

FORMACION Y CAPACITACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL GAD MUNICIPAL PAJAN

FORMATION AND TRAINING AND THE JOB PERFORMANCE OF THE MUNICIPAL SERVANTS OF GAD PAJAN

Aldrin Jefferson Calle García¹, Gabriela Lilibeth Tigua Victores²

RESUMEN

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Paján, la formación y capacitación de los servidores públicos son aspectos fundamentales para garantizar su efectividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos existen desafíos que incluyen la falta de conocimiento sobre las normativas que rigen estos programas, la percepción variada sobre su efectividad y la necesidad de una evaluación más rigurosa de su impacto. Por lo tanto, el objetivo principal de este estudio es determinar la incidencia de la formación y capacitación en el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal Paján del año 2022. Para alcanzar este objetivo, se empleó una metodología mixta que incluyó las encuestas y la entrevista con los servidores públicos del GAD, además se utilizaron técnicas cualitativas y cuantitativas para recopilar datos sobre la percepción de los empleados. Sin embargo, un 38% reportó que no experimentaron mejoras significativas.

Palabras clave: Municipio, servidores públicos, formación, desempeño laboral, capacitación.

ABSTRACT

In the Decentralized Municipal Autonomous Government of Paján, training and development of public servants are fundamental aspects to ensure their effectiveness and the fulfillment of organizational objectives. However, despite efforts, challenges exist including lack of knowledge about the regulations governing these programs, varied perception on their effectiveness, and the need for a more rigorous evaluation of their impact. Therefore, the main objective of this study is to determine the impact of training and development on the job performance of the servants of the Municipal Autonomous Government of Paján in 2022. To achieve this objective, a mixed methodology was employed including surveys and interviews with the public servants of the GAD, along with qualitative and quantitative techniques to collect data on employee perception. The results reveal that 75% of respondents participated in training and development programs provided by the Municipal Autonomous Government of Paján, with 18% of them stating they improved their job performance as a result of these programs. However, 38% reported no significant improvements.

Palabras clave: Municipio, servidores públicos, formación, desempeño laboral, capacitación.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. aldrin.calle@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0003-0178-4428>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. tigua-gabriela7227@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0001-0480-0385>



RESUMO

No Governo Autônomo Descentralizado Municipal de Paján, a formação e capacitação dos servidores públicos são aspectos fundamentais para garantir sua eficácia e o cumprimento dos objetivos organizacionais. No entanto, apesar dos esforços, existem desafios, incluindo a falta de conhecimento sobre as regulamentações que regem esses programas, percepção variada sobre sua eficácia e a necessidade de uma avaliação mais rigorosa de seu impacto. Portanto, o principal objetivo deste estudo é determinar o impacto da formação e capacitação no desempenho no trabalho dos servidores do GAD Municipal de Paján em 2022. Para alcançar esse objetivo, foi empregada uma metodologia mista, incluindo pesquisas e entrevistas com os servidores públicos do GAD, além de técnicas qualitativas e quantitativas para coletar dados sobre a percepção dos funcionários. Os resultados revelam que 75% dos entrevistados participaram de programas de formação e capacitação fornecidos pelo GAD Municipal de Paján, sendo que 18% deles afirmaram que melhoraram seu desempenho no trabalho como resultado desses programas. No entanto, 38% relataram que não houve melhorias significativas.

Palavras-chave: Município, servidores públicos, formação, desempenho laboral, capacitação.

INTRODUCCIÓN

En la era actual del siglo XXI, caracterizada por la competencia, es importante mantener al personal actualizado tanto en términos tecnológicos como en la adaptación a nuevos sistemas laborales.

Esto se reconoce como un elemento fundamental para la eficacia organizativa, donde la formación y capacitación tiene un rol esencial para mejorar la productividad y la eficiencia laboral (2023). Cabe mencionar que, este enfoque ampliamente adoptado por empresas en todo el mundo, se orienta hacia el desarrollo profesional continuo del personal, garantizando así su competencia en el mercado.

Por otra parte, en América Latina, se entiende que la formación y capacitación deben alinearse con los objetivos organizacionales y la satisfacción de la comunidad (Abreo & Choloquina, 2022). En Ecuador, este proceso se vincula estrechamente con el logro de metas institucionales y el desarrollo de habilidades individuales, lo que requiere una inversión en la mejora de las competencias laborales, como menciona Miranda (2024).

De esta manera, la evaluación del desempeño se basa en la capacidad del personal para cumplir con sus responsabilidades, siendo fundamental

el enfoque en la enseñanza y el aprendizaje dirigidos a la preparación profesional.

Por su parte, el Gobierno Autónimo Descentralizado Municipal del cantón Paján busca mejorar el rendimiento laboral a través de la promoción de la comunicación y el trabajo en equipo, reconociendo la importancia de alinear los programas de formación con las necesidades laborales. No obstante, se enfrenta al desafío de asegurar una conexión efectiva entre las políticas de formación y capacitación y el desempeño laboral, lo que puede obstaculizar el desarrollo de habilidades y la eficacia en el trabajo.

En este sentido, este estudio se propone determinar la incidencia de la formación y capacitación en el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal Paján, además de identificar los factores que se consideran para elaborar la planificación de la formación y capacitación y como incide en la evaluación de desempeño, así mismo analizar el proceso de selección de los servidores públicos para los diferentes programas de formación y capacitación y su influencia en el rendimiento laboral.

Gestión del talento humano en el sector público
En el sector público, la gestión del talento humano es fundamental para el desarrollo y la eficiencia de las instituciones, dado que la optimización

de recursos se convierte en una prioridad, y la formación y capacitación del personal son herramientas indispensables para alcanzar este objetivo.

De este modo, la gestión del talento humano en el sector público implica una serie de procesos estratégicos destinados a reclutar, seleccionar, desarrollar y retener al personal más competente. En este contexto, la formación y capacitación tienen un rol crucial, tal como mencionan (Toro, 2023). Además, estos programas no solo buscan mejorar las habilidades técnicas y profesionales de los empleados, sino también promover un ambiente de aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Cabe señalar que, la formación y capacitación del personal público abarcan una amplia gama de áreas, desde habilidades administrativas y técnicas específicas hasta competencias interpersonales y de liderazgo Camos (2023), de este modo, los programas se adaptan a las necesidades y desafíos específicos de cada institución, buscando siempre maximizar el potencial del recurso humano disponible.

Por otra parte, la inversión en formación y capacitación del personal público no solo contribuye a mejorar la calidad de los servicios prestados, sino que también fortalece la imagen y la reputación de la institución. Según Asperilla (2022), los empleados que se sienten valorados y tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente tienden a estar más comprometidos y motivados, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral y una mayor eficiencia organizacional.

Además, la formación y capacitación del personal en el sector público son clave para adaptarse a los cambios constantes en el entorno político, económico y social. Desde el punto de vista de Pereda y Añazco (2022), los empleados deben estar preparados para enfrentar nuevos desafíos y adoptar nuevas tecnologías y prácticas de trabajo. Por lo tanto, la formación continua se vuelve esencial para mantener la relevancia y la competitividad de la institución en un mundo en constante evolución.

En relación a lo mencionado, la gestión del talento humano en el sector público requiere un enfoque integral que incluya la implementación de programas efectivos de formación y capacitación.

Estas iniciativas no solo permiten optimizar el uso de los recursos humanos disponibles, sino que también contribuyen al crecimiento y desarrollo tanto individual como institucional. En última instancia, la inversión en el desarrollo del personal público es una inversión en el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización. Estrategias de formación y capacitación para el éxito organizacional

La capacidad de innovación y adaptación se ha convertido en un factor determinante para el éxito organizacional, es así que, Romero (2023) menciona que las estrategias de formación y capacitación tienen un papel significativo al proporcionar a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos del entorno laboral actual.

Por otra parte, la innovación de una organización conlleva a generar nuevas ideas, productos, servicios o procesos que agreguen valor tanto para la empresa como para sus clientes, según menciona Martín (2022), es así que esto implica no solo la implementación de nuevas tecnologías, sino también una mentalidad abierta hacia el cambio y la experimentación.

En este sentido, las estrategias de formación y capacitación son fundamentales para fomentar la innovación y la adaptación en el entorno laboral. Pereda y Añazco (2022), señalan que estos programas no solo proporcionan a los empleados las habilidades técnicas necesarias para utilizar nuevas tecnologías o implementar nuevos procesos, sino que también promueven una cultura organizacional que valora la creatividad, la colaboración y el aprendizaje continuo.

De acuerdo a Zavala (2020), indica que una de las estrategias de formación más efectivas para fomentar la innovación es el fomento de la creatividad y el pensamiento lateral, esto puede lograrse a través de talleres y actividades prácticas

que desafíen a los empleados a pensar de manera innovadora y a encontrar soluciones creativas a los problemas. Además, la capacitación en métodos ágiles y de diseño puede ayudar a las organizaciones a adoptar un enfoque más iterativo y orientado al cliente en el desarrollo de productos y servicios (Romero, 2023).

La adaptación, por otro lado, puede fomentarse a través de programas de formación en gestión del cambio y resiliencia organizacional. Estos programas ayudan a los empleados a desarrollar las habilidades necesarias para enfrentar y superar la resistencia al cambio, así como para manejar el estrés y la incertidumbre de manera efectiva (Gudiña, 2023). También es importante proporcionar a los empleados información y capacitación sobre los cambios específicos que están ocurriendo en la organización y cómo estos afectarán su trabajo y roles.

Por lo tanto, las estrategias de formación y capacitación son esenciales para promover la innovación y la adaptación en el entorno laboral. Al invertir en el desarrollo de habilidades y conocimientos de sus empleados, las organizaciones pueden crear una cultura de aprendizaje continuo que les permita mantenerse a la vanguardia en un mundo empresarial cada vez más competitivo y en constante evolución.

Evaluación de desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral es un proceso fundamental en la gestión de recursos humanos de cualquier organización. Según Campos & Torres (2021), los modelos de evaluación proporcionan herramientas estructuradas y sistemáticas para medir el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos y las expectativas organizacionales. De este modo, la evaluación del desempeño se convierte en una herramienta valiosa para medir el impacto de la formación y capacitación en el desarrollo y crecimiento de los empleados, así como en el éxito global de la organización.

Desde el punto de vista de (Martin, 2023), existen varios modelos de evaluación de

desempeño laboral, cada uno con sus propias características y enfoques. Uno de los modelos más comunes es el método de evaluación basado en competencias, que se centra en identificar y evaluar las habilidades y competencias clave requeridas para el éxito en un puesto de trabajo específico, este enfoque permite a los empleados recibir retroalimentación específica sobre sus fortalezas y áreas de mejora, lo que a su vez puede informar el diseño de programas de formación y capacitación personalizados.

Otro modelo ampliamente utilizado es el enfoque de gestión por objetivos (MBO, por sus siglas en inglés), que se basa en el establecimiento de objetivos claros y medibles para cada empleado, en colaboración con su supervisor. De este modo, la evaluación del desempeño se lleva a cabo comparando el rendimiento del empleado con los objetivos acordados, lo que permite identificar áreas en las que se necesita formación adicional o desarrollo de habilidades (Puñal, 2021).

Independientemente del modelo utilizado, la evaluación del desempeño laboral proporciona una oportunidad importante para medir el impacto de la formación y capacitación en el desarrollo de los empleados y el éxito de la organización en general. Al analizar los resultados de la evaluación, los líderes y gerentes pueden identificar áreas de fortaleza y debilidad en el desempeño de los empleados, así como oportunidades para mejorar la efectividad de los programas de formación y capacitación.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para llevar a cabo este estudio y alcanzar los objetivos establecidos, fue esencial emplear una metodología que integró el método analítico, el cual permitió identificar de manera detallada las causas y consecuencias que generaron la problemática relacionada con la formación y capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal Paján.

Además, se empleó el método deductivo para formular preguntas que permitieran validar

la problemática planteada, enfocándose en determinar la relación entre la formación y capacitación del personal y su impacto en el desempeño laboral en el GAD Municipal Paján.

Esto se llevó a cabo mediante encuestas dirigidas a 97 trabajadores del GAD para recopilar datos relevantes que respaldaron el desarrollo de la investigación, partiendo de lo general a lo particular e identificando las causas (formación y capacitación) y efectos (desempeño laboral) que dieron inicio al estudio.

Por otro lado, el método cuantitativo se basó en la recolección y análisis de datos para responder preguntas de investigación y verificar hipótesis previamente formuladas. Este enfoque permitió interpretar, tabular y discutir los resultados

obtenidos en la investigación, facilitando la identificación de los elementos clave, como los objetivos del estudio, su viabilidad y las deficiencias en el conocimiento del problema.

En cuanto al enfoque cualitativo, se aplicó para el análisis de la entrevista, permitiendo obtener información detallada sobre los problemas que se presentan dentro del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Paján.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados de la entrevista aplicada al Director de la Unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján:

Indicador	Respuesta
Efectividad de los programas de formación y capacitación	Se han enfrentado varios desafíos en la implementación de los programas durante el año 2022. Aunque se ha invertido recursos significativos, no se ha observado una mejora sustancial en el desempeño laboral de todos los servidores.
Factores para la elaboración de la planificación	Los factores principales incluyen las necesidades identificadas por el personal de Talento Humano (TTHH) y las áreas que requieren mejora. Sin embargo, existen limitaciones de tiempo y presupuesto para llevar a cabo una capacitación exhaustiva.
Proceso de selección de los servidores públicos	Se basa en la disponibilidad de tiempo y recursos, así como en las recomendaciones del personal de TTHH. A veces, se enfrentan desafíos para identificar a los empleados más adecuados para participar en los programas.
Estrategias para evaluar el impacto de los programas	Se han intentado realizar evaluaciones periódicas mediante encuestas y entrevistas con los servidores públicos. Sin embargo, se han encontrado dificultades para recopilar datos significativos que permitan medir con precisión el impacto en el desempeño laboral.
Medidas para abordar las deficiencias identificadas	Se ha estado trabajando en estrecha colaboración con los departamentos relevantes para identificar áreas de mejora y desarrollar nuevos enfoques para la formación y capacitación. Sin embargo, la falta de recursos y tiempo limitado siguen siendo obstáculos importantes.

Papel del personal de Talento Humano	Desempeñan un papel fundamental en la identificación de las necesidades de formación y capacitación, pero a menudo carecen de las habilidades y recursos necesarios para brindar el apoyo adecuado.
Manejo de discrepancias entre expectativas y realidad	Se trata de comunicarse abierta y transparentemente con los empleados para gestionar sus expectativas, pero a veces no se pueden cumplir con todas sus demandas debido a limitaciones de recursos y tiempo.
Desafíos en la implementación de programas	La falta de recursos financieros, la resistencia al cambio por parte de algunos empleados, la falta de tiempo y la carga de trabajo pesada son desafíos comunes que dificultan la implementación efectiva de los programas.
Evaluación del éxito de los programas	Se intenta evaluar mediante indicadores clave de rendimiento como la productividad y la satisfacción del cliente, pero es difícil atribuir directamente el éxito a los programas debido a la influencia de otros factores.
Visión para el futuro de la formación y capacitación	Se espera mejorar los programas mediante una mayor colaboración entre departamentos y una mayor inversión en recursos humanos para abordar los desafíos actuales y mejorar la efectividad de los programas.

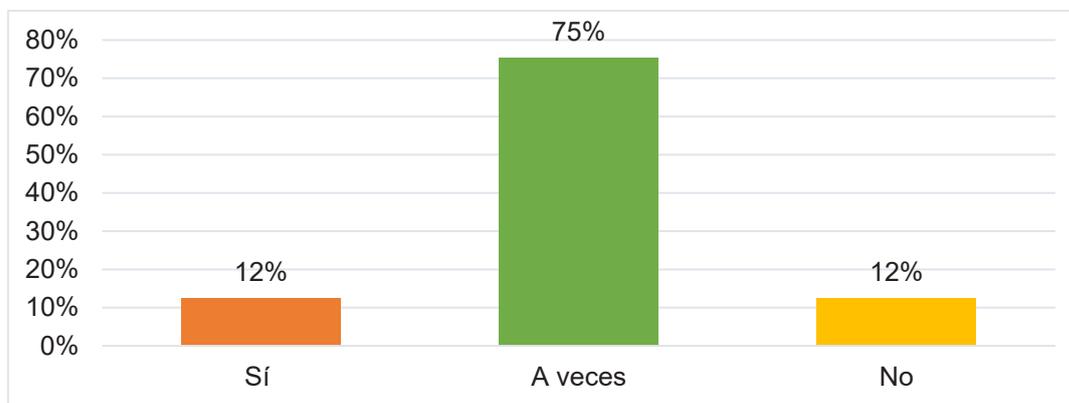
Nota. Información proporcionada por el Director de la Unidad de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Paján.

En cuanto a la encuesta aplicada a 97 trabajadores del GAD, se destaca lo siguiente:

- ¿Ha participado en programas de formación y capacitación durante el año 2022 proporcionados por el GAD Municipal Paján?**

Figura 1

Participación en programas de formación y capacitación

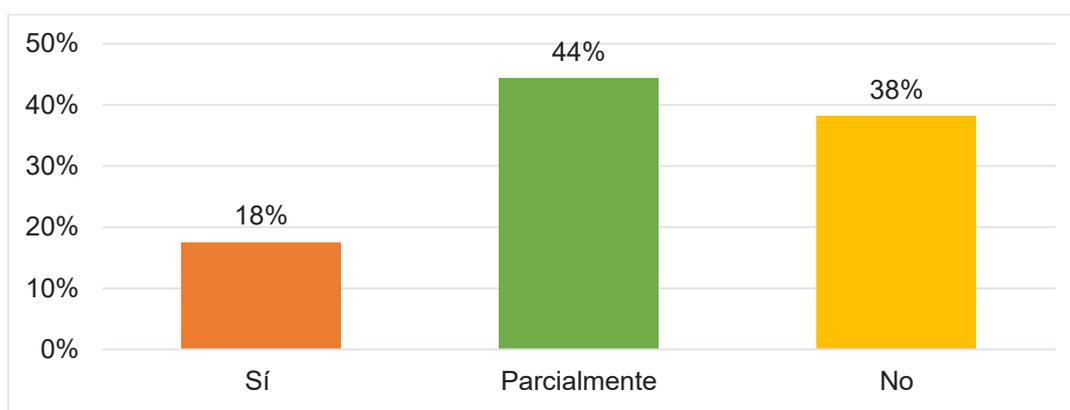


Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados han participado en programas de formación y capacitación proporcionados por el GAD Municipal Paján en el año 2022, con un 75% indicando que lo hicieron a veces. Sin embargo, un 12% afirmó no haber participado en absoluto, mientras que otro 12% indicó una participación constante. Esto sugiere una diversidad en la implicación de los encuestados en los programas de formación, posiblemente influenciada por factores como disponibilidad de tiempo y recursos.

2. ¿Considera que la formación y capacitación recibida ha mejorado su desempeño laboral en el GAD Municipal Paján?

Figura 2

Impacto de los programas de formación y capacitación en el desempeño laboral

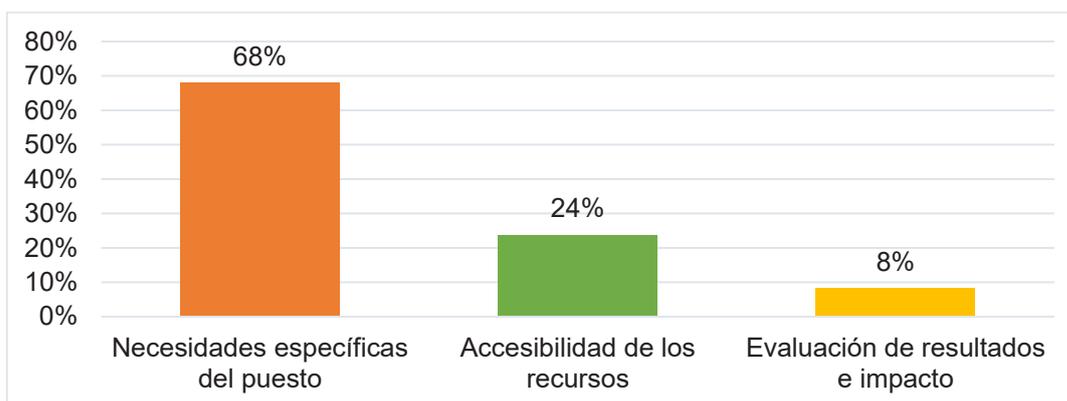


Aunque un 18% de los encuestados afirmaron que sí mejoraron su desempeño, una cantidad significativa, un 38%, reportó que no experimentaron mejoras. Por otro lado, un 44% indicó que la formación tuvo un impacto parcial en su desempeño laboral. Estos resultados sugieren que, mientras que algunos empleados perciben beneficios tangibles, otros pueden no sentir que la formación haya influido de manera significativa en su rendimiento laboral, evidenciando la necesidad de evaluar y adaptar los programas de capacitación para abordar las necesidades específicas del personal.

3. ¿Qué factores cree que deberían tenerse en cuenta al planificar los programas de formación y capacitación para que sean más efectivos?

Figura 3

Factores para planificar los problemas de formación y capacitación

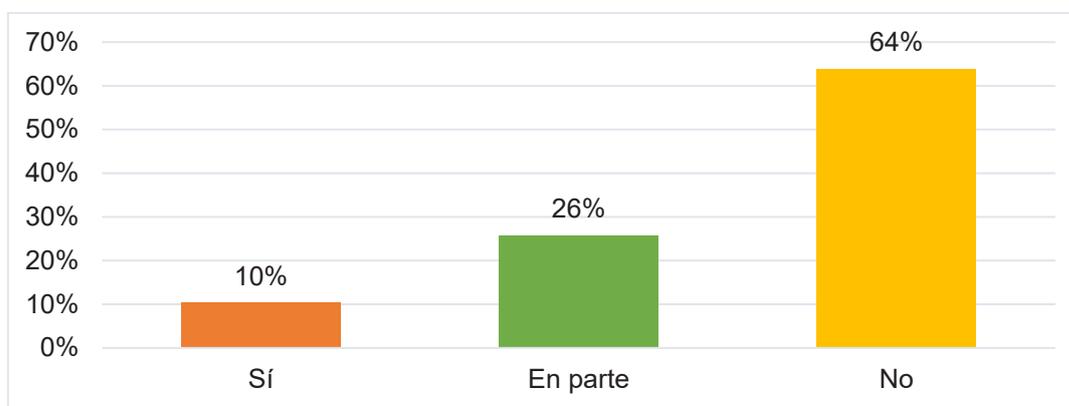


Los resultados sugieren una clara prioridad entre los encuestados hacia la consideración de las necesidades específicas del puesto al planificar programas de formación y capacitación, con un notable 68% destacando este factor. Por otro lado, aunque un 24% mencionó la accesibilidad de los recursos, un modesto 8% identificó la evaluación de resultados e impacto. Esto señala la necesidad de fortalecer los sistemas de evaluación para medir la eficacia y el retorno de inversión de los programas de capacitación, lo que podría ayudar a mejorar la calidad y la pertinencia de la formación ofrecida.

4. ¿Está al tanto de las normativas que rigen el proceso de implementar programas de formación y capacitación en el GAD Municipal Paján?

Figura 4

Normativas que rigen el proceso de formación y capacitación

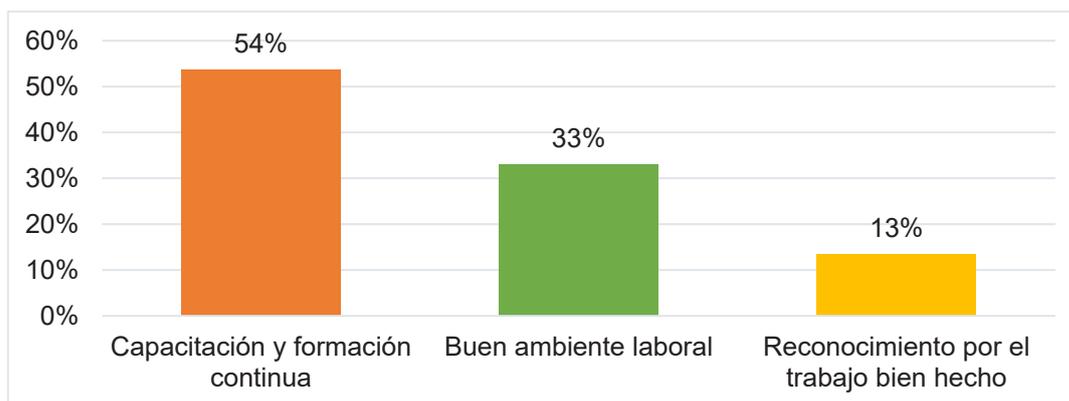


Los resultados indican una percepción generalizada de falta de conocimiento sobre las normativas que rigen el proceso de formación y capacitación, con un 64% de los encuestados señalando que no están al tanto de estas normativas. Además, solo un 10% afirmó tener una comprensión completa de dichas normativas, mientras que un modesto 26% indicó tener algún conocimiento parcial al respecto. Estos resultados sugieren una brecha significativa en la comunicación y la divulgación de las regulaciones relacionadas con la formación y la capacitación, lo que podría dificultar la implementación efectiva de los programas y la garantía de conformidad con los requisitos establecidos.

5. ¿Qué factores cree que tienen un impacto positivo en su desempeño laboral?

Figura 5

Factores en el impacto positivo del desempeño laboral

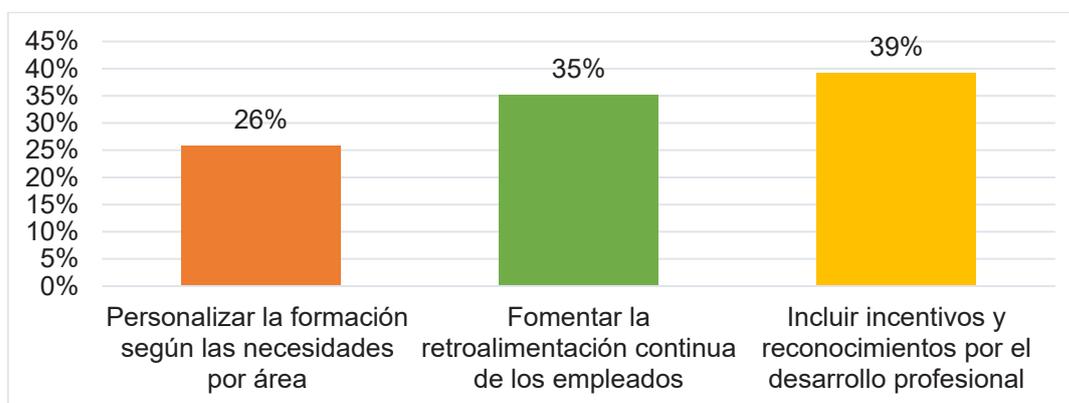


Con un notable 54%, la capacitación y formación continua emergen como el factor más influyente, lo que subraya la importancia del desarrollo profesional continuo en la mejora de habilidades y competencias. Además, un considerable 33% identificó un buen ambiente laboral como un contribuyente clave, resaltando la relevancia del entorno de trabajo en el bienestar y la productividad de los empleados. Aunque en menor medida, un modesto 13% señaló el reconocimiento por el trabajo bien hecho, indicando la importancia del aprecio y la valoración por parte de la organización en la motivación y satisfacción laboral.

6. ¿Qué recomendaciones o sugerencias tiene para mejorar el proceso de formación y capacitación en el GAD con el fin de impactar positivamente en el desempeño laboral?

Figura 6

Sugerencias para mejorar el proceso de formación y capacitación en el desempeño laboral



Con un 26%, la personalización de la formación según las necesidades por área emerge como un aspecto importante, lo que resalta la necesidad de adaptar los programas de capacitación a las demandas específicas de cada departamento o equipo. Además, un notable 35% mencionó la importancia de fomentar la retroalimentación continua de los empleados, lo que sugiere un énfasis en la comunicación bidireccional para mejorar la efectividad de los programas de formación. Por último, un significativo 39% señaló la inclusión de incentivos y reconocimientos por el desarrollo profesional como una medida fundamental, destacando la importancia de motivar y recompensar el crecimiento y la mejora continua en el lugar de trabajo.

DISCUSIÓN

La efectividad de los programas de formación y capacitación es un aspecto fundamental para el desarrollo y el desempeño laboral de los empleados en cualquier organización. Los resultados obtenidos en este estudio reflejan desafíos similares a los encontrados en investigaciones, ya que, a pesar de la inversión de recursos significativos en programas de formación y capacitación durante el año 2022, no se observó una mejora sustancial en el

desempeño laboral de todos los servidores. Esta situación coincide con los resultados de Miranda (2024), que han destacado la dificultad de medir el impacto directo de estos programas en el rendimiento laboral.

Los factores identificados para la elaboración de la planificación, centrados en las necesidades del personal de Talento Humano (TTH) y las áreas que requieren mejora, son consistentes con los principios de diseño de programas de formación eficaces. Sin embargo, las limitaciones

de tiempo y presupuesto para llevar a cabo una capacitación exhaustiva son desafíos comunes que también han sido señalados en el estudio de Camos (2023).

El proceso de selección de los servidores públicos para participar en los programas de formación y capacitación, basado en la disponibilidad de tiempo y recursos, es una práctica común en muchas organizaciones. Sin embargo, la identificación de los empleados más adecuados para participar puede ser un desafío, como se menciona en este estudio y la investigación de Romero (2023).

Las estrategias para evaluar el impacto de los programas, como las evaluaciones periódicas mediante encuestas y entrevistas con los servidores públicos, reflejan un enfoque práctico para medir la efectividad de la formación y capacitación. No obstante, las dificultades para recopilar datos significativos que permitan una evaluación precisa del impacto en el desempeño laboral son consistentes con los desafíos encontrados en el estudio de Toro (2023).

Las medidas para abordar las deficiencias identificadas en los programas, como trabajar en estrecha colaboración con los departamentos relevantes para identificar áreas de mejora, son acciones fundamentales para mejorar la efectividad de los programas. Aunque, la falta de recursos y tiempo limitado sigue siendo un obstáculo importante, una situación compartida con otros contextos organizacionales, como el estudio de Puñal (2021).

Por otra parte, el manejo de discrepancias entre expectativas y realidad en los programas de formación y capacitación es esencial para gestionar eficazmente las expectativas de los empleados. Si bien, las limitaciones de recursos y tiempo pueden dificultar la satisfacción de todas las demandas de los empleados, un resultado consistente con el estudio de Miranda (2024).

Por su parte, la encuesta aplicada a los funcionarios del GAD, reveló que la efectividad de la formación y capacitación recibida en relación con su desempeño laboral es mixta, con una proporción considerable que no percibe mejoras significativas.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Orellana (2023), que señala la dificultad de medir el impacto directo de los programas de capacitación en el rendimiento laboral. Esta discrepancia entre la percepción de los empleados resalta la necesidad de evaluar y adaptar los programas de capacitación para abordar las necesidades individuales y mejorar su efectividad.

Los factores considerados importantes para la planificación de los programas de formación y capacitación, como las necesidades específicas del puesto, reflejan una prioridad clara entre los encuestados. Pese a que, la falta de énfasis en la evaluación de resultados e impacto indica una posible área de mejora en la gestión de programas de capacitación.

Así mismo, la falta de conocimiento sobre las normativas que rigen los programas de formación y capacitación señala una brecha en la comunicación y la divulgación de regulaciones pertinentes. Estos resultados resaltan la importancia de mejorar la transparencia y la claridad en la comunicación de políticas y procedimientos relacionados con la capacitación del personal, como menciona Toro (2023).

Las recomendaciones de los empleados para mejorar el proceso de formación y capacitación incluyen la personalización de la formación según las necesidades por área, fomentar la retroalimentación continua y la inclusión de incentivos y reconocimientos por el desarrollo profesional. Estas sugerencias enfatizan la necesidad de implementar estrategias integrales que aborden las necesidades específicas de capacitación y los aspectos motivacionales de los empleados para optimizar el impacto de

los programas de formación en el desempeño laboral, como indica Pereda y Añazco (2022).

CONCLUSIONES

En conclusión, este estudio destaca la importancia de la formación y capacitación en el contexto del GAD Municipal Paján, aunque revela varios desafíos y áreas de mejora. A pesar de los esfuerzos realizados para implementar programas de formación, la percepción de los empleados sobre su efectividad en la mejora del desempeño laboral es variada. Esto señala la necesidad de una evaluación continua y una adaptación de los programas para satisfacer las necesidades específicas de los empleados y garantizar su relevancia en el entorno laboral.

Además, la falta de conocimiento sobre las normativas que rigen los programas de formación y capacitación sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y la divulgación de políticas y procedimientos relacionados. Una comprensión clara de estas regulaciones puede mejorar la implementación efectiva de los programas y garantizar la conformidad con los requisitos establecidos, lo que resultaría en una gestión más eficiente y transparente de los recursos disponibles.

Finalmente, las recomendaciones de los empleados para mejorar el proceso de formación y capacitación, como la personalización de la formación según las necesidades por área y la inclusión de incentivos por el desarrollo profesional, proporcionan una guía valiosa para fortalecer los programas existentes.

Al abordar estas sugerencias y continuar fomentando un entorno laboral positivo y de aprendizaje, el GAD Municipal Paján puede mejorar significativamente la efectividad de sus programas de formación y capacitación, contribuyendo así al desarrollo profesional y al éxito organizacional a largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreo, J., & Choloquina, R. (2022). Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la ferretería “Bonilla” en el cantón La Maná, 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Cotopaxi]: <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/9148/1/UTC-PIM-000574.pdf>

Asperilla, R. (2022). Las ventajas de la formación continua en la empresa. Obtenido de <https://futurwellness.es/blog/beneficios-de-la-formacion-continua-en-la-empresa/>

Camos, M. (2023). La formación como beneficio social. Ventajas de incentivarla. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/azimut/formacion-como-beneficio-social/>

Campos, L., & Torres, F. d. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional del Callao]: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5610>

Gudiña, V. (2023). Formación profesional - Qué es, definición, tipos y beneficios. Obtenido de https://definicion.de/formacion-profesional/#google_vignette

Martin, D. (10 de Julio de 2023). Obtenido de <https://www.openhr.cloud/blog/desempeno-laboral>

Martín, P. (2022). Los beneficios de la formación de los empleados. Obtenido de <https://itop.academy/blog/item/beneficios-formacion-para-empleados.html>

Miranda, B. J. (2024). Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en una institución de financiera en Lima, 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola]: <https://repositorio.usil.edu.pe/>

entities/publication/7687c985-0649-4d0e-8d0d-47f52828fe99

Orellana, J. V. (2023). La capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Loja año 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Loja]: https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26741/1/JohannaVanessa_OrellanaGuerra.pdf

Pereda, D. A., & Añazco, J. A. (2022). Centro Cultural de Capacitación y formación municipal del Distrito José Leonardo Ortiz – Departamento de Lambayeque. Obtenido de [Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego]: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9775>

Puñal, P. J. (2021). Gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_874f4c34e85c1deba9d013ba157aaccd

Romero, S. (2023). ¿Cuáles son los beneficios de la formación continua para el desarrollo profesional? Obtenido de Iberonex: <https://www.iberonex.com/tendencias/beneficios-formacion-continua-desarrollo-profesional/>

Toro, E. (28 de julio de 2023). Innovación de la gestión del talento humano en el sector público. Obtenido de [Tesis, Universidad de Guanajuato]: <http://repositorio.ugto.mx/handle/20.500.12059/10184>

Zavala, A. (2020). Beneficios de la formación para los trabajadores y las empresas. Obtenido de <https://www.camara.es/blog/formacion-empleo/beneficios-formacion-trabajadores-empresas>

Rojas, H. W., & Mostacero, S. J. (2022). Modelo de gestión administrativa y su influencia en la rentabilidad en Mapa Inversiones S.A.C., Trujillo: 2021. Obtenido de Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA, 18(3), 23-30: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/20767>

Rojas, H. W., & Mostacero, S. J. (2022). Modelo de gestión administrativa y su influencia en la rentabilidad en Mapa Inversiones S.A.C., Trujillo: 2021. Obtenido de Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA, 18(3), 23-30: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4792>

Rojas, H. W., & Mostacero, S. J. (2023). Modelo de gestión administrativa y su influencia en la rentabilidad en mapa inversiones S.A.C., Trujillo: 2,021. Obtenido de Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA, 18(3), 23-30: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/20767>

Sánchez, A. (01 de febrero de 2021). Qué es la gestión administrativa. Obtenido de Deusto Formación: <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-administrativa>

Ulloa, J. A. (2020). Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Babahoyo]: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7002>

Zambrano, J. L. (2021). Gestión administrativa operativa y su incidencia en la comercialización al detalle de artículos para el hogar de la “importadora Tomebamba S.A.,” ciudad de Quevedo año 2020. Plan integral de ventas Online. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Quevedo]: <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6382>