



# ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS  
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

## CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS EMPRESAS DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA DEL CANTÓN LAGO AGRIO, PROVINCIA DE SUCUMBÍOS

LOZADA ORTIZ, SILVANA ELIZABETH

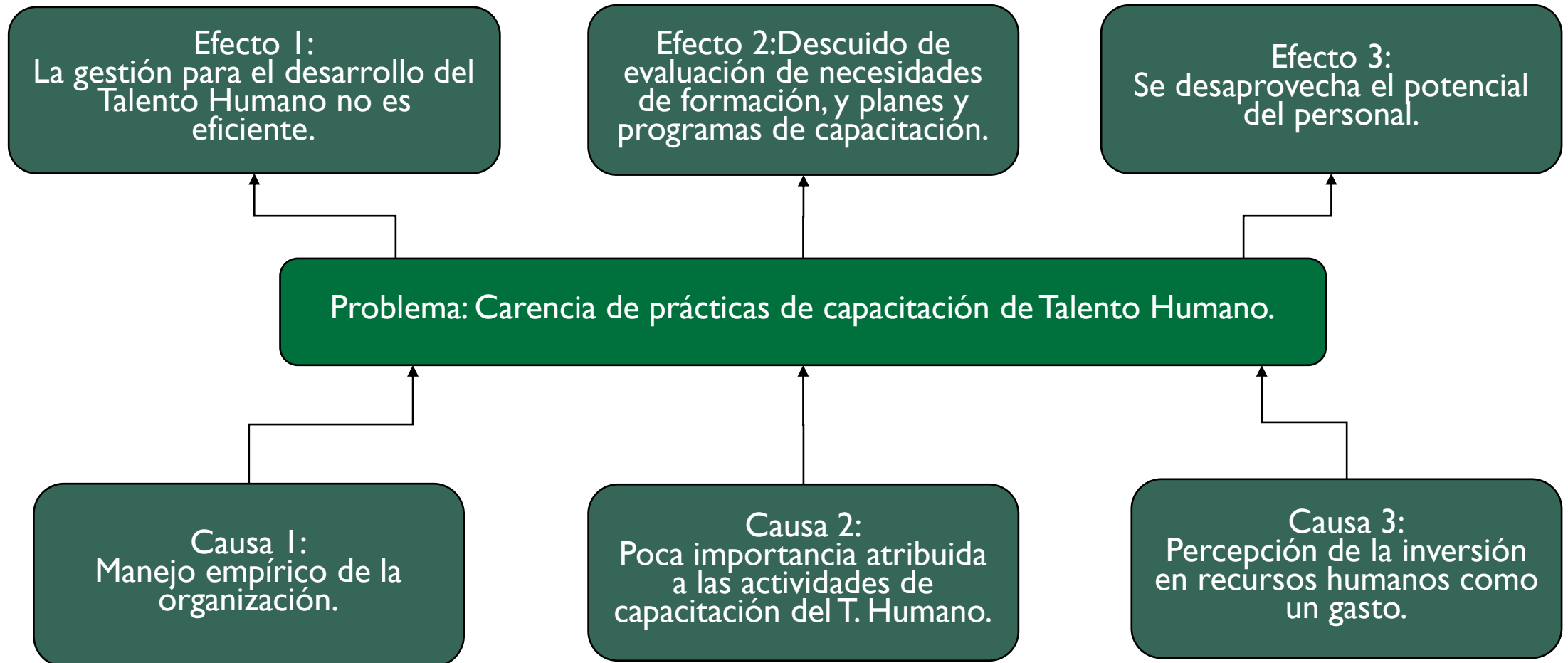
TUTOR: PHD. CARRILLO PUNINA ÁLVARO PATRICIO

# EL PROBLEMA



Contexto: Cantón Lago Agrio, Sucumbíos

# DIAGRAMA DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS



# JUSTIFICACIÓN

## Originalidad:

- Explora la relación entre capacitación del talento humano y desempeño laboral en economía popular y solidaria.

## Relevancia:

- Responde a necesidades de adaptación en un entorno altamente competitivo.

## Utilidad teórica:

- Llena un vacío en la literatura académica sobre este tema específico.

## Utilidad práctica:

- Propone acciones estratégicas para mejorar la capacitación y aumentar la productividad.

## Utilidad metodológica:

- Demuestra la influencia de la capacitación en el desempeño con escalas reconocidas.

## Impacto social:

- Contribuye al desarrollo económico y social de la región mediante mejoras en el servicio y la productividad.

# OBJETIVOS

## Objetivos específicos

Desarrollar el marco teórico y referencial que sustenta la capacitación en Talento Humano y el desempeño laboral para la realización del estudio.

Diseñar los instrumentos de levantamiento de la información para evaluar los niveles de capacitación del Talento Humano y el desempeño laboral

Analizar la situación del sector de empresas no financieras de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos para la elaboración del FODA.

Aplicar herramientas estadísticas para identificar la incidencia entre la capacitación y el desempeño laboral

Proponer acciones estratégicas para mejorar la capacitación del Talento Humano e incidir de forma positiva en el desempeño laboral

## Objetivo general:

Determinar la incidencia de la capacitación de Talento Humano en el desempeño laboral de las empresas de Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos.

# HIPÓTESIS Y VARIABLES

## V.I.: Capacitación de Talento Humano.

- Apoyo organizacional para la capacitación.
- Sentimientos de los empleados sobre la capacitación y el desarrollo.
- Satisfacción de los empleados con la capacitación.

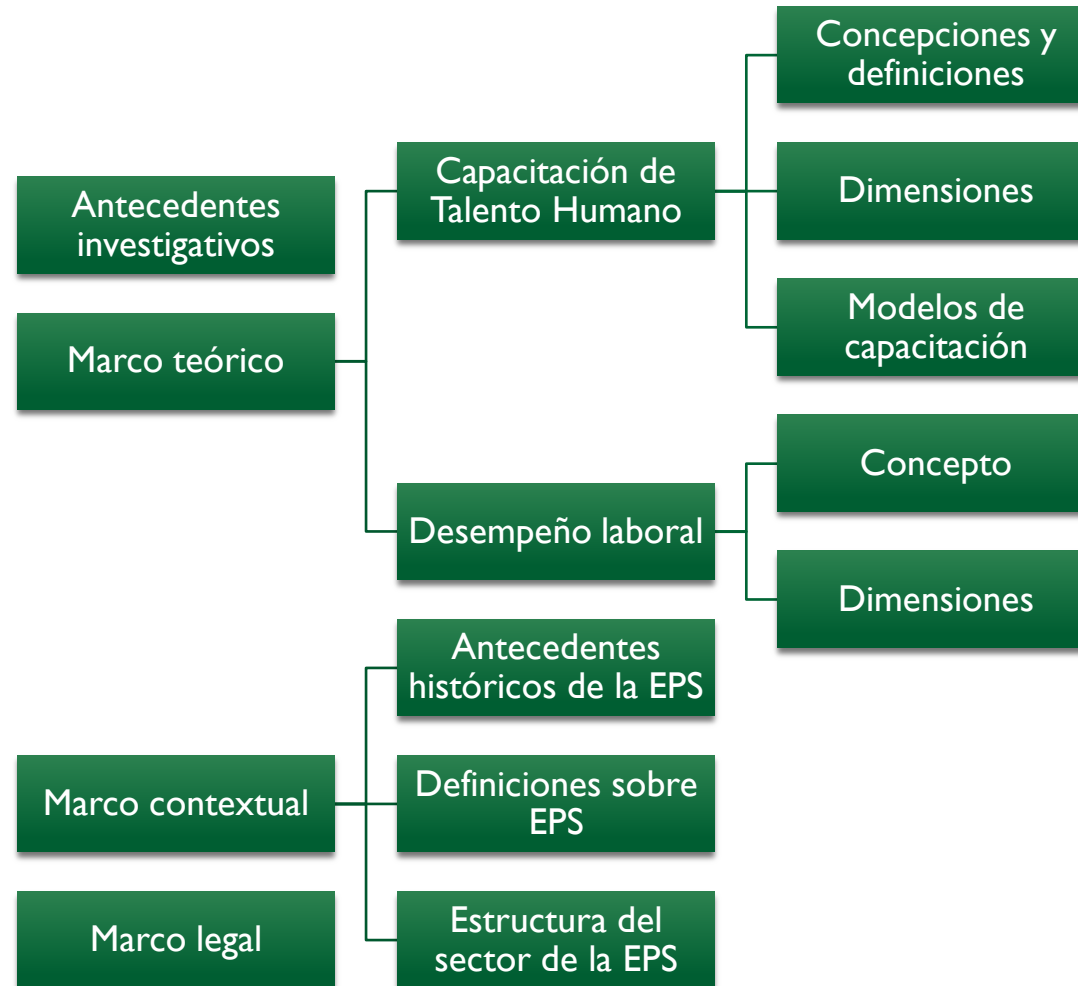
## V. D.: Desempeño laboral.

- Dimensiones de la variable dependiente.
- Calidad del trabajo.
- Cantidad de trabajo.
- Tiempo de trabajo.

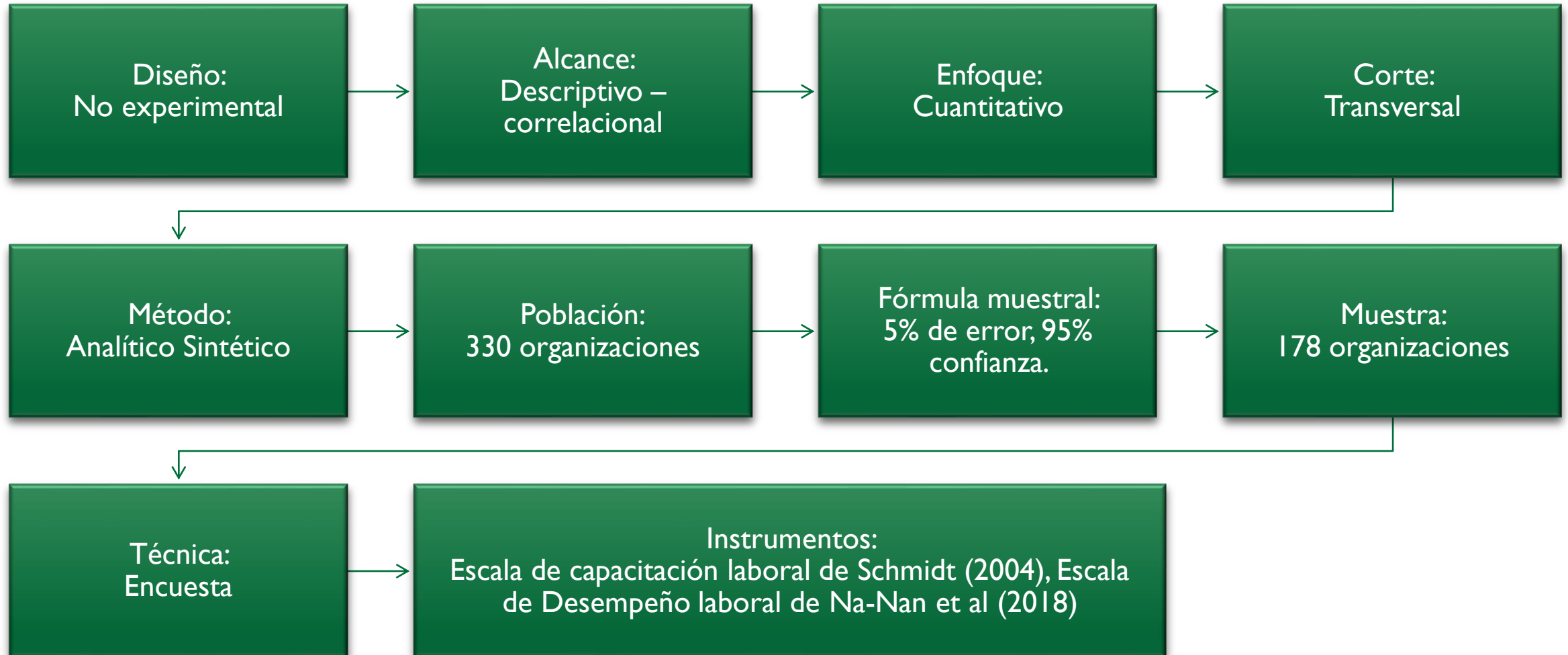
## Hipótesis

- La capacitación de talento humano influye de forma positiva en el desempeño laboral de las empresas de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos.

# MARCO TEÓRICO



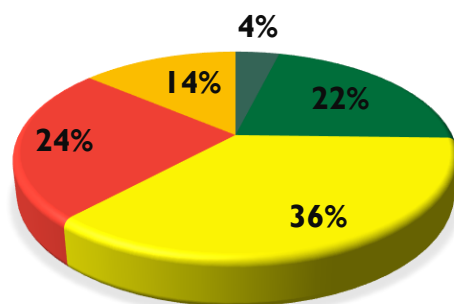
# METODOLOGÍA





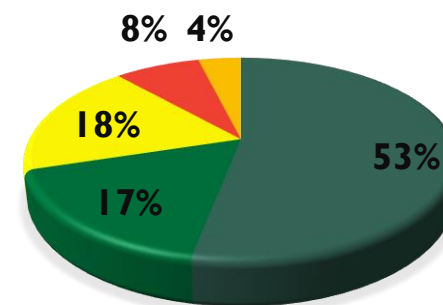
# RESULTADOS: PERFIL DE LOS ENCUESTADOS

## EDAD



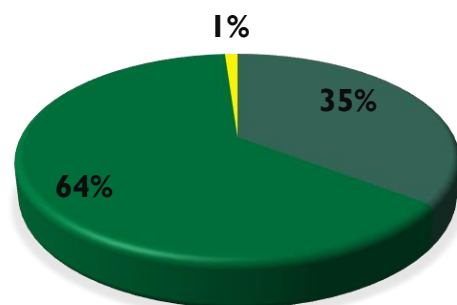
- Hasta 20 años
- Entre 21 y 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Más de 50 años

## AÑOS DE TRABAJO



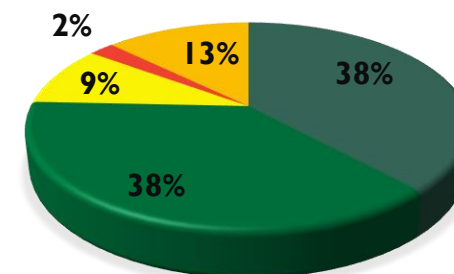
- Hasta 5 años
- Entre 6 y 10 años
- Entre 11 y 20 años
- Entre 21 y 30 años
- Más de 30 años

## SEXO



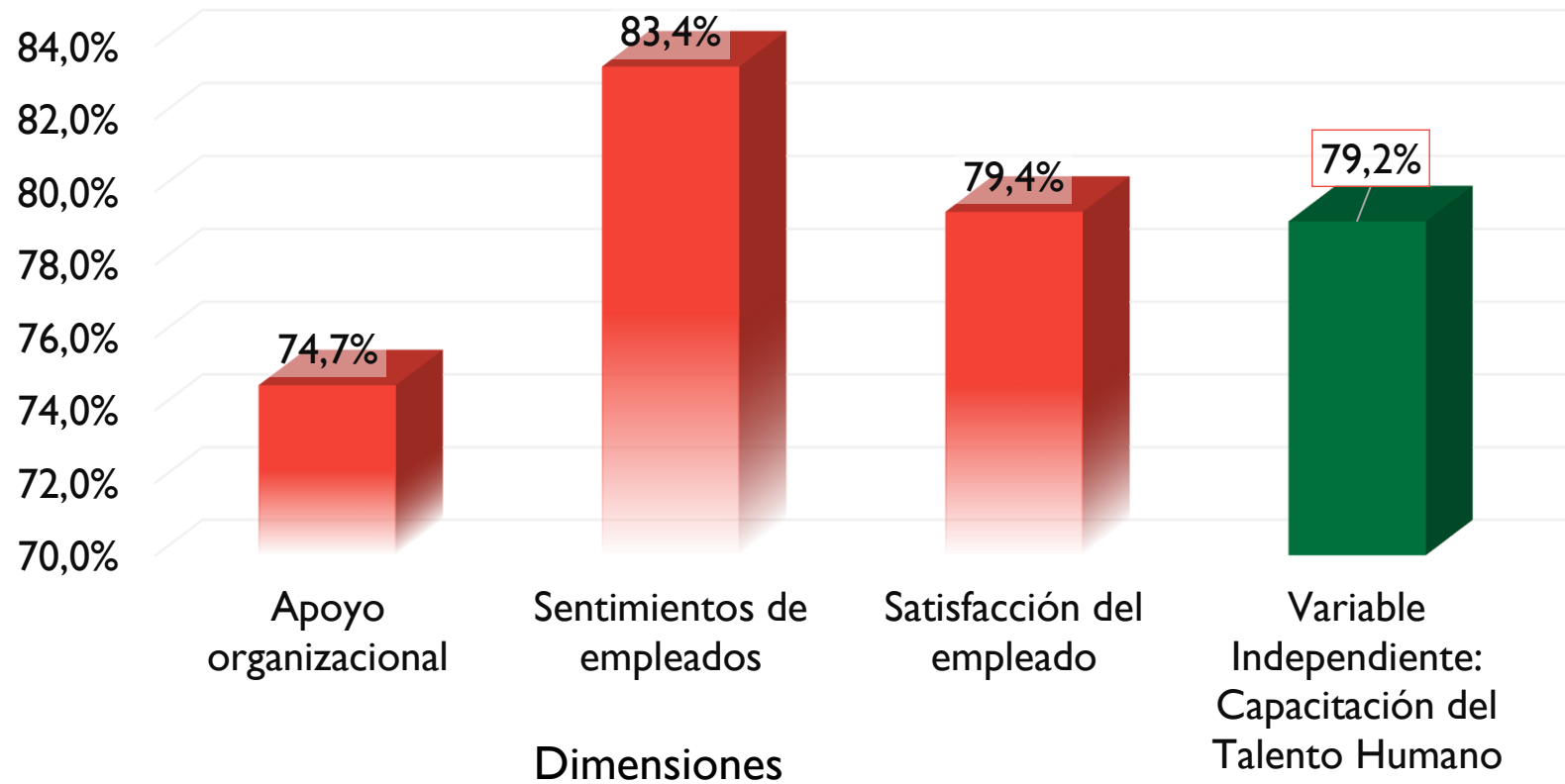
- Masculino
- Femenino
- Prefiero no responder

## ESTADO CIVIL



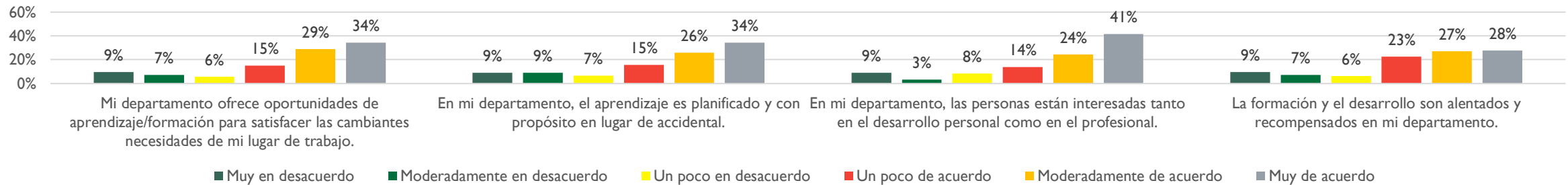
- Casado
- Soltero
- Divorciado
- Viudo
- Unión libre

# RESULTADOS DESCRIPTIVOS: CAPACITACIÓN

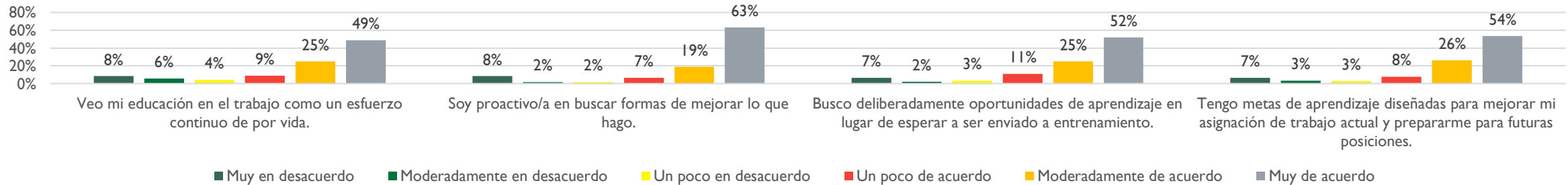


# RESULTADOS POR DIMENSIONES DE CAPACITACIÓN

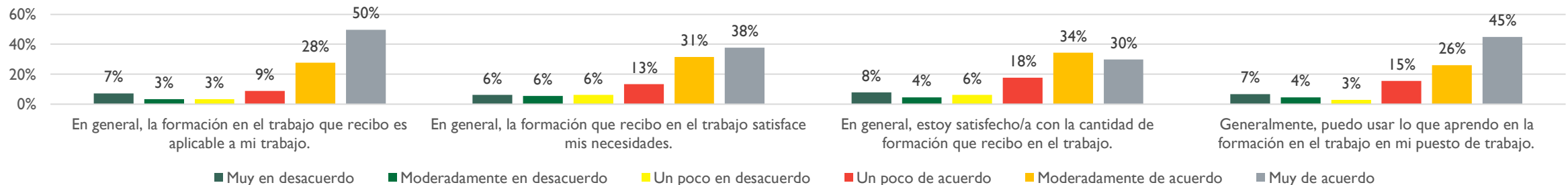
## Ítems de la dimensión Apoyo Organizacional



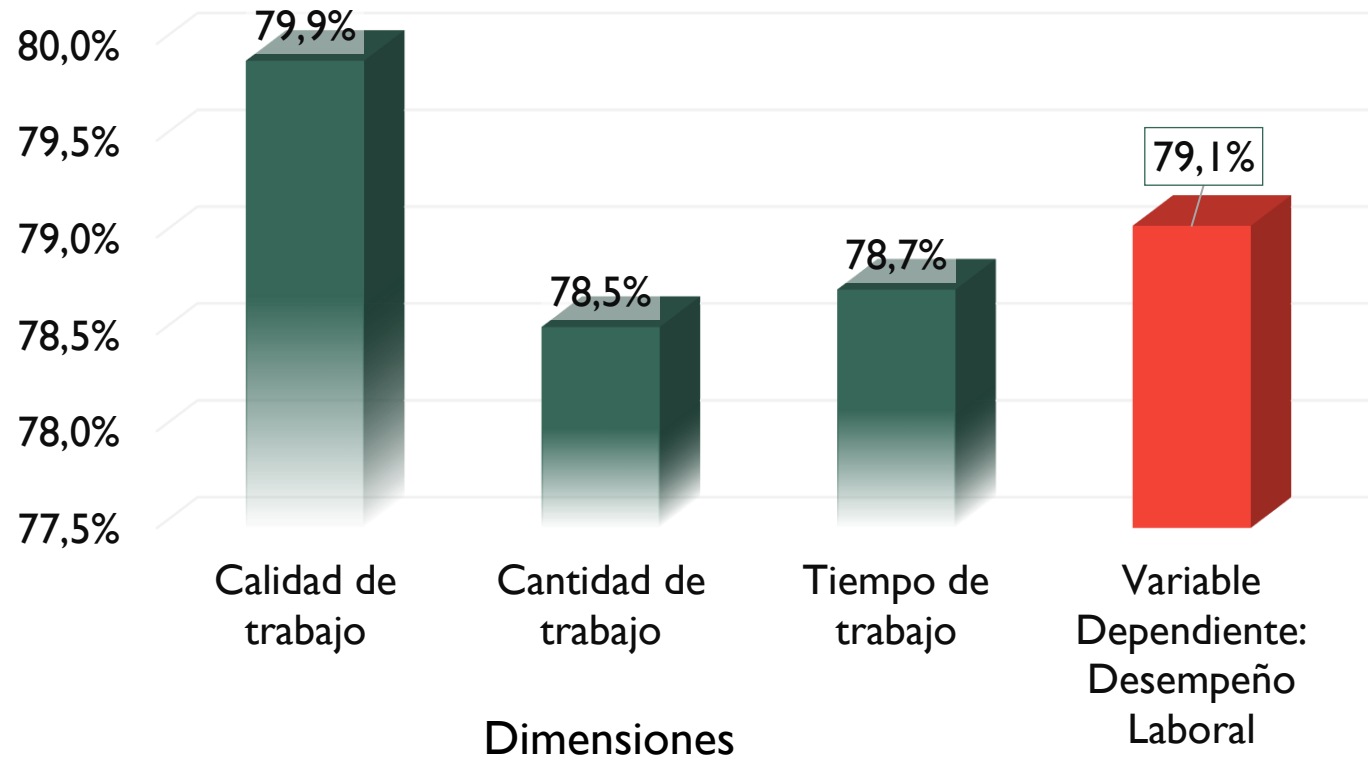
## Ítems de la dimensión Sentimientos de los empleados



## Ítems de la dimensión Satisfacción del empleado

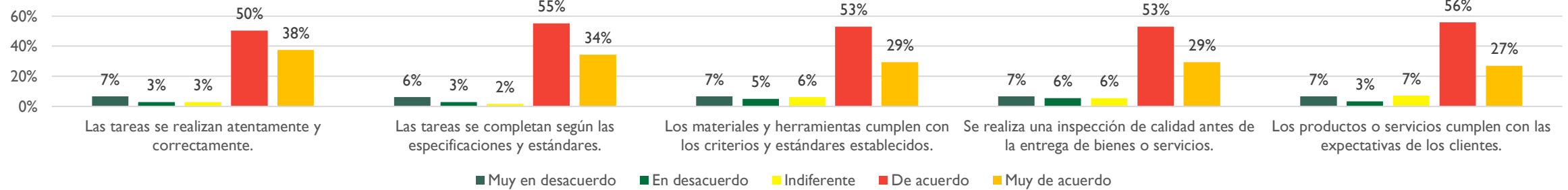


# RESULTADOS DESCRIPTIVOS: DESEMPEÑO

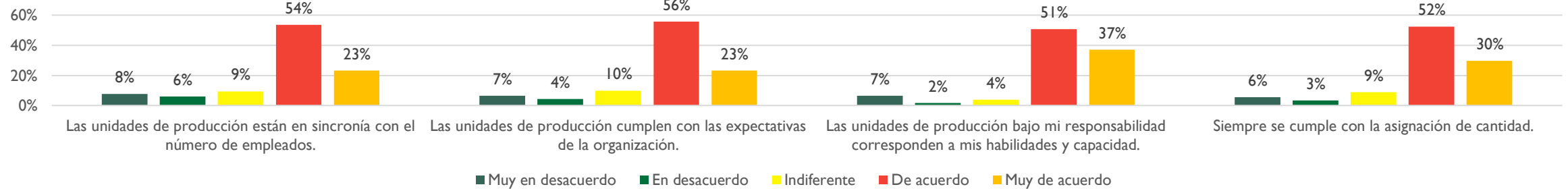


# RESULTADOS POR DIMENSIONES DE DESEMPEÑO

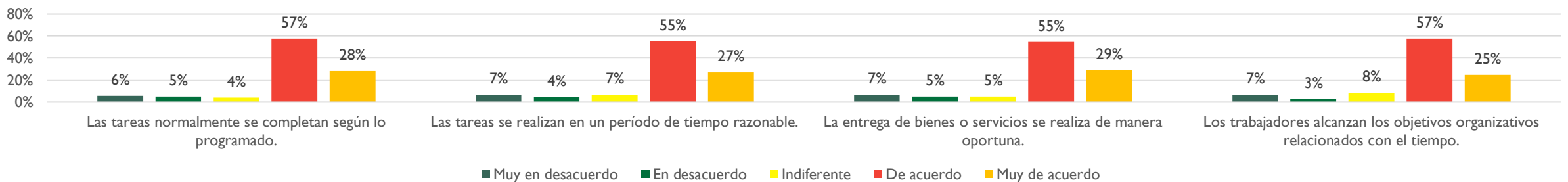
## Ítems de la dimensión Calidad de trabajo



## Ítems de la dimensión Cantidad de trabajo



## Ítems de la dimensión Tiempo de trabajo



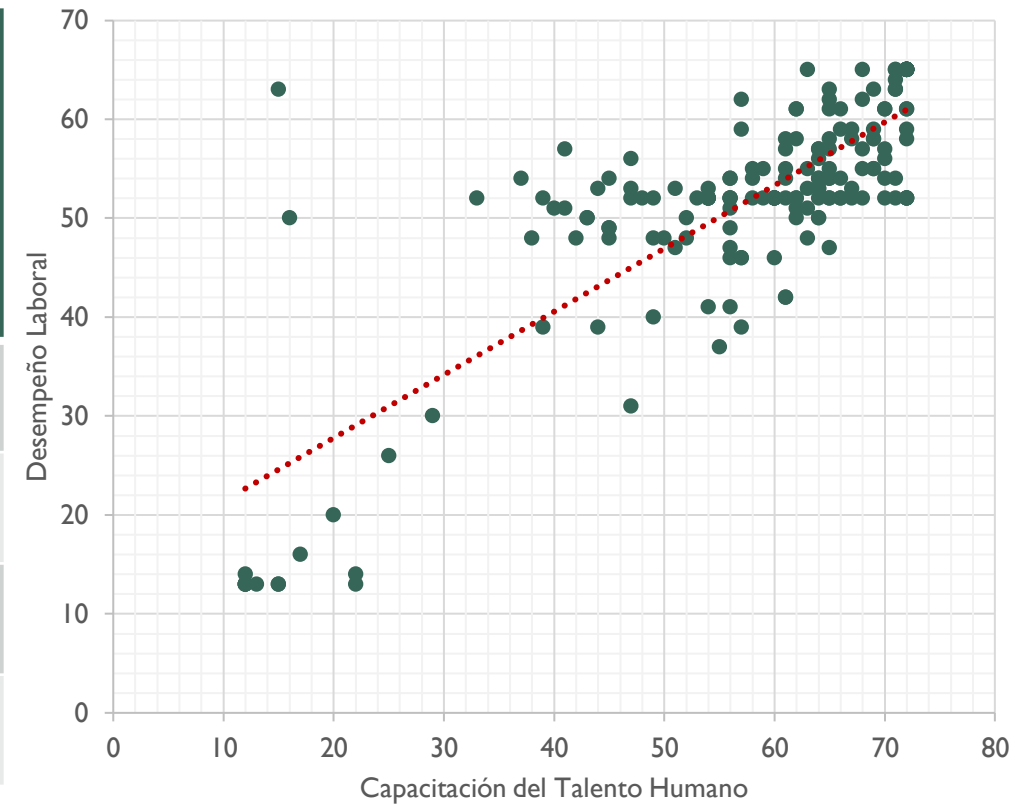
# FODA

	Fortalezas	Debilidades
Factores Internos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alto nivel de capacitación</li><li>• Personal proactivo e interesado en mejorar</li><li>• Buen desempeño de los trabajadores</li><li>• Buen nivel de calidad en el trabajo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apoyo organizacional para capacitación tiene margen de mejora</li><li>• Reconocimiento al desempeño del personal no abarca a todos los trabajadores</li><li>• Poca diversidad en programas de capacitación</li><li>• Número de empleados insuficiente con la cantidad de trabajo</li><li>• Existencia de margen de mejora en el cumplimiento de tiempos de trabajo asignados</li></ul>
	Oportunidades	Amenazas
Factores Externos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Demanda de nuevas habilidades y competencias laborales en el mercado</li><li>• Apoyo externo, privado y gubernamental al desarrollo de organizaciones de la EPS</li><li>• Acceso a nuevas modalidades de autocapacitación en línea y a bajo o cero costo</li><li>• Necesidad de capacitación y desarrollo en habilidades blandas</li><li>• Entorno sociopolítico que apoya el desarrollo de las entidades de la EPS</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pérdida de competitividad en organizaciones que no pueden cumplir con expectativas del mercado</li><li>• Impacto de la situación climática en precios y costos del sector productivo</li><li>• Inseguridad por conflicto armado interno</li></ul>

# ANÁLISIS CORRELACIONAL

Coefficientes de correlación entre dimensiones y variables

	Apoyo organizacional	Sentimientos de empleados	Satisfacción del empleado	V.I. Capacitación del Talento Humano
Calidad de trabajo	0.744	0.773	0.752	0.806
Cantidad de trabajo	0.734	0.754	0.752	0.796
Tiempo de trabajo	0.675	0.743	0.759	0.773
V.D. Desempeño Laboral	0.741	0.780	0.777	0.817



# ACCIONES ESTRATÉGICAS

Recomendación	Descripción	Estrategias
Fortalecimiento del Apoyo Organizacional para la Capacitación	Asegurar y demostrar el respaldo de la organización hacia la formación y desarrollo del personal.	<p>Establecer políticas claras de apoyo a la capacitación.</p> <p>Adoptar prácticas de Responsabilidad Social Cooperativa (basado en Carrillo Punina et. al. (2023))</p> <p>Implementar programas de reconocimiento inclusivos, en el que se valore el desempeño del personal</p> <p>Crear incentivos para la participación en programas de desarrollo.</p>
Diversificación de Programas de Capacitación	Ofrecer una variedad de programas formativos para cubrir diversas necesidades y mejorar la accesibilidad.	<p>Evaluar las necesidades específicas de formación.</p> <p>Colaborar con expertos para desarrollar programas especializados.</p> <p>Desarrollar capacitaciones acerca de modelos de negocio, planeación estratégica y modelos tecnológicos (basado en Carrillo Punina et al. (2023b))</p>
Optimización del Número de Empleados y Cantidad de Trabajo	Asegurar un equilibrio adecuado entre recursos humanos y carga de trabajo.	<p>Realizar una revisión exhaustiva de la planificación de recursos humanos.</p> <p>Implementar estrategias de gestión del tiempo y eficiencia operativa.</p>
Enfoque en Habilidades Blandas y Resiliencia	Desarrollar competencias emocionales y sociales para afrontar desafíos externos.	<p>Integrar programas de capacitación en habilidades blandas.</p> <p>Proporcionar recursos para mejorar la resiliencia y adaptabilidad.</p> <p>Fomentar la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.</p>
Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	Implementar herramientas tecnológicas para mejorar el acceso y eficacia de la formación.	Desarrollar programas de capacitación en línea.



# CONCLUSIONES

**Base Teórica y Marco Conceptual:** Se fundamentó en la teoría Y de McGregor, donde la capacitación se considera esencial para el crecimiento y desarrollo profesional del trabajador. Esto implica que los empleados son activos en su proceso de formación, lo que aumenta su compromiso y responsabilidad, y, en última instancia, su desempeño laboral.

**Instrumento de Evaluación:** Se utilizó un cuestionario con 25 preguntas, dividido en dos partes: una para evaluar la capacitación y otra para medir el desempeño laboral. Ambas partes se basaron en escalas de Likert de 6 y 5 puntos respectivamente, lo que facilitó su aplicación en una población amplia.

**Resultados del Estudio:** Se logró un nivel de logro del 79,2% para la capacitación y del 79,1% para el desempeño laboral. Destaca la calidad del trabajo como punto fuerte en la variable de desempeño.

**Análisis FODA:** Se identificaron aspectos relevantes como el alto nivel de capacitación y la actitud proactiva del personal, así como la calidad en el trabajo. Sin embargo, se señalaron áreas de oportunidad para el crecimiento y desarrollo profesional.

**Coefficiente de Correlación de Pearson:** Se estableció una correlación positiva alta (+0,817) entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral. Esto validó la hipótesis planteada y se confirmó mediante la prueba de significancia.

**Acciones Estratégicas Propuestas:** Se sugieren acciones como el fortalecimiento del apoyo organizacional para la capacitación, la diversificación de programas formativos, la optimización del número de empleados y la cantidad de trabajo, el enfoque en habilidades blandas y la adopción efectiva de tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

# RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar programas que fomenten la participación activa de los empleados en su proceso formativo, lo que aumentará su responsabilidad y compromiso, impactando directamente en su desempeño laboral.

Se sugiere continuar utilizando el instrumento de encuesta en futuras evaluaciones para realizar revisiones periódicas y ajustes, si es necesario, con el fin de mantener la relevancia y eficacia de las acciones propuestas a lo largo del tiempo.

Se recomienda realizar más investigaciones para comprender mejor los motivos detrás de estos resultados y para identificar debilidades que puedan ser mejoradas.

Se sugiere socializar con los representantes o dirigentes de la organización la importancia de la capacitación como elemento clave para un buen desempeño laboral, buscando así abordar el margen de mejora en el desarrollo profesional.

Se propone realizar nuevas investigaciones para determinar qué dimensiones y elementos de cada variable contribuyen a esta correlación, así como identificar los temas que pueden disminuir la intensidad del indicador.

Se recomienda realizar una revisión de las acciones estratégicas propuestas, seleccionando y adaptando aquellas que puedan tener un mayor impacto en resolver las necesidades específicas de cada organización.



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

