por qué no?</i>	
<i>¿Ha observado alguna mejora notable en el desempeño laboral de los empleados después de la implementación de capacitación en 2023? ¿Podría proporcionar ejemplos específicos?</i>	
<i>¿Qué indicadores de desempeño se utilizaron para medir el impacto del plan de capacitación en el personal?</i>	
<i>¿Qué feedback ha recibido de los empleados sobre el plan de capacitación y cómo ha influido esto en su percepción del impacto del programa?</i>	
<i>¿Qué recomendaciones tiene para futuros planes de capacitación para asegurar que continúen mejorando el desempeño laboral del personal del GAD Parroquial Rural Pimocha?</i>	

Antiplagio



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

INFORME FINAL PROYECTO INTEGRACION CURRICULAR - NATALY PIN

6%
Textos sospechosos

- 6%** Similitudes
- 0% similitudes entre comillas
- 0% entre las fuentes mencionadas
- < 1%** idiomas no reconocidos
- 6%** Textos potencialmente generados por IA (ignorado)

Nombre del documento: INFORME FINAL PROYECTO INTEGRACION CURRICULAR - NATALY PIN.docx

ID del documento: c58d2af4f126d0b639dda301d4f99a4ca36218bf

Tamaño del documento original: 65,04 KB

Depositante: LOZANO CHAGUAY LUIS ALBERTO

Fecha de depósito: 31/7/2024

Tipo de carga: Interface

fecha de fin de análisis: 31/7/2024

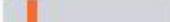
Número de palabras: 4785

Número de caracteres: 32.982

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.redalyc.org Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión... 4 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (245 palabras)
2	repositorio.uta.edu.ec	4%		Palabras idénticas: 4% (188 palabras)
3	www.redalyc.org Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo 5 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (153 palabras)
4	ciencia latina.org	3%		Palabras idénticas: 3% (148 palabras)
5	ciencia latina.org 1 fuente similar	2%		Palabras idénticas: 2% (119 palabras)