



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

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería Comercial

Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial

PhD. Carrillo Punina Álvaro Patricio

26 de enero del 2024

Resultados de la herramienta para verificación y/o análisis de similitud de contenidos



Tesis S Lozada - enero 2024.docx

Scan details

Scan time:
January 23th, 2024 at 15:51 UTC

Total Pages:
104

Total Words:
25797

Plagiarism Detection



Types of plagiarism		Words
● Identical	0.5%	137
● Minor Changes	0%	5
● Paraphrased	2.3%	583
● Omitted Words	5.9%	1513

AI Content Detection



Text coverage

- AI text
- Human text

PhD. Carrillo Punina Álvaro Patricio

Director



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería Comercial

Certificación

Certifico que el trabajo de titulación: **“Capacitación de talento humano en el desempeño laboral de las empresas de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos”** fue realizado por la señora **Lozada Ortiz, Silvana Elizabeth**; el mismo que cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, además fue revisado y analizado en su totalidad por la herramienta de prevención y/o verificación de similitud de contenidos; razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que se lo sustente públicamente.

Sangolquí, 21 de febrero de 2024.

PhD. Carrillo Punina Álvaro Patricio

C. C 0501623284



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería Comercial

Responsabilidad de Autoría

Yo, **Lozada Ortiz, Silvana Elizabeth**, con cédula de ciudadanía N° 2100054515, declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **Capacitación de talento humano en el desempeño laboral de las empresas de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos** es de mi autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos, y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Sangolquí, 21 de febrero de 2024.

Lozada Ortiz, Silvana Elizabeth

C.C.: 2100054515



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería Comercial

Autorización de Publicación

Yo **Lozada Ortiz, Silvana Elizabeth**, con cédula de ciudadanía N° 2100054515, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **Capacitación de talento humano en el desempeño laboral de las empresas de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos** en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi responsabilidad.

Sangolquí, 21 de febrero de 2024.

Lozada Ortiz, Silvana Elizabeth

C.C.: 2100054515

Dedicatoria

A todo el que me dio una mano
y palabras de aliento
y a quien me trunco
ya que tanto las victorias
y fracasos son aprendizaje.

Silvana

Agradecimiento

A Dios por el regalo de la vida que a pesar de los altos y bajos, la vida es bella y un regalo precioso que hay que saberlo disfrutar....

A Jesús mi camino a seguir.....

A mis padres por su apoyo incondicional, por sus enseñanzas y su amor.

A mis hermanos Pablo y Jairo por estar ahí en todo momento, y a mi hermano que viaja a un mundo mejor, Libio.

A mi esposo por su paciencia y apoyo en todo este proceso.

A mis hijos, Mikaela, Alexander y Geraldine; ellos mi alegría y por ser mi inspiración para seguir luchando y alcanzar este tan anhelado título.

A las autoridades y docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas. En especial el Ing. Wenceslao Montaña por insistirme en continuar. Al PhD. Álvaro Punina por su valioso tiempo y ser mi guía en mi trabajo de tesis, A la Dra. Martínez por su colaboración en los procesos académicos.

A Mery, por sus correos a la Universidad a apoyarme con sus gestiones.

Y sobre todo a mis compañeras y compañeros que he conocido y tratado en este largo camino; en especial al grupo superviviente: Stefany, Angela, Liliana, Paula, Margarita Silvia, Rosario, Jorge y Camilo.

A la mejor ex jefa Arely y mi ex compañera de trabajo Jenny con sus ocurrencias muy divertidas y entretenidas.

Y por último a mí misma, por ser persistente y resistente a las adversidades...

Pueda que tengas que luchar una batalla más de una vez para ganarla (Margaret Thatcher)

Silvana

ÍNDICE

Introducción.....	16
Capítulo I – El Problema.....	18
Antecedentes	18
Planteamiento del problema	19
Diagrama del árbol de problemas.....	21
Justificación.....	22
Objetivos.....	23
Objetivo general	23
Objetivos específicos	24
Hipótesis y variables	24
Capítulo II – Marco Teórico	26
Antecedentes investigativos	26
Marco Teórico	29
Capacitación de Talento Humano	29
Concepciones y definiciones: Base teórica	29
Dimensiones de capacitación del Talento Humano	32
Modelos de Capacitación del Talento Humano.....	33
Desempeño laboral.....	36
Concepto	36
Dimensiones de desempeño laboral.....	37
Marco contextual.....	39
Antecedentes históricos de la Economía Popular y Solidaria.....	39
Definiciones sobre Economía Popular y Solidaria.....	42
Estructura del sector Economía Popular y Solidaria en Ecuador	43

Marco legal.....	44
Capítulo III – Metodología.....	45
Enfoque y métodos de investigación.....	45
Población y muestra.....	45
Técnica e instrumento de investigación.....	56
Proceso de recolección de datos.....	56
Procedimiento para el análisis de datos y correlación de variables.....	57
Capítulo IV – Resultados.....	58
Perfil del Talento humano de las empresas de la EPS del cantón Lago Agrio.....	58
Análisis de resultados descriptivos de capacitación de Talento Humano.....	60
Evaluación global de la variable Capacitación de talento humano.....	61
Resultados por dimensión.....	62
Análisis de resultados descriptivos de desempeño laboral.....	71
Resultado total.....	71
Resultados por dimensión.....	72
Diagnóstico situacional.....	82
Factores internos.....	82
Factores externos.....	84
Análisis FODA.....	86
Capítulo V- Análisis estadístico inferencial y Discusión.....	88
Análisis correlacional (variables y dimensiones).....	88
Comprobación de hipótesis.....	89
Discusión de resultados.....	90
Acciones estratégicas para mejorar la capacitación del Talento Humano y el desempeño laboral.....	92
Conclusiones.....	103

Recomendaciones	104
Referencias bibliográficas.....	106
Apéndices	111

Listado de Tablas

Tabla 1. <i>Resumen de los antecedentes investigativos</i>	28
Tabla 2. <i>Posturas de la teoría X y la teoría Y en la administración de recursos humanos</i>	31
Tabla 3. <i>Etapas de la evolución del cooperativismo en Ecuador</i>	41
Tabla 4. <i>Marco legal</i>	44
Tabla 5. <i>Población</i>	46
Tabla 6. <i>Empresas que potencialmente participarán en el estudio</i>	48
Tabla 7. <i>Instrumentos para la recolección de datos</i>	56
Tabla 8. <i>Dimensión de Apoyo organizacional</i>	64
Tabla 9. <i>Dimensión de Sentimientos de empleados</i>	67
Tabla 10. <i>Dimensión de Satisfacción del empleado</i>	70
Tabla 11. <i>Dimensión de Calidad de trabajo</i>	75
Tabla 12. <i>Dimensión de Cantidad de trabajo</i>	79
Tabla 13. <i>Dimensión de Tiempo de trabajo</i>	81
Tabla 14. <i>Análisis FODA</i>	86
Tabla 15. <i>Coeficientes de correlación entre variables y dimensiones</i>	88
Tabla 16. <i>Recomendaciones para las organizaciones de la EPS</i>	93

Lista de Figuras

Figura 1. <i>Diagrama de árbol de problemas</i>	22
Figura 2. <i>Estructura del talento humano</i>	34
Figura 3. <i>Modelo de Michigan</i>	36
Figura 4. <i>Estructura del sistema económico social y solidario</i>	43
Figura 5. <i>Sistema Financiero Nacional</i>	44
Figura 6. <i>Edad de los encuestados</i>	58
Figura 7. <i>Sexo de los encuestados</i>	59
Figura 8. <i>Años de trabajo de los encuestados</i>	59
Figura 9. <i>Estado civil de los encuestados</i>	60
Figura 10. <i>Nivel de la variable de Capacitación del Talento Humano</i>	61
Figura 11. <i>Mi departamento ofrece oportunidades de aprendizaje/formación para satisfacer las cambiantes necesidades de mi lugar de trabajo</i>	62
Figura 12. <i>En mi departamento, el aprendizaje es planificado y con propósito en lugar de accidental</i>	63
Figura 13. <i>En mi departamento, las personas están interesadas tanto en el desarrollo personal como en el profesional</i>	63
Figura 14. <i>La formación y el desarrollo son alentados y recompensados en mi departamento</i>	64
Figura 15. <i>Veo mi educación en el trabajo como un esfuerzo continuo de por vida</i>	65
Figura 16. <i>Soy proactivo/a en buscar formas de mejorar lo que hago</i>	66
Figura 17. <i>Busco deliberadamente oportunidades de aprendizaje en lugar de esperar a ser enviado a entrenamiento</i>	66
Figura 18. <i>Tengo metas de aprendizaje diseñadas para mejorar mi asignación de trabajo actual y prepararme para futuras posiciones</i>	67
Figura 19. <i>En general, la formación en el trabajo que recibo es aplicable a mi trabajo</i>	68

Figura 20. <i>En general, la formación que recibo en el trabajo satisface mis necesidades ..</i>	69
Figura 21. <i>En general, estoy satisfecho/a con la cantidad de formación que recibo en el trabajo</i>	69
Figura 22. <i>Generalmente, puedo usar lo que aprendo en la formación en el trabajo en mi puesto de trabajo</i>	70
Figura 23. <i>Nivel de la variable de Desempeño Laboral</i>	71
Figura 24. <i>Las tareas se realizan atentamente y correctamente.....</i>	72
Figura 25. <i>Las tareas se completan según las especificaciones y estándares.....</i>	73
Figura 26. <i>Los materiales y herramientas cumplen con los criterios y estándares establecidos</i>	73
Figura 27. <i>Se realiza una inspección de calidad antes de la entrega de bienes o servicios</i>	74
Figura 28. <i>Los productos o servicios cumplen con las expectativas de los clientes.....</i>	75
Figura 29. <i>Las unidades de producción están en sincronía con el número de empleados.....</i>	76
Figura 30. <i>Las unidades de producción cumplen con las expectativas de la organización.....</i>	77
Figura 31. <i>Las unidades de producción bajo mi responsabilidad corresponden a mis habilidades y capacidad</i>	77
Figura 32. <i>Siempre se cumple con la asignación de cantidad.....</i>	78
Figura 33. <i>Las tareas normalmente se completan según lo programado</i>	79
Figura 34. <i>Las tareas se realizan en un período de tiempo razonable</i>	80
Figura 35. <i>La entrega de bienes o servicios se realiza de manera oportuna.....</i>	80
Figura 36. <i>Los trabajadores alcanzan los objetivos organizativos relacionados con el tiempo.....</i>	81
Figura 37. <i>Correlación entre Capacitación del Talento Humano y Desempeño Laboral....</i>	89

Resumen

En el entorno empresarial actual, altamente competitivo, la gestión del talento humano es un factor crítico para el éxito organizacional, ante la cual, la capacitación del personal es esencial para desarrollar su potencial, influyendo directamente en su desempeño. La presente investigación tuvo como objetivo 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. Para esto, se utilizó un estudio de diseño no experimental, de alcance descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo y de corte transversal, a una población compuesta por 330 organizaciones no financieras de la EPS. La información se levantó a una muestra de 178 organizaciones (al 5% de error y 95% de confianza), mediante la encuesta, para lo cual se utilizó un cuestionario basado en la Escala de capacitación laboral de Schmidt (2004) y la Escala de desempeño laboral de Na-Nan, Chaiprasit y Pukkeeree (2018). Los resultados del estudio revelaron un destacado nivel de logro, alcanzando un 79,2% para la capacitación del talento humano y un 79,1% para el desempeño laboral. La aplicación del coeficiente de correlación de Pearson mostró una relación significativa (+0,817) entre la capacitación y el desempeño laboral, validando la hipótesis planteada. Como estrategias de mejora, se propusieron acciones como fortalecer el apoyo organizacional, diversificar programas formativos, optimizar el personal y la carga de trabajo, entre otras.

Palabras clave: talento humano, desempeño laboral, capacitación, procesos de gestión de talento humano.

Abstract

In today's highly competitive business environment, human talent management is a critical factor for organizational success, making staff training essential to develop their potential and directly influence their performance. This research aimed to determine the impact of human talent training on the work performance of Popular and Solidarity Economy companies in the Lago Agrio canton, Sucumbíos province. To achieve this, a non-experimental, descriptive and correlational study was used, with a quantitative approach and a cross-sectional design, for a population of 330 non-financial EPS organizations. The information was collected from a sample of 178 organizations (at a 5% error and 95% confidence level), using a survey for which a questionnaire based on Schmidt's Job Training Survey (2004) that measure organizational support for training, employee feelings about training, and employee satisfaction with training; and the Comprehensive Employee Job Performance Scale of Na-Nan, Chaiprasit and Pukkeeree (2018) was used. The study results revealed a remarkable level of achievement, reaching 79.2% for human talent training and 79.1% for work performance. The application of Pearson's correlation coefficient showed a significant relationship (+0.817) between training and work performance, validating the proposed hypothesis. As improvement strategies, actions such as strengthening organizational support, diversifying training programs, optimizing staff and workload, among others, were proposed.

Keywords: human talent, job performance, training, human talent management processes.

Introducción

En un entorno empresarial caracterizado por su constante evolución y competitividad, la gestión del talento humano se erige como un factor determinante en el éxito de las organizaciones. La capacitación de los empleados desempeña un papel crucial en el desarrollo de sus competencias y habilidades, lo que a su vez incide directamente en su desempeño laboral. En este contexto, el presente estudio se enfoca en la relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral, centrándose específicamente en las empresas de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos.

La importancia de investigar esta relación radica en la necesidad de comprender cómo la capacitación puede impactar en el desempeño laboral de un sector empresarial particularmente relevante en la economía de la región. La economía popular y solidaria tiene un rol significativo para impulsar la aparición de nuevas plazas de empleo, a la vez que apoya la oferta de servicios en el ámbito comunitario. Por lo tanto, mejorar el desempeño laboral en estas organizaciones no solo beneficia a las empresas en sí, sino que también repercute en la sociedad en general.

Este estudio se divide en cinco capítulos que abordan de manera integral el tema de la capacitación del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el contexto de la economía popular y solidaria:

El Capítulo I se enfoca en la presentación del problema, describiendo la carencia de prácticas de capacitación en estas organizaciones y planteando preguntas de investigación relevantes. Presenta los antecedentes y el planteamiento del problema, el diagrama del árbol de problemas, justificación, objetivos y las hipótesis y variables de investigación.

El Capítulo II, el marco teórico, ofrece una base sólida para la comprensión de los conceptos relacionados con la capacitación y el desempeño laboral, además de revisar la literatura académica existente sobre el tema. Este capítulo contiene los conceptos y

dimensiones para capacitación y desempeño laboral, y un apartado sobre la economía popular y solidaria.

El Capítulo III detalla la metodología utilizada en el estudio, incluyendo el diseño de investigación, la población y muestra, así como los instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo IV presenta los resultados de la investigación, analizando los hallazgos obtenidos a través de la encuesta aplicada a las organizaciones de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio. Se presentan inicialmente los resultados descriptivos para cada variable, tanto por dimensión como en puntaje total, y un diagnóstico situacional del sector de la Economía Popular y Solidaria.

El último capítulo abarca el análisis estadístico de los resultados para la comprobación de la hipótesis. Esto comprende el análisis correlacional, la confrontación con otros estudios, y las recomendaciones para las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria.

Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, proporcionando una visión integral de la relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en este contexto específico. Posteriormente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Capítulo I – El Problema

Antecedentes

En el entorno actual altamente competitivo, y en el que los cambios continuos a nivel social y tecnológico han dado paso a un ambiente VICA por su volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad para la toma de decisiones (Terlato, 2019), es importante que las organizaciones puedan adaptarse a las necesidades y requerimientos de la sociedad, los usuarios y los consumidores. Por tanto, el capital humano debe tener la capacidad para responder ante las exigencias de su puesto y contar con las herramientas y competencias necesarias para hacerlo, lo que hace evidente las posibilidades que ofrecen las prácticas de capacitación del Talento Humano, entendidas como las acciones empresariales que garantizan que los trabajadores desarrollen o adquieran las competencias o conocimientos relacionados con su puesto de trabajo (Obando, 2020), por lo cual, la carencia de estas impide que la empresa pueda desarrollar el potencial del recurso humano.

Varios estudios previos se han hecho eco de la relación entre capacitación y desempeño laboral. Por ejemplo, Gonzales y Cereceda (2020) analizaron la capacitación y el desempeño laboral en trabajadores de la policía municipal y encontraron una asociación directa y estadísticamente significativa entre las variables. Obando (2020) investigó la asociación entre capacitación y productividad, esta última como medida del desempeño de los trabajadores, y argumenta que la capacitación mejora los conocimientos, la aplicabilidad de los contenidos y las habilidades de los trabajadores. Castro y Delgado (2020) estudiaron la manera y los elementos de la gestión de talento humano que influyen en el desempeño de los trabajadores, y observaron que los factores que mostraron mayor impacto sobre el rendimiento fueron la motivación y la capacitación. Por último, Mestas et al. (2021) estudiaron la gestión de Talento Humano y el desempeño y encontraron un coeficiente de asociación de 0,756 entre capacitación y calidad del trabajo. Por tanto, la literatura académica fortalece la asociación

entre estos factores, si bien aún no se ha investigado en el ámbito de las empresas de la Economía Popular y Solidaria.

Planteamiento del problema

El problema abordado en el presente estudio, es la carencia de prácticas de capacitación del Talento Humano en las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria no financieras pertenecientes al cantón Lago Agrio, de la provincia de Sucumbíos, que estaría afectando el desempeño laboral de los trabajadores.

El estudio se realizará en el cantón Lago Agrio, de la provincia de Sucumbíos. Este cantón nace a partir de la migración hacia este sector como resultado de las perforaciones petroleras realizadas en 1967. Un grupo de lojanos residentes en Manabí y en Santo Domingo, luego de varias reuniones, decidieron enviar un grupo de exploradores a esta tierra desconocida e inhóspita. Se veía un futuro prometedor y próspero, lo que la mayoría buscaba para superar la pobreza provocada por la sequía en Loja. Es así, que un 3 de diciembre de 1969, un grupo de colonos que conformaban la Pre cooperativa Nueva Loja, se embarcó en un avión y desde Pastaza partieron hasta Santa Cecilia. Para los militares era conveniente formar fronteras vivas con ecuatorianos en esta zona y eso significaba el proyecto presentado por Jorge Añazco Castillo, el viejo luchador, como muchos lo conocían; precursor de esta gran aventura que hoy se conoce como Lago Agrio con su cabecera cantonal Nueva Loja.

El grupo de 23 colonos aventureros y desafiantes a lo desconocido se asombraban con los paisajes que desde el avión se observaba, la emoción los embargaba por ser el primer grupo organizado para fundar un pueblo en el Nororiente petrolero del Ecuador. Así, en 1969 se crea la Precooperativa Nueva Loja, y para 1975 inician los trámites para la cantonización. Finalmente, en 1979 se crea el cantón Lago Agrio mediante Decreto Supremo nro. 3541, suscrito el 20 de junio de 1979, publicado en el registro oficial del 11 de julio de 1979. Entre las principales actividades económicas se encuentra la agricultura y actividades de servicios según el INEC (2010), y en el sector de la Economía Popular y Solidaria se tienen 2 entidades del

sector financiero y 330 organizaciones no financieras activas, estas últimas abarcan a cooperativas, asociaciones, organizaciones comunitarias, uniones y redes de integración; en el ámbito acuícola, agrícola, agropecuaria, alimentos, artesanal, producción, textil, construcción, ganadería, transporte y turismo, entre otras (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2022).

Se ha podido conocer que muchas de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria del cantón funcionan de una manera empírica, sin aplicar procesos de gestión del Talento Humano, por lo que se suele dejar de lado las actividades de desarrollo, capacitación o formación de los trabajadores, lo que ha llevado a que no logren un buen desempeño laboral. De acuerdo con Pérez et al. (2021, p. 246) en Ecuador es común que “las prácticas aplicadas en materia de gestión de recursos humanos responden más a la intención de cumplir con normas y leyes que rigen la conducta empresarial que al reconocimiento de la necesidad, importancia o beneficio [de estas]”.

En las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio se ha observado una carencia de prácticas de capacitación del Talento Humano, por lo mismo, el presente estudio busca responder a la interrogante:

- ¿Cómo incide la capacitación de Talento Humano en el desempeño laboral de las empresas de Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos?

De esta pregunta derivan las siguientes:

- ¿Cuál es la situación de las empresas no financieras de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio?
- ¿Qué teorías y estudios han abordado la capacitación en Talento Humano y el desempeño laboral, que sean adecuados para la realización del estudio?

- ¿Cómo evaluar la capacitación del Talento Humano y el desempeño laboral en el personal de las empresas no financieras de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio?
- ¿A través de qué herramientas estadísticas puede identificarse la incidencia entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal de las empresas no financieras de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio?
- ¿De qué manera puede mejorarse la capacitación del Talento Humano para incidir de forma positiva en el desempeño laboral del personal de las empresas no financieras de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio?

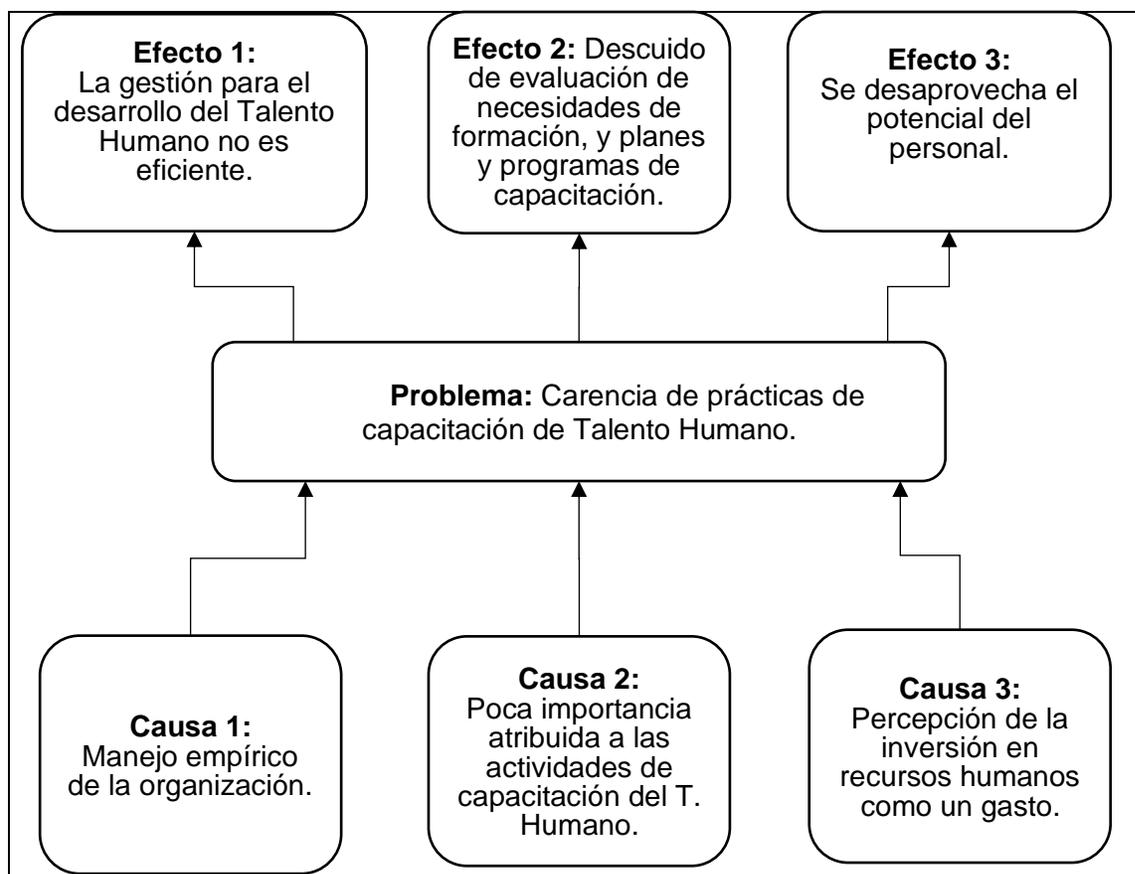
Diagrama del árbol de problemas

En la Figura 1 se presenta el diagrama del árbol de problemas, en el que se ha tomado como problema central a la carencia de prácticas de capacitación del Talento Humano, del que se desprenden las siguientes causas y efectos:

- En primer lugar, se evidencia un manejo empírico en muchas de las empresas de Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio. Esto sugiere la ausencia de prácticas y procesos formales de gestión de Talento Humano, lo que ha reducido la eficiencia en el desarrollo profesional de los trabajadores y, por ende, no alcanzan todo su potencial.
- En segundo lugar, se atribuye poca importancia a las actividades de capacitación del Talento Humano, lo que ha llevado a que se descuiden aspectos como la evaluación de necesidades de formación, los programas y planes de capacitación, entre otros aspectos.
- En tercer lugar, la percepción de las inversiones en recursos humanos es vista como un gasto, por lo que se evita invertir en capacitación y formación para los trabajadores. El personal, al no estar capacitado, no puede rendir en todo su potencial.

Figura 1.

Diagrama de árbol de problemas



Justificación

La importancia de abordar el tema de la capacitación del talento humano en las empresas de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio radica en su relevancia en el entorno actual altamente competitivo. La incertidumbre, ambigüedad y competitividad que caracterizan el ambiente organizacional actual exigen a las organizaciones adaptarse a las necesidades de la sociedad, los usuarios y los consumidores. Para ello, el capital humano debe contar con las competencias necesarias para responder a las demandas de sus puestos de trabajo, por lo que la capacitación es un factor clave para el éxito organizacional.

La relevancia social de este estudio se evidencia en su contribución al mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de las organizaciones de la economía popular y solidaria. Al fomentar la capacitación del talento humano, se espera que estos trabajadores puedan ofrecer un mejor servicio a la sociedad y a los consumidores, lo que a su vez puede contribuir al desarrollo económico y social de la región.

Desde una perspectiva práctica, este estudio tiene implicaciones significativas pues la capacitación del talento humano puede mejorar la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral, lo que a su vez puede aumentar la productividad de las empresas. En ese sentido, parte del estudio implica la propuesta de acciones estratégicas para mejorar la capacitación del Talento Humano e incidir de forma positiva en el desempeño laboral.

En términos de valor teórico, este estudio contribuye a llenar un vacío en la literatura académica al abordar la relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en el contexto de las empresas de la economía popular y solidaria, un tema que no ha sido ampliamente investigado. Al hacerlo, enriquece la comprensión de esta relación y brinda una base teórica sólida para futuras investigaciones.

Desde el ámbito metodológico, el estudio puede considerarse útil porque a través de la investigación busca demostrarse la manera en que la capacitación del personal puede influir en su desempeño, ante los pocos estudios, sobre estos aspectos, que se han realizado en el sector popular y solidaria. Además, la utilización de la Escala de capacitación laboral de Schmidt (2004) y la Escala de desempeño laboral de Na-Nan, Chaiprasit y Pukkeeree (2018) pueden servir como referente para futuras investigaciones en este ámbito.

Objetivos

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.

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 en el personal de las empresas no financieras de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio.
- 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 en el personal de las empresas no financieras de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio.
- Proponer acciones estratégicas para mejorar la capacitación del Talento Humano e incidir de forma positiva en el desempeño laboral del personal de las empresas no financieras de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio.

Hipótesis y variables

Las variables del estudio son las siguientes:

Variable independiente: Capacitación de Talento Humano.

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

Variable dependiente: Desempeño laboral.

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

- Cantidad de trabajo.
- Tiempo de trabajo.

La hipótesis que se desarrollará en el estudio se presenta a continuación:

- 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.

Capítulo II – Marco Teórico

Antecedentes investigativos

Entre los estudios que se han abordado como antecedentes investigativos, se mencionan los siguientes:

Mestas et al. (2021) estudiaron la relación entre gestión de Talento Humano y Desempeño laboral en trabajadores del sector público. El estudio se llevó a cabo en Perú, y su metodología se basó en un diseño no experimental, cuantitativo, transversal y correlacional. La muestra poblacional se compuso de 200 sujetos a los que se investigó mediante la técnica de la encuesta. Entre los resultados los autores encontraron que, en general, se ha identificado que con mucha frecuencia se necesita actualizar y adaptar el conocimiento de los trabajadores a los cambios actuales. Además, los autores hallaron un coeficiente de asociación de 0,756 entre capacitación y calidad del trabajo. Los autores concluyeron que los procesos de capacitación que forman parte de la administración de Talento Humano influyen de manera significativa en el desempeño laboral.

Gonzales y Cereceda (2020) en su investigación titulada “Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo” analizaron la capacitación y el desempeño laboral en trabajadores de la policía municipal. Para llevar a cabo este estudio se diseñó un estudio preexperimental de pretest y postest, de enfoque cuantitativo, con una muestra de 48 trabajadores, mediante la técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios. Entre los resultados obtenidos se menciona que, a través de la capacitación realizada, el desempeño calificado como ‘muy bueno’, se elevó de 0% a 63%, el desempeño ‘bueno’ subió de 3% a 37%, mientras que el desempeño evaluado en el pretest como malo y regular se redujeron a 0%. Los autores concluyen que la capacitación es un elemento indispensable para lograr un buen desempeño, siempre que esta esté alineada a los objetivos de rendimiento que se espera evaluar en el trabajador.

Castro y Delgado (2020) en el estudio titulado “Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020”, tuvo como objetivo determinar un modelo de gestión de talento humano que sea adecuado para fortalecer la capacidad de los trabajadores, para lo cual desarrolló una investigación básica, diseño no experimental, descriptiva y transversal, a través de cuestionarios de encuesta a una muestra de 70 personas. Entre los resultados se encontró que entre el 60% y el 67,1% de trabajadores coinciden en que se promueve el *know how*, y las actividades para aprendizaje continuo, ampliar y compartir conocimiento; y a su vez se identifican factores de habilidad entre el 50% (habilidades de comunicación) y el 64,3% (visión global y sistemática; y trabajo en equipo). Además, se ha observado que, entre las características de capacidad para el desempeño laboral, se tiene entre un 62,1% que coincide en alcanzar habilidades interpersonales, y el 67,1% en habilidades de solución de problemas y habilidades analíticas. Los autores concluyen que la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, donde lo que más influye son las capacitaciones y estímulos de desempeño.

Obando (2020) investigó la asociación entre capacitación en talento humano y productividad a través de una revisión literaria. En el estudio se consideró a la productividad como un indicador del desempeño laboral. La investigación se desarrolló mediante un diseño no experimental, de enfoque cualitativo y de tipo descriptivo, a través de la recopilación de 30 estudios que hayan abordado previamente esta temática, de los cuales se seleccionaron 11. Entre los resultados los autores encontraron perspectivas diferentes en las organizaciones, entre aquellas que consideran la capacitación de talento humano como una inversión y otras como un gasto, y aunque se valora al personal como un factor clave de éxito no suelen realizarse acciones de formación o capacitación. No obstante, en general los estudios coinciden en la influencia de la capacitación sobre la productividad y el desempeño.

Tabla 1.*Resumen de los antecedentes investigativos*

Autor	Objetivo	Metodología	Hallazgos
Mestas et al. (2021)	Estudiar el impacto de los procesos de gestión del TH en el desempeño laboral.	Diseño no experimental, enfoque cuantitativo, corte transversal y correlacional. Encuesta a 200 trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de actualizar y adaptar el conocimiento de los trabajadores a los cambios actuales. - Coeficiente de asociación de 0,756 entre capacitación y calidad del trabajo. - La capacitación tiene un peso significativo en el desempeño laboral.
Gonzales y Cereceda (2020)	Analizar la relación entre capacitación y desempeño laboral en trabajadores de la policía municipal.	Diseño preexperimental de pretest y postest, enfoque cuantitativo, encuesta a 48 trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación elevó el desempeño calificado como 'muy bueno' de 0% a 63%. - Desempeño 'bueno' subió de 3% a 37%. - Desempeño evaluado como malo y regular se redujeron a 0%. - La capacitación es indispensable para un buen desempeño si está alineada a los objetivos de rendimiento.
Castro y Delgado (2020)	Establecer un modelo de gestión para la capacitación de los trabajadores.	Investigación básica, diseño no experimental, descriptiva y transversal. Encuesta a 70 personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Entre el 60% y 67.1% de trabajadores coinciden en que se promueve el know-how y actividades para aprendizaje continuo. - Identificación de factores de habilidad en el 50% al 64.3%. - La gestión de TH influye en el desempeño, especialmente a través de acciones de motivación y capacitación o formación.
Obando (2020)	Establecer la relación entre capacitación y productividad en los trabajadores	Revisión literaria, enfoque cualitativo, descriptivo. Recopilación de 30 estudios, selección de 11.	<ul style="list-style-type: none"> - Perspectivas diversas en las organizaciones sobre la capacitación de talento humano, vista como inversión o gasto. - Coincidencia en la influencia positiva de la capacitación sobre la productividad y el desempeño laboral.

Marco Teórico

Dentro de la base teórica y conceptual del estudio se tomó en cuenta la información bibliográfica sobre las variables investigadas, por lo que se presentan en este apartado los conceptos o definiciones relacionados con la capacitación de Talento Humano y el desempeño laboral. Posteriormente, se revisan las dimensiones relevantes para cada variable, lo que permite aplicar el método analítico para identificar los aspectos susceptibles de ser medidos. Luego, se realiza una revisión breve de los posibles instrumentos para evaluar ambas variables y, por último, se abordan los modelos teóricos asociados a las variables de estudio. Es importante aclarar que se utilizará preferentemente el término Talento Humano y se optará por recursos humanos como sinónimo cuando la redacción lo requiera, además, se utilizará la abreviación CTH para Capacitación de Talento Humano.

Capacitación de Talento Humano

Concepciones y definiciones: Base teórica

Etimológicamente, la palabra capacitación surge del latín *capax-axís* que se interpreta como “que tiene mucha cabida” y capaz, derivado de *capere*, que se entiende como “contener, dar cabida” según explica Márquez (2012), lo que sugiere aquello que puede recoger o contener algo en su interior, lo cual, contextualizado a la persona, implica que puede recolectar e integrar en sí mismo conocimientos o habilidades.

Para Obando (2020) la capacitación del personal forma parte de los esfuerzos organizaciones a través de los cuales se busca que desarrollen las habilidades, competencias y destrezas que, potencialmente, le permitirían realizar su trabajo de forma productiva y, al mismo tiempo, aporta valor a los resultados generales de la organización. Mientras que Mejía, Bravo y Montoya (2013) señalan que un trabajador puede desarrollar múltiples aptitudes y actitudes mediante la capacitación, la cual potencia su desempeño. Entre estas aptitudes se tienen el trabajo en equipo, los estándares de trabajo, el desarrollo del talento y maximiza su desempeño.

Chiavenato (2009) sugiere que la capacitación junto con el desarrollo trata sobre el aprendizaje a nivel individual y de la forma en que los trabajadores aprenden, e identifica las siguientes definiciones:

- La capacitación es el proceso de desarrollar habilidades en los recursos humanos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización.
- La capacitación es el proceso de enseñar a los nuevos empleados las habilidades básicas necesarias para desempeñar su trabajo.
- La capacitación es el proceso de modificar sistemáticamente el comportamiento de los empleados para que alcancen los objetivos de la organización, centrándose en las habilidades y capacidades requeridas por el puesto.
- La capacitación es una experiencia o una vivencia que provoca una transformación permanente en el trabajador para mejorar sus capacidades, ya sea a través de cambios en habilidades, conocimientos, actitudes o comportamiento.
- La capacitación es un proceso educativo de corto plazo y organizado, que permite a las personas aprender conocimientos, actitudes y competencias en función de objetivos previamente establecidos.

Por otro lado, la capacitación del talento humano forma parte del proceso de desarrollo, que, junto con integración, organización, retención y evaluación, conforman los cinco procesos básicos de la gestión de recursos humanos según Chiavenato (2017).

Desde un enfoque teórico, Latorre (2012) propone que existen dos aproximaciones bien definidas a la gestión de recursos humanos, una que puede considerarse '*soft*' o suave, frente a otra '*hard*' o dura. Según esta autora, el enfoque *soft* se basa en el modelo de Harvard en el que la Gestión de recursos humanos busca intervenir, modificar o reorientar las relaciones entre personal y organización para mejorarlas, y dentro de las cuales la capacitación es una de las acciones que permiten esta reorientación. El enfoque *hard* tiene su base en el modelo de la

Escuela de Michigan, que adopta un enfoque estratégico en el que debe gestionarse a los trabajadores de manera eficiente para alcanzar los objetivos organizacionales, en el cual la capacitación es una estrategia para mejorar la capacidad del recurso humano y por ende su eficiencia y productividad. Por lo que la perspectiva que adopta la empresa y el responsable de la Gestión de recursos humanos puede venir encaminada hacia uno de estos dos enfoques, lo que altera la manera de relacionarse con el personal, de decidir sobre su rol en la organización, y sobre la manera en que se propone su desarrollo.

En parte, como se muestra en la tabla 2, estos enfoques podrían asociarse a la Teoría X y Y de McGregor según las describe Chiavenato (2017):

Tabla 2.

Posturas de la teoría X y la teoría Y en la administración de recursos humanos

	Teoría X	Teoría Y
Concepción	Basada en supuestos no comprobados o erróneos sobre la naturaleza humana	Basado en un estilo administrativo o democrático, y en valores humanos
Capacitación	Herramienta para corregir las deficiencias de los trabajadores, el trabajador es un receptor pasivo	Oportunidad para el crecimiento y desarrollo personal y profesional, el trabajador es un participante activo
Motivación	El trabajador se motiva por el incentivo económico	El trabajo puede ser una fuente de satisfacción y motivación
Emociones	Las emociones son irracionales y no deben inferir en el interés del individuo. Los sentimientos deben neutralizarse y controlarse.	Las emociones se relacionan con el sentido de pertenencia o apego hacia la empresa, bien encaminados los sentimientos son beneficiosos para el trabajador y la organización
Objetivos	Objetivos personales suelen oponerse a los organizacionales, lo que requiere mayor control	El trabajador comprometido puede adoptar los objetivos organizacionales como objetivos propios
Compromiso del trabajador	El personal evita las responsabilidades, y es incapaz de auto disciplinarse y controlarse	El trabajador puede aprender a aceptar e incluso a buscar responsabilidades. Puede controlarse a sí mismo.

Nota. Elaborado a partir de Chiavenato (2017)

Se observa que la teoría X encaja en los enfoques de Gestión de recursos humanos ‘hard’ mientras que la teoría Y hace lo propio con el enfoque ‘soft’. Chiavenato (2017) menciona además la teoría Z, surgida en Japón, en la que “realza el sentido de responsabilidad comunitaria como base para la cultura organizacional” (p. 90), de modo que existe un alto sentido de participación, compromiso y toma de decisiones compartida, lo que induce una visión cooperativa del trabajo sustentada en la confianza entre el personal y la organización. En la teoría Z la capacitación se toma como un acto voluntario, a través del cual el valor de cada individuo aumenta en función de la colectividad.

Dimensiones de capacitación del Talento Humano

La capacitación laboral ha sido abordada en diversas investigaciones que han buscado establecer categorías o dimensiones que permitan su medición y comprensión. Así, han surgido diversas propuestas por parte de distintos autores. Por ejemplo, Schmidt (2004) sugiere que la capacitación del Talento Humano puede estudiarse desde 3 dimensiones:

- Apoyo organizacional para la capacitación: Esta dimensión se refiere al nivel de respaldo y facilitación que proporciona la organización a sus empleados para participar en actividades de capacitación.
- Sentimientos de los empleados sobre la capacitación y el desarrollo: Esta dimensión se refiere a las actitudes y percepciones de los empleados hacia la capacitación y el desarrollo de sus habilidades. Incluye aspectos como el interés en la formación, la motivación para aprender, la percepción de la relevancia de la capacitación en relación con sus roles laborales, y la confianza en su capacidad para aplicar lo aprendido.
- Satisfacción de los empleados con la capacitación: Esta dimensión se refiere al grado de satisfacción de los empleados con la capacitación recibida.

Por su parte, Silva y Liza (2019) consideran que la capacitación es el resultado de la gestión organizacional para lograr mejorar las capacidades de los trabajadores, ante lo cual

proponen que las dimensiones de la capacitación laboral pueden ser cuatro: proceso, conocimiento, habilidades y competencias:

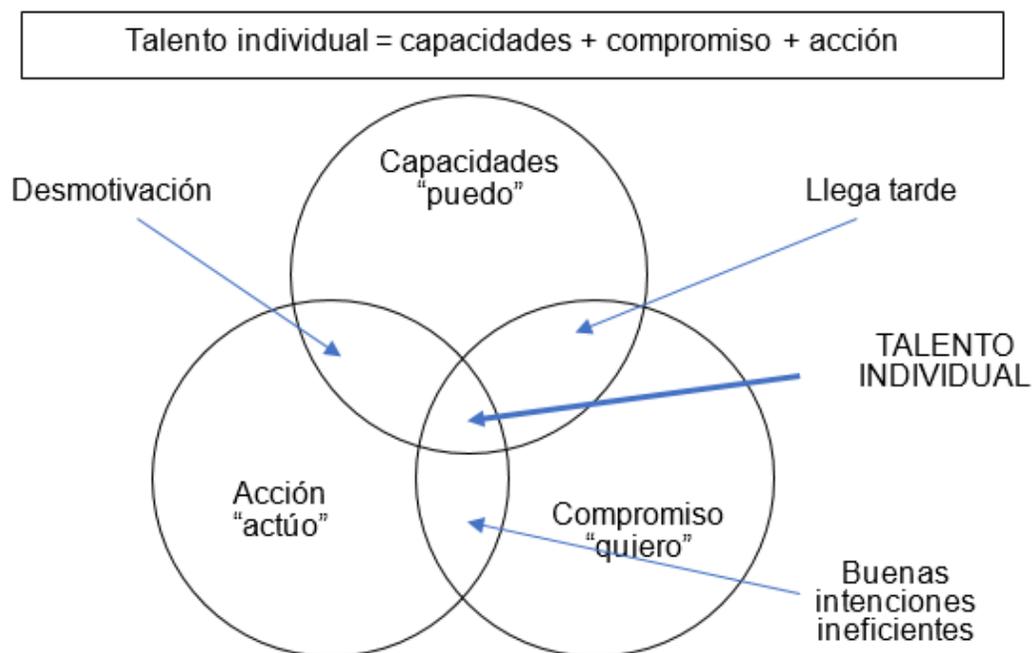
- Proceso: las consideraciones y elementos mediante los cuales se planifica y aplica la capacitación de los trabajadores.
- Conocimiento: El enfoque a través del cual se considera los conocimientos que forman parte del desarrollo de los trabajadores.
- Habilidades: las habilidades personales que debe obtener el personal como parte de la capacitación.
- Competencias: Las competencias que el personal debe obtener para poder desempeñarse de forma adecuada como parte de la capacitación de los trabajadores.

De estas propuestas se adoptará las dimensiones sugeridas por Schmidt (2004) pues están basadas en la escala para la medición de la percepción de los trabajadores sobre la capacitación laboral, lo que, a su vez, permite abordar esta variable desde la opinión de los trabajadores.

Modelos de Capacitación del Talento Humano

Uno de los enfoques de la capacitación es, según Alles (2005), desde el talento compuesto por tres elementos, estos son la capacidad, el compromiso y la acción. La capacitación es el elemento que permite al trabajador llevar a cabo sus tareas o responsabilidades en la organización, pues complementa y potencia sus conocimientos y habilidades propias.

Allles (2005) sugiere el siguiente modelo:

Figura 2.*Estructura del talento humano*

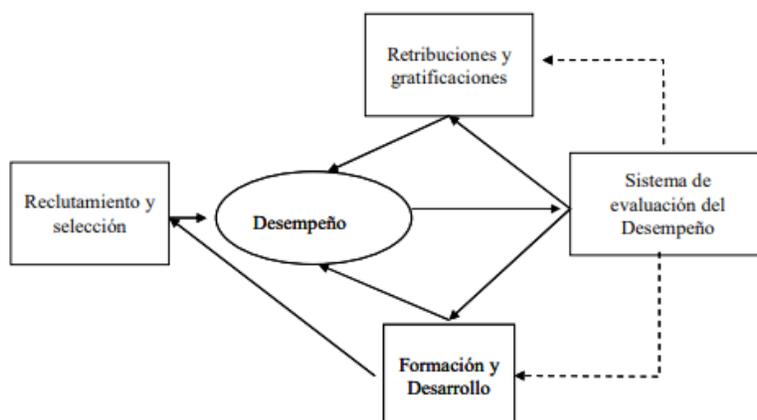
Nota. Elaborado a partir de Alles (2005)

Según explican Mejía et al. (2013), en función de este modelo, el trabajador debe estar comprometido, tener la voluntad para actuar, y poseer la capacidad para hacerlo. No obstante, las actividades de desarrollo se centran justamente en lograr que el personal pueda realizar sus responsabilidades, tareas o asignaciones. Cuando el trabajador solo posee un buen nivel de compromiso y de acción, puede incurrir en acciones ineficientes, aunque con buenas intenciones.

También puede señalarse el modelo de capacitación/formación de Kirkpatrick como se citó en González (2007). Este modelo propone cuatro niveles en la capacitación de los trabajadores los cuales son: reacción de los participantes ante la formación, aprendizaje asimilado por los participantes, conducta de los participantes en el puesto de trabajo, y resultados de la organización. Estos elementos se comprenden de la siguiente manera:

- Reacción de los participantes ante la formación, que se asocia con el nivel de satisfacción que el trabajador siente respecto de la capacitación o formación recibida.
- Aprendizaje asimilado por los participantes, entendido como las nuevas competencias o los nuevos conocimientos adquiridos.
- Conducta de los participantes en el puesto de trabajo, que se refiere a la transferencia de los conocimientos o competencias aprendidas que se aplican en su labor.
- Resultados de la organización, entendida como los efectos o resultados que la capacitación produce en diversas áreas de la empresa, es decir, el impacto que produce la formación.

También puede mencionarse el modelo de Michigan, el cual, según Armstrong y Taylor (2020), toma su nombre de la Universidad de Michigan donde fue propuesto en 1984. Este modelo propone que los sistemas de recursos humanos y la estructura de la organización deben administrarse de manera congruente con la estrategia organizacional, por lo cual “la tarea crítica de la gestión es alinear la estructura formal y los sistemas de recursos humanos para que impulsen los objetivos estratégicos de la organización” (p. 9). En este enfoque la capacitación forma parte de las acciones de formación y desarrollo, y son un elemento indispensable para apoyar y evaluar el desempeño. El modelo de Michigan se puede representar como se muestra en la Figura 2:

Figura 3.*Modelo de Michigan*

Nota. Tomado de Latorre(2012)

En este modelo los sistemas de reclutamiento, retribuciones y formación están determinados por su contribución al desempeño, asimismo, el sistema de evaluación del desempeño respondería a las necesidades de mejorar dicha dimensión empresarial lo cual se puede lograr mediante las retribuciones o a través de la capacitación.

Para el presente estudio se adoptará el Modelo de Michigan, pues en el mismo se considera el desempeño como el resultado de la gestión en los sistemas de reclutamiento, retribución, formación y evaluación del desempeño, por lo que la capacitación sería un elemento que influye de forma directa en el desempeño laboral.

Desempeño laboral

Concepto

Como señala Ojeda (2022) el desempeño laboral es difícil de definir pues el concepto puede cambiar de acuerdo con el entorno y las expectativas organizacionales. Por su parte, Topa et al. (2022) señalan que existen múltiples perspectivas para definir este término, aunque pueden reducirse a definiciones referidas a aspectos conductuales y definiciones relacionadas con resultados. Desde el enfoque conductual el desempeño se refiere a lo que el personal

hace, es decir, que se entiende como el grado en que sus conductas alcanzan los comportamientos esperados en función de su puesto de trabajo, desde el enfoque de resultados se entiende el desempeño como las consecuencias o efectos de dicho comportamiento.

Para Mamani y Cáceres (2019) el desempeño laboral puede entenderse también como un comportamiento o conducta de un empleado en comparación con las metas de su puesto de trabajo, de la organización, y sobre la base del rendimiento que posee en habilidades específicas asociadas a su cargo. Por su parte, Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) lo entienden como toda acción o conducta ejercida por un trabajador para lograr las metas definidas por la empresa.

Mientras que De Alba (2015) sugiere que se trata del grado o nivel en que el trabajador cumple con los objetivos y tareas que son responsabilidad de su cargo en un tiempo específico, por lo que se podría identificar en el mismo actividades tangibles, observables y medibles.

Dimensiones de desempeño laboral

Checa, Cabrera y Chávarry (2020) abordan el desempeño laboral como el desenvolvimiento del trabajador ante los objetivos o metas organizacionales, ante lo cual sugiere que se utilicen como dimensiones:

- Desempeño de la función: Se refiere el resultado, cualidades, conocimiento del puesto laboral y cooperación en el equipo de trabajo (Chiavenato 2004 p. 251). Esta dimensión evalúa: Orientación de resultados, calidad y relaciones interpersonales.
- Características individuales: Se conceptualiza como la capacidad para percibir problemas, desenvolverse ante diversas situaciones y aceptar tareas (Chiavenato, 2004, p.251). Esta dimensión evalúa: Iniciativa, trabajo en equipo y organización.

Por otro lado Rengifo (2018) también aborda el desempeño desde el enfoque conductual, por lo que propone como dimensiones del desempeño laboral a cuatro elementos:

- Capacidades cognitivas, que a su vez utilizan como indicadores atención al público, resolución de problemas y función asistencial.
- Capacidad afectiva, que maneja como indicadores el nivel de comunicación, el nivel de empatía, respeto y responsabilidad.
- Capacidad psicomotora, que considera como indicadores a habilidades y perspectivas, especialización en la práctica y funcionalidad operativa.
- Motivación profesional, que maneja como indicadores a motivación intrínseca, motivación extrínseca y trabajo en sí.

Por último, vale señalar a Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) quienes sugieren ocho elementos del desempeño laboral basándose en el Modelo de Campbell, los cuales son:

- Dominios de tareas específicas: Competencia en las tareas específicas del trabajo.
- Habilidades en tareas no específicas: Habilidades transferibles valiosas en cualquier trabajo.
- Comunicación oral y escrita: Expresión efectiva de ideas tanto habladas como escritas.
- Mantenimiento de la disciplina personal: Comportamiento ético y evitación de conductas negativas.
- Facilitación del rendimiento en equipo: Colaboración efectiva para lograr metas de equipo.
- Supervisión: Influencia positiva en el desempeño de subordinados.
- Administración: Gestión eficiente de recursos y resolución de problemas.

Por último, vale mencionar a Na-Nan, Chaiprasit y Pukkeeree (2018) quienes sugieren tres dimensiones para evaluar el desempeño laboral, estas son:

- La calidad del trabajo, que se refiere a cumplir con los criterios y estándares establecidos en la adquisición, producción, inspección de calidad y entrega de bienes y servicios. Es importante para garantizar productos y servicios de alta calidad y fomentar la conciencia de los empleados sobre la importancia de la calidad.

- La cantidad de trabajo, que se relaciona con las unidades de producción generadas por los empleados, como la cantidad de productos, desperdicio y cifras de ventas. Es esencial para evaluar la productividad y el despliegue de habilidades de los empleados, asegurando que cumplan con las expectativas de producción establecidas.
- El tiempo de trabajo, que se refiere a la eficiencia y puntualidad en la realización de tareas laborales. Implica completar las actividades requeridas dentro de un tiempo razonable y cumplir con los plazos establecidos para la entrega de productos o servicios. Es esencial para evitar retrasos y optimizar el rendimiento general de la organización.

Marco contextual

Antecedentes históricos de la Economía Popular y Solidaria

A pesar de que el concepto moderno de la Economía Popular y Solidaria se ha consolidado en tiempos recientes, su origen se encuentra en la evolución de ideas relacionadas con la cooperación, el mutualismo y la solidaridad que han perdurado en diversas sociedades a lo largo de los siglos.

Uno de los hitos más notables en la génesis de la Economía Popular y Solidaria se relaciona con el surgimiento del movimiento cooperativo en el siglo XIX, en un contexto marcado por las condiciones precarias de trabajo y vida de la clase obrera en la Europa industrializada (Coque, 2002). Este movimiento, liderado por destacados personajes como Robert Owen y los fundadores de la cooperativa de Rochdale en el Reino Unido, sentó las bases de un enfoque colaborativo en la economía (Vilnitzky, 2013). Las cooperativas de producción, consumo y ahorro surgieron como una respuesta a las desigualdades económicas de la época, permitiendo que los trabajadores se unieran para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

Otro antecedente radica en las ideas del teórico Pierre-Joseph Proudhon, cuyos planteamientos sobre el mutualismo en el siglo XIX tuvieron un impacto significativo en la

configuración de la Economía Popular y Solidaria. Proudhon abogaba por la creación de sociedades mutuas en las que los individuos se ayudaran recíprocamente, en lugar de depender de instituciones financieras o gubernamentales. Sus escritos influenciaron la creación de instituciones de crédito mutuo y sociedades de ayuda mutua, elementos que conforman la esencia de la economía solidaria (Mariñez, 2000).

En el contexto de América Latina, la Economía Popular y Solidaria ha sido fuertemente influenciada por los movimientos indígenas y campesinos que han practicado formas de organización y cooperación comunitaria durante siglos. Estas prácticas se han transmitido a lo largo del tiempo y han contribuido a la configuración de estructuras económicas basadas en la solidaridad y la participación comunitaria (Herrán, 2013). La cosmovisión indígena, que enfatiza el bienestar común y la sostenibilidad, ha ejercido un impacto sustancial en el enfoque de la Economía Popular y Solidaria en Latinoamérica.

Según Herrán (2013) en Ecuador la Economía Popular y Solidaria, amparada desde la constitución, es destacable debido a que promueve el uso de fuerza de trabajo y recursos propios de los sectores populares, lo que pretende mejorar la calidad de vida y satisfacer necesidades básicas materiales e inmateriales.

Esta perspectiva se caracteriza por:

- Ir más allá de la obtención de rentabilidad material, centrándose en la reproducción ampliada de la calidad de vida a través de relaciones sociales arraigadas en la reciprocidad y la cooperación.
- Establecer estrategias de trabajo y supervivencia que, a través del intercambio en el mercado, generan condiciones que favorecen la formación humana, la socialización del conocimiento, la cultura, la salud, entre otros aspectos.
- Surgir a partir de iniciativas espontáneas de solidaridad entre familiares, amigos o vecinos, así como de acciones colectivas organizadas que impulsan la producción comunitaria, asociaciones, cooperativas, mercados populares y más.

Para Da Ros (2007) los orígenes de la Economía Popular y Solidaria en Ecuador se atañen al cooperativismo, mismo que surgen desde finales del siglo XIX como se muestra en la tabla 3:

Tabla 3.

Etapas de la evolución del cooperativismo en Ecuador

Etapa	Período	Características principales
Etapa mutual	Finales del siglo XIX	<ul style="list-style-type: none"> - Surgimiento de organizaciones mutuales gremiales y multifuncionales. - Participación de pequeña burguesía, inmigrantes anarquistas y sectores populares. - Objetivos de ayuda mutua, cajas de ahorro, educación y cooperativas de consumo. - Pérdida de importancia con la creación de sindicatos.
Etapa inicial del Estado	A partir de 1937	<ul style="list-style-type: none"> - Promulgación de la primera Ley de Cooperativas en 1937. - Inicio de la intervención estatal para modernizar la estructura productiva del campo. - Impulso a cooperativas de producción y de crédito. - Crecimiento lento debido a la falta de conocimiento y apoyo.
Etapa de crecimiento	Década de los sesenta y setenta	<ul style="list-style-type: none"> - Impulso significativo del cooperativismo apoyado por el Estado y agencias norteamericanas de desarrollo. - Cooperativismo como instrumento de modernización y reducción de la pobreza en el campo. - Reformas jurídico-administrativas y creación de instituciones de promoción. - Orientación positiva hacia el movimiento cooperativo.
Segunda Ley de Cooperativas	A partir de 1966	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización de la normativa de cooperativas en 1966. - Incentivos estatales para el cooperativismo, como exenciones fiscales y preferencias en licitaciones. - Creación del Consejo Cooperativo Nacional en 1969. - Limitaciones en la ejecución debido a recursos limitados.
Continuidad	Ley de Cooperativas de 1966 sigue vigente	<ul style="list-style-type: none"> - A pesar de reformas posteriores, la Ley de Cooperativas de 1966 sigue en vigencia. - No se adapta completamente a las necesidades actuales del movimiento cooperativo.

Nota. Elaborado a partir de Da Ros (2007)

Posteriormente la Economía Popular y Solidaria sería establecida como modelo para el sistema económico del país según lo que menciona el artículo 283 de la Constitución (Asamblea Constituyente, 2008), como consecuencia, Cardoso (2019) señala que, como resultado de la última constitución, la Dirección Nacional de Cooperativas pasó a formar parte de la Secretaría de Economía Popular y Solidaria desde los años 2012-2013.

Definiciones sobre Economía Popular y Solidaria

La EPyS se puede definir como el sistema económico que “se desarrolla a través de nuevas formas de producción que le apuesta a su vez a nuevas formas de cooperación que reintegran a quienes han sido excluidos de la producción y consumo” (Arteaga, 2017, p. 1). En Ecuador este enfoque surge desde la Constitución del año 2008 (Asamblea Constituyente, 2008), que en el artículo 283 define que “el sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza”.

De acuerdo con Saltos, Mayorga y Ruso (2016) la EPyS se define como un conjunto de recursos, habilidades y actividades, que determinan la manera de crear, adquirir o usar los recursos necesarios para la industria y el mercado. Estas actividades son llevadas a cabo por los trabajadores, sus hogares (familiares y comunales) y organizaciones específicas que trabajan en conjunto para lograr estos objetivos. Algunos ejemplos de estas organizaciones son iniciativas individuales o de carácter familiar, o emprendimientos comunitarios con fines diversos pero centrados generalmente en el apoyo o fortalecimiento que otorga la unión entre individuos. La idea es que estas organizaciones trabajen juntas para aprovechar los recursos naturales y las habilidades humanas para mejorar la calidad de vida y las condiciones laborales de las personas involucradas en la Economía Popular y Solidaria. Saltos, Mayorga y Ruso (2016) sugieren 4 elementos como parte de la EPyS:

- Producción para el consumo local o comunitario.
- Empleo formal.

- Producción para la venta y la compra de productos locales.
- Obtención de donaciones, subsidios u otras ventajas con relación a los valores de mercado.

Este tipo de economía ha surgido principalmente en países dirigidos por gobiernos considerados 'de izquierda' (Castro, 2018), y posee un carácter principalmente social y comunitario, pues se basa en la consolidación y fortalecimiento de los esfuerzos de miembros de la comunidad, para integrarse al sector productivo, comercial y económico a través del cooperativismo (Guerra, 2014).

Estructura del sector Economía Popular y Solidaria en Ecuador

De acuerdo con la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (2018) el sistema económico social y solidario está constituido por organizaciones del sector público, privado y popular y solidario, entre estas últimas, las entidades destinadas a actividades de ahorro y crédito, producción, servicios, consumo o vivienda.

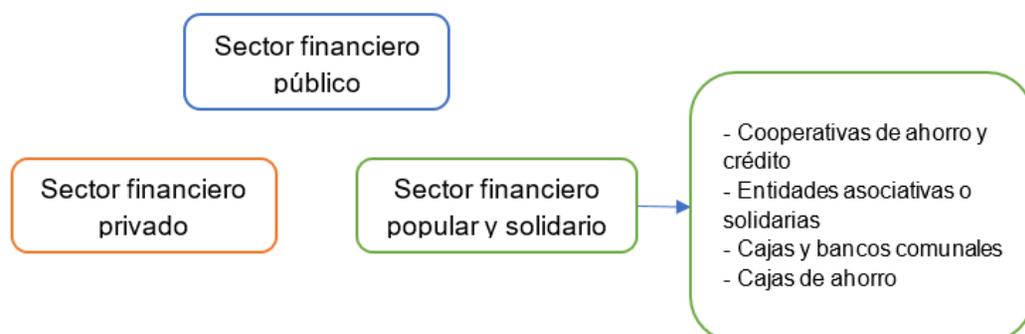
Figura 4.

Estructura del sistema económico social y solidario



Nota. Adaptado de Torresano et al. (2016)

Mientras que la Constitución (Asamblea Constituyente, 2008), plantea, en el artículo 311, que está constituido por cooperativas de ahorro y crédito, instituciones de carácter solidario, cajas comunales, de ahorro, entre otros.

Figura 5.*Sistema Financiero Nacional*

Nota. Adaptado de Torresano et al. (2016)

Marco legal

Para el sector de la EPyS el marco legal toma como bases la Constitución y la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria.

Tabla 4.*Marco legal*

Ley o Reglamento	Descripción
Constitución de la República del Ecuador (2008)	Reconoce la Economía Popular y Solidaria como un componente del sistema económico nacional que plantea principios para su funcionamiento como solidaridad, cooperativismo, equidad y participación social.
Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria (LOEPS) (2011)	Esta ley plantea las definiciones y normativas que deben cumplir las organizaciones que se clasifiquen como entidades de la EPyS, y abarca a la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS). Regula la protección de los derechos de los socios y trabajadores, define tipos de organizaciones (cooperativas, mutualidades, asociaciones, fundaciones), y regula su constitución, operación, fusión y disolución. Promueve mecanismos de financiamiento y apoyo para el desarrollo de la EPS.
Reglamento General a la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria	Establece normas específicas para la aplicación de la LOEPS y detalla los procedimientos y requisitos para la creación y funcionamiento de las organizaciones de la EPS.

Capítulo III – Metodología

Enfoque y métodos de investigación

El estudio se desarrollará a través de un diseño no experimental, de alcance descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo y de corte transversal:

- El estudio se acoge a un diseño no experimental por las variables a investigarse no se modificarán intencionalmente en ningún sentido. Los datos reflejarán la percepción de los trabajadores sobre cada variable.
- El estudio tiene un alcance descriptivo porque los datos recopilados permitirán caracterizar la capacitación del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos.
- El estudio tiene también un alcance correlacional porque se estudiará la asociación estadística entre ambas variables: capacitación y desempeño.
- El estudio tiene un carácter cuantitativo dado que se utilizará un instrumento de encuesta mediante escala de Likert, que permita que a los encuestados valorar de forma numérica cada indicador asociado a las variables.
- El estudio es de corte transversal porque los datos se levantarán una única vez.

En cuanto a los métodos de estudio se aplicará el analítico sintético. El método analítico se aplicará en el estudio de ambas variables a través de sus partes, es decir, sus dimensiones e indicadores. Posteriormente se aplicará el método sintético al tomar los datos obtenidos y relacionarlos entre sí para llegar a las conclusiones y dar respuesta a las interrogantes y a las hipótesis planteadas.

Población y muestra

La investigación se efectuará a las organizaciones no financieras de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos. De acuerdo con el catastro

de la Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria, al 1 de febrero de 2023 se registran 330 organizaciones no financieras:

Tabla 5.

Población

Parroquia	Cantidad de organizaciones	Porcentaje de organizaciones
10 de Agosto	3	0,9%
Dureno	10	3,0%
El Eno	11	3,3%
General Farfán	10	3,0%
Jambelí	8	2,4%
Nueva Loja	251	76,1%
Pacayacu	33	10,0%
Santa Cecilia	4	1,2%
TOTAL	330	100,0%

Nota. Elaborado a partir del catastro de entidades EPS de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2022)

Debido a la cantidad de organizaciones, se utilizará una fórmula de muestreo aleatorio probabilístico:

$$n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + z^2 \times p \times q}$$

Donde n representa la muestra, N la población (330 organizaciones), z es el valor estándar asociado al nivel de confianza (para un 95% z=1.96), p y q son las probabilidades de ocurrencia y no ocurrencia (se usará un valor estándar de 0.5 para cada una), y 'e' es el error de muestreo (establecido en 0,05).

$$n = \frac{330 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (330 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{330 \times 3,8415 \times 0,25}{0,0025 \times (329) + 3,8415 \times 0,25}$$

$$n = \frac{316,92}{0,8225 + 0,9604} = \frac{316,92}{1,7804} = 178,00$$

La muestra se compondrá de 178 organizaciones, al 5% de error y 95% de confianza.

Tabla 6.

Empresas que potencialmente participarán en el estudio

RUC	RAZÓN SOCIAL	ACRÓNIMO	CLASE ORGANIZACIÓN	PARROQUIA	NOMBRE GERENTE
2191767740001	ASOCIACIÓN DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN PROGRESO Y FUTURO	ASOSERALYFUTI	ALIMENTACIÓN	10 DE AGOSTO	DIÁZ MOROCHO JOSÉ BERNARDINO
2191773634001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION COMERCIANTES EL BUEN	ASOSERALICOMBUE	ALIMENTACION	10 DE AGOSTO	DIÁZ MOROCHO MARÍA GERMANIA
2191742519001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO UNION FRONTERIZA	ASOMANUFRON	MANTENIMIENTO	10 DE AGOSTO	DIÁZ MOROCHO JOSÉ BERNARDINO
2191745739001	ASOCIACION DE SERVICIOS MANTENIMIENTO JOVENES	ASERMANJOEM	MANTENIMIENTO	DURENO	VALLADOLID DANIEL TORIBIO
2191773576001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE CONSTRUCCION DE OBRA CIVIL DURENO	ASOSERCONSDUTRA	OTROS	DURENO	SÁNCHEZ SÁNCHEZ INÉS JANETH
2191744279001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO SOLUCIONES TECNICAS	ASOMANSOTEC	MANTENIMIENTO	DURENO	ORTEGA DIÁZ JOSÉ BAYARDO
2191747073001	ASOCIACION DE SERVICIOS LIMPIEZA LIMPIEXPRESS ASOCIADOS ASOSERLIMA	ASOSERLIMA	LIMPIEZA	DURENO	PARDO SANCHEZ CLARA MAGDALENA
2191745852001	ASOCIACION DE SERVICIOS LIMPIEZA MUNDO LIMPIO NUEVA LOJA	ASOSERMUNLIM	LIMPIEZA	EL ENO	ANDI VILLA JORGE RAMON
2191740575001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA FLOR DE MAYO YANAYACU "ASERLIFLOMYA"	ASERLIFLOMYA	LIMPIEZA	EL ENO	REMACHE ROJAS SAMUEL
2191753715001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO VIAL AGUARICO NAEN RIO	ASOSERNAEN	MANTENIMIENTO	EL ENO	QUENAMA SHIGUANGO ALEXIS EMANUEL
2191745577001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO RIOENO "ASOMANRI"	ASOMANRI	MANTENIMIENTO	EL ENO	GAROFALO CABEZAS KLEVER MARCELO
2191752468001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION AMAZONICO EL ENO	ASOSERALIME	ALIMENTACION	EL ENO	CANDO PEREZ BLANCA VERONICA
2191740583001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION EL BUEN SABOR	ASOSERABUS	ALIMENTACION	EL ENO	HERRERA RECTO ENID PETRONILA
2191747596001	ASOCIACION DE SERVICIOS ALIMENTACION MANOS CREATIVAS ASOSERAMA	ASOSERAMA	ALIMENTACION	GENERAL FARFAN	MONTILLA GARCIA MARÍA MARLENY
2191753790001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION VITAL SUCUMBIO	ASOVITAL	ALIMENTACION	GENERAL FARFAN	TANDAZO TANDAZO FÉLIX GONZALO
2191713497001	ASOCIACION DE CAÑICULTORES ORGANICOS AMAZONAS		ALIMENTICIA	GENERAL FARFAN	CARRILLO ALVERCA SANTOS ROMANELI
2191755718001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA LOS EMPRENDEDORES DE GENERAL	ASOSERLIMGEF	LIMPIEZA	GENERAL FARFAN	BENALCAZAR GOMEZ CAROLINA ESTEFANIA
2191771705001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA DESTINOS SAN ASOSERLIMDESAN	ASOSERLIMDESAN	LIMPIEZA	GENERAL FARFAN	TABANGO MELO ALEXANDRA PATRICIA
2191771349001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA LIMPIOS JAMBELI ASOSERLIMLIMJAM	ASOSERLIMLIMJAM	LIMPIEZA	JAMBELI	FIERRO GAROFALO LEIDY ARACELLY
2191746379001	ASOCIACION DE SERVICIOS MANTENIMIENTO DESBROCE LAGO AGRIO	ASERLAG	MANTENIMIENTO	JAMBELI	QUIROZ HERRERA PEDRO GUILLERMO

RUC	RAZÓN SOCIAL	ACRÓNIMO	CLASE ORGANIZACIÓN	PARROQUIA	NOMBRE GERENTE
2191746166001	ASOCIACION DE SERVICIOS MANTENIMIENTO DESBROCE LINEAS	ASERMANDELI	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	REYES CALVA JOSE FERNANDO
2191740826001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y DESBROCE AMAZONICO	ASOSERMADA	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	CARPIO CELI ROSENDO ALBERTO
2191701901001	ASOCIACION DE VENDEDORES AUTONOMOS 17 DE OCTUBRE	SN	BIENES Y PRODUCTOS LIMPIEZA	NUEVA LOJA	GAIBOR JUAN ESTEBAN
2191744910001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA MUJERES EMPRENDEDORAS ELOY ALFARO	ASOSERLIFA	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	CAMPOVERDE CELI SORAIDA HERMITA
2191744635001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD NUEVO	ASOLIMTRADIS	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	GUAYLLAS CHALAN ALBA BEATRIZ
2190000829001	ASOCIACION ARTESANAL UAPAM		ARTESANAL	NUEVA LOJA	ILBAY LEMA JOSE VINICIO
2191740680001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE CONSTRUCCION DE OBRA CIVIL 13 DE	ASOCOMINAB	OTROS	NUEVA LOJA	OÑA CAIZA HECTOR MANUEL
2191745887001	ASOCIACION DE SERVICIOS ALIMENTACION SAN FRANCISCO DE ASIS ASOSANFRASIS	ASOSANFRASIS	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	CHECA ORDOÑEZ JOSE LUIS
2191746239001	ASOCIACION DE SERVICIOS MANTENIMIENTO LAGO LIMPIO ASOLAGO	ASOLAGO	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	QUIROGA TORRES NANCY LILIANA
2191748290001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA LAVADO Y SECADO ANGELINA ASOLIVAN	ASOLIVAN	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	BOSQUEZ AYALA MARY JOHANA
2191751860001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA CLEAN HATUN CASA LIMPIA ASOSERCLEHA	ASOSERCLEHA	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	LEONES ZAMBRANO JOSE LUIS
2191751089001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA MUNDO EXPRES ASOSERLIMEX	ASOSERLIMEX	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	TAPIA CHAVEZ MESIAS ABEL
2191773568001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION 14 DE FEBRERO LOJANITAS	ASOFEBLOJANITAS	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	MANCHAY MARLENE RICARDINA
2191772612001	ASOCIACION DE PRODUCCION ALIMENTICIA ANDI WAYUSA GUAYUSA ASOPROANWA	ASOPROANWA	ALIMENTICIA	NUEVA LOJA	NOTENO ANDI ESTHELA RUBI
2191771012001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA CLEAN SUCUMBOS LIMPIO	ASOSERLIMCLESU	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	JIMENEZ SANCHEZ JUAN FELIPE
2191772051001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE DESBROCE PLANETA	ASOSERMADEPVE	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	TORRES SALTOS ERIKA ESTEFANIA
2191769824001	ASOCIACION DE PRODUCCION ALIMENTICIA DE AGUAS DE MESA DE LA AMAZONIA	ASOPROAAMEAME	ALIMENTICIA	NUEVA LOJA	VICENTE SOTO ROSA ELENA
2191715414001	ASOCIACION DE TRABAJADORES AMAZONICOS DEL ECUADOR ATAE		OTROS	NUEVA LOJA	ACURIO SERRANO JEANNETH ALEXANDRA
2191746174001	ASOCIACION DE SERVICIOS ALIMENTACION NUTRICION AMAZONICA SANA	SANA	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	PLACENCIA ALEMAN IVAN GERARDO
2191746204001	ASOCIACION DE SERVICIOS ALIMENTACION NUEVO PARAISO ASANPA	ASANPA	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	JIMENEZ MOLINA RICHARD BLADIMIR
2191741776001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA MUJERES EMPRENDEDORAS EN BUSCA DE	ASERLIMEBE	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	RIVAS TAMAYO IRENE MARGOTH
2191749483001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA EMPRENDEDORES CLEAN AMAZON	ASOSERLIMEC	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	CHANCAY CULQUI REBECA FABIOLA
2191774052001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA FRAGANCIA TOTAL ASOSERLIMFRATOT	ASOSERLIMFRATOT	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	CUSME CORTES DIANA CAROLINA

RUC	RAZÓN SOCIAL	ACRÓNIMO	CLASE ORGANIZACIÓN	PARROQUIA	NOMBRE GERENTE
2191764415001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA CON CUIDADO AMBIENTAL LAGO AGRIO	ASOLICALA	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	JIMENEZ NAULA ROSA ANGELICA
2191765187001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE VETUNERIA LOS AMAZONICOS ASOAMAZONICOS	ASOAMAZONICOS	OTROS	NUEVA LOJA	CABEZAS CASTILLO JANETH
2191773491001	ASOCIACION DE SERVICIOS ALBAÑILERIA LAGO AGRIO ASOALBAÑILAGO	ASOALBAÑILAGO	OTROS	NUEVA LOJA	MORALES SANCHEZ KLEVER WILLAMS
2191773500001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALQUILER DE MAQUINARIA PESADA EMPRENDEDORES	ASOSERALEMA	OTROS	NUEVA LOJA	MERCHAN ALVAREZ ROSA AIDEE
2191769573001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION AVANZANDO AL FUTURO	ASOSERALAFU	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	MEDINA MOREIRA JEAN CARLOS
2191773350001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALQUILER DE VEHICULOS SIN CHOFER VIA AL GUANTA	ASOSERALVEVIGUA	OTROS	NUEVA LOJA	LUPERO RODRIGUEZ WILLIAN WANERGE
2191769646001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION FOOD SERVICE GRANJA EL	ASOSERALFOSEGRO	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	BECERRA VALENCIA WILLIAN HUMBERTO
2190000659001	ASOCIACION DE MUJERES CAMPESINAS REINA DEL QUINCHE		ALIMENTICIA	NUEVA LOJA	VALLE ORTIZ MARIANA DE JESUS
2191738848001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA ADEPYS 6 DE FEBRERO "ASOSERADEPYS"	ASOSERADEPYS	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	GRANDA BARRERA REGULO JUAN
2191739739001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA DORADO AMANECER "ASERMANDOCER"	ASERMANDOCER	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	GOMEZ CARVAJAL EDISON ROMAN
2191745909001	ASOCIACION DE SERVICIOS LIMPIEZA SUCUMBOS ACTIVO ASOAC	ASOAC	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	SOLANO MENDOZA KAREN ALEJANDRA
2191738732001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA QUALITY SERVICES (SERVICIOS DE	ASOSERLIQUS	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	ZUÑA AMENDAÑO GLADIS MERCEDES
2191747979001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION MARLAJANE ASOMARLAJ	ASOMARLAJ	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	LOOR PORTILLA LADY DAYANA
2191752409001	ASOCIACION DE CONSUMO DE BIENES Y PRODUCTOS 27 DE DICIEMBRE	ASOCOBPRODI	BIENES Y PRODUCTOS	NUEVA LOJA	ALVAREZ VARGAS RUBEN ARCESIO
2191753235001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION EMPRENDEDORES EL BUEN	ASOSERAB	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	SISALEMA CABADIANA JOSSELYN LISSBETH
2191752395001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION CATERFOOD COMIDA	ASOSERFOOD	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	CARDENAS ORTEGA ANA LUCIA
2191773614001	ASOCIACION DE SERVICIOS ELECTRICO INDUSTRIAL ELECTROLAGO	ASOELECTROLAGO	OTROS	NUEVA LOJA	ESCOBAR LOAYZA JEFFERSON DAVID
2191764393001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA POTENCIA JUVENIL ASOSERLIMPOJ	ASOSERLIMPOJ	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	YANEZ BRAVO RONALD ALFONSO
2191773493001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE DESBROCE JUNTOS	ASOMANDESMAS	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	LOOR BRIONES DORIS PATRICIA
2191772078001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA AGUARICO SUPER LIMPIO	ASOSERLIMASULIM	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	ALVAREZ MUÑOZ EDELMIRA MARGARITA
2191772531001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE	ASOSERMANECLILA	OTROS	NUEVA LOJA	ZEVALLS VERA GABRIEL ARMANDO
2191773349001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE EXCAVACION CON MAQUINARIA PESADA	ASOSEREXMAPELA	OTROS	NUEVA LOJA	CUADRADO ESTRELLA JONATHAN ALFREDO
2191741377001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA CAMINANDO JUNTAS "ASERLICAJ"	ASERLICAJ	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	ZAMBRANO BRAVO MONICA YESSENIA

RUC	RAZÓN SOCIAL	ACRÓNIMO	CLASE ORGANIZACIÓN	PARROQUIA	NOMBRE GERENTE
2191744929001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION MUJERES LUCHADORAS DE	ASERAMULSU	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	BERMEO LOAIZA MANUEL JOSE
2191737590001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE PUBLICIDAD NO VERBAL GRUPO ESTRATEGICO	ASONOVERBAL	OTROS	NUEVA LOJA	CORONEL GALLEGOS PAMELA SALOME
2191747987001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO LAGO AGRIO PROSPERO	ASOMALAGOPRO	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	ALLAICA PILATAXI RUBEN DARIO
2191749610001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA ASEO TOTAL LAGO AGRIO ASOTOTAL	ASOTOTAL	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	MARMOL ERAZO WALTER DAVID
2191749572001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION AMAZONICOS	ASOSERAM	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	ORTIZ LLAMUCA ROBERTH MIGUEL
1792612667001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA MANOS FRATERNAS E INCLUYENTES	ASOMANINCLU	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	LEMA PATAJALO EDISSON FABIAN
2191762862001	ASOCIACIÓN DE SERVICIOS DE PINTURA MUJER MÁGICO COLOR ASOMAGICOLOR	ASOMAGICOLOR	OTROS	NUEVA LOJA	CARVAJAL MORALES AURA CECILIA
2191766361001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA AMAZONAS ASOSERLIMAM	ASOSERLIMAM	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	CRUZ SOTO KAREN ANDREA
2191767473001	ASOCIACION DE SERVICIOS ELECTRICO INDUSTRIAL AMAZONICO ASOSERINELECMA	ASOSERINELECMA	OTROS	NUEVA LOJA	PAUCAR TENORIO JONATHAN ALEXANDER
2191773610001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA POR UN MEJOR GUANTA ASOSERLIMMEJGUA	ASOSERLIMMEJGUA	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	BONE HERNANDEZ DIGNA ESMERALDA
2191770865001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA RADIANTE TOTAL ASOSERLIMRATO	ASOSERLIMRATO	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	SUAREZ VARGAS CRISTINA ROSIBEL
2191772779001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO VIAL DE JOVENES	ASOSERMANVIJOAT	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	ZAMORA SOLORZANO YADIRA JAZMIN
2191771756001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA PETROLERA ASOSERLIMPETRO	ASOSERLIMPETRO	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	BASANTES PARRA JHONNY FERNANDO
2191740966001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACION VIAL	ASERMAVITE	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	CASTILLO SOLANO PEPE DURAN
2191739046001	ASOCIACION DE PRODUCCION METALMECANICA INDUSTRIAL DE LAGO	ASOPROMEILA	METALMECANICA	NUEVA LOJA	REYES REMIGIO
2191742888001	ASOCIACION DE PRODUCCION ARTESANAL DE CARPINTEROS EBANISTAS MADERA FINA	ASPROCARPEB	ARTESANAL	NUEVA LOJA	VELEZ CAMACHO FREDDY DENNIS
2191745925001	ASOCIACION DE SERVICIOS MANTENIMIENTO ACABADO PERFECTO	ASOMANPERFECTO	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	ESCOBAR CHINCHE JOSE RODOLFO
2191742810001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA VALLE HERMOSO LOS TRIUNFADORES	ASOSERLIMLLE	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	MAMALLACTA TANGUILA DOLORES ROSARIO
2191738228001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION PUERTO AGUARICO	ASOSERALIMPUAG	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	MITIAPA RUIZ JEFFERSON ARLEY
2191740249001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE CAPACITACION DE VOLUNTARIOS AGUILAS	ASERCAVADO	CAPACITACION	NUEVA LOJA	BERMUDEZ OSTAIZA ROBERTO LEONEL
2191741628001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION ANTILLAKTA (AMAZONIA)	ASOSEANT	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	BOSQUEZ MOLINA MARIUXI YSABEL
2191740141001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA HORMIGUITAS EMPRENDEDORAS	ASOSERLIMHOREM	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	HERNANDEZ ORDOÑEZ CRISTIAN FREDDY
2191747669001	ASOCIACION DE SERVICIOS MANTENIMIENTO EMPRENDIENDO JUVENIL	ASOSERMANJU	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	ROMERO ZAMBRANO EDGAR FRANCISCO

RUC	RAZÓN SOCIAL	ACRÓNIMO	CLASE ORGANIZACIÓN	PARROQUIA	NOMBRE GERENTE
2191748940001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA EMPRENDEDORES DEL FUTURO M8MW3	ASOSERLIMFUT	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	SARANGO CAMACHO KENNYM ANDRES
2191773897001	COOPERATIVA DE SERVICIOS COMERCIALIZACION DE PRODUCTOS DE	COOPSCOHECUS	OTROS	NUEVA LOJA	VARELA GUADALUPE CARLA NATALI
2191771489001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION GRAN SUCUMBOS	ASOSERAGRANSU	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	CHAMBA SOTO KATHERIN NICOLE
2191773495001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA ECO LAGO LIMPIO ASOECOLAGOLIMP	ASOECOLAGOLIMP	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	MUÑOZ INTRIAGO MARIA CRISTINA
2191773372001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO AUTOMOTRIZ LIVIANOS Y	ASOSERMANAUPIPE	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	MANITIO ARTEAGA ROBERTO GUSTAVO
2191740168001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO ASOVIAL "ASOSERMANAS"	ASOSERMANAS	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	AGUILAR BUSTOS JENNY RAQUEL
2191739127001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA BRILLO TOTAL "ASOLIMBRITO"	ASOLIMBRITO	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	VALENCIA QUIÑONEZ ANA KAREN
2191747065001	ASOCIACION DE SERVICIOS ALIMENTACION EMPRENDEDORES CAÑAVERAL	ASOSERAEMCA	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	HARO VACA FRANCISCO LEONARDO
2191747189001	ASOCIACION DE SERVICIOS LIMPIEZA JUVENIL INDEPENDIENTE ASERLIMJUIN	ASERLIMJUIN	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	CAMPOVERDE AGUIRRE IRENE TANIA
2191742411001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA LA ROCA "ASERLIRO"	ASERLIRO	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	VALENCIA MARIA YODASITA
2191745607001	ASOCIACION DE SERVICIOS ALIMENTACION BUEN SABOR LOJANITO ASABALO	ASABALO	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	MOTOCHÉ ARMIJOS CRISTIAN RUPERTO
2191746468001	ASOCIACION DE SERVICIOS LIMPIEZA AIRE LIBRE ASOAIR	ASOAIR	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	OCHOA CAICEDO JOSE NICOLAS
2191742381001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO CONFORVIAL	ASERMANCO	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	CUJILEMA GANAN FRANCISCO JAVIER
2191746492001	ASOCIACION DE SERVICIOS MANTENIMIENTO GIRASOLES DE LAGO	ASERMANGILA	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	MATAILO BARRERA HECTOR SEBASTIAN
2191747642001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION CUATRO DE SEPTIEMBRE	ASOCUASEP	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	AVILES CASTRO MARCIA CARLOTA
2191748134001	ASOCIACION DE SERVICIOS MANTENIMIENTO MULTISERVICIOS	ASOSERMULTSI	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	DAVALOS CERDA JUAN ALBERTO
2191751097001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA PICAFLOR ASOSERLIMPI	ASOSERLIMPI	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	OCHOA MACHUCA JUAN PABLO
2191752859001	ASOCIACION DE PRODUCCION ARTESANAL DE MUEBLES Y ESTRUCTURAS JOVENES	ASOPROMIJOES	ARTESANAL	NUEVA LOJA	CARRION DIAZ ALEXANDER FABIAN
2191755645001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA VOLUNTAD DE	ASOSERLIMVOD	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	AJILA JIMENEZ LILIAN MARGARITA
2191763354001	ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN METALMECANICA METALMADERA CUZCO	ASOMADECUZCO	METALMECANICA	NUEVA LOJA	PARRA CUSCO JONATHAN FERNANDO
2191773415001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA CAMPO BELLO ASOSERLIMCAMBE	ASOSERLIMCAMBE	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	CHASIPANTA LLLULLUNA KATTY ELIZABETH
2191770040001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA BRILLO ARCO IRIS ASOSERLIMBRIARI	ASOSERLIMBRIARI	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	QUEVEDO CANDO DIANA AYLYN
2191745321001	ASOCIACION DE SERVICIOS LIMPIEZA ESPIRITU EMPRENDEDOR ASERLIME	ASERLIME	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	CAMPOVERDE REQUELME ESPERANZA JOSEFINA

RUC	RAZÓN SOCIAL	ACRÓNIMO	CLASE ORGANIZACIÓN	PARROQUIA	NOMBRE GERENTE
2191740540001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA EMPRENDEDORES GLOBAL "ASOSERLIMEG"	ASOSERLIMEG	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	VALAREZO AREVALO CARLOS PAUL
2191748584001	ASOCIACION DE SERVICIOS ALIMENTACION NUTRI SALUD AMAZONICO	ASONUTRAMAZON	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	ALBERCA CORREA MICHELL JOHANA
2191747804001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION NUEVO SUCUMBOS	ASOSERALNUVSUC	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	PATIÑO HERNANDEZ FAUSTO XAVIER
2191746212001	ASOCIACION DE SERVICIOS MANTENIMIENTO ELECTRICOS EL CISNE	ASOELECTRICISNE	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	UCHUARI CORREA MANUEL FRANCISCO
2191750635001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION JUNTOS POR UN MISMO	ASOALIMENTOS	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	ABAD CALVA FRANKLIN ALBERTO
2191747553001	ASOCIACION DE SERVICIOS ALIMENTACION MANUEL Y ASOCIADOS ASOSERMA	ASOSERMA	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	LARCO MEDINA CARLOS ALBERTO
2191747677001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION MORENO MALLA	ASOSERAMOM	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	MALLA CONDOY CARMEN ROSARIO
2191754193001	ASOCIACION DE SERVICIOS CONSTRUCCION OBRA CIVIL REINA DEL CISNE ABOSECOREC	ASOSECOREC	OTROS	NUEVA LOJA	BRAVO ENCARNACION JAMIL MANUEL
2191751976001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA SELVA AMAZONICA LIMPIA ASOSERLIMA	ASOSERLIMA	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	MESIAS POZO DARWIN NAPOLEON
2191750392001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION RICKY ALIMENTOS	ASOSERRIK	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	GUAMANTICA CASANOVA FABIO RICHARD
2191767945001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE SOLDADURA AMAZONAS ASOSERSOLDAMAZ	ASOSERSOLDAMAZ	OTROS	NUEVA LOJA	TITUANA ASANZA FIDEL CIPRIANO
2191755572001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA LAVADO TOTAL ASOSERLAVA	ASOSERLAVA	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	CAJECA TORRES PATRICIA EDILMA
2191763141001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA FASTCLEANING ASEO RAPIDO	ASOFASTCLEANING	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	NUÑEZ ABRIL JESSENIA ELIZABETH
2191766183001	ASOCIACION DE SERVICIOS TRICICLOS SIN MOTOR SIN FRONTERAS LAGO AGRIO	ASOTRICILAGOA	OTROS	NUEVA LOJA	ARMIJOS TORRES WALTER MIGUEL
2191768380001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA HORIZONTE DE INCLUSION AMAZONICO	ASOSERLIMHOIMA	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	ALVARES ALVAREZ EDITH NATALIA
2191773652001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA ASEO RELUCIENTE INTEGRADOR	ASOLIMASERELINT	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	CHANGO SANCHEZ ANIBAL ARNULFO
2191773571001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA AMAZONIA VERDE ASOSERLIMVERDE	ASOSERLIMVERDE	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	HUERA PEREZ IBETH GISSELA
2191773617001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE COMERCIALIZACION DE PRODUCTOS	ASOSECOPROCARLA	OTROS	NUEVA LOJA	SANCHEZ LUNA CARLOS MANUEL
2191773496001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA AMAZONICA GENERANDO OPORTUNIDADES	ASOLIMAGEOPRO	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	CORDOVA AÑAZCO JENNIFER ALEXANDRA
2191772787001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA PRIMAVERA AMAZONICA ASOSERLIMPRIAMA	ASOSERLIMPRIAMA	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	QUIÑONEZ ALARCON LILIAN NARCISA
2191769883001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA AMAZONIA VIVA ASOSERLIMAMVIV	ASOSERLIMAMVIV	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	MORENO SUCUCHAÑAY SONIA ARACELI
2191770229001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA RIO ORIENCO ASOSERLIMRIENCO	ASOSERLIMRIENCO	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	DAVALOS CERDA JUAN ALBERTO
2191771853001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA LINDO SUCUMBOS ASOSERLIMLINSU	ASOSERLIMLINSU	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	BAYAS ORTIZ HOLGUER FRANCISCO

RUC	RAZÓN SOCIAL	ACRÓNIMO	CLASE ORGANIZACIÓN	PARROQUIA	NOMBRE GERENTE
2191703084001	ASOCIACION DE EXPENDEDORES DE LECHE DEL CANTON LAGO AGRIO LA FLOR DEL		ALIMENTICIA	NUEVA LOJA	OLAYA VERA AMADA DOLORES
2191743213001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA DE JOVENES EMPRENDEDORES DE SUCUMBOS	ASOLIMEMSUC	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	SANTANDER UCLES MANFRED FERNANDO
2191739798001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA NUEVA PAZ "ASOSERLINUPA"	ASOSERLINUPA	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	LUCAS MONTENEGRO JEFFERSON DANIEL
2191747499001	ASOCIACION DE SERVICIOS LIMPIEZA SUCUMBOS ASOSERLIMSU	ASOSERLIMSU	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	RAMIREZ ROMERO CARLOS ANTONIO
2191745291001	ASOCIACION DE SERVICIOS LIMPIEZA LAVANDERIA SUPER LIMPIO	ASLAVANSUPERLIM	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	RADA GUAPI ALEXANDER JESUS
2191747898001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION JOVENES EMPRENDEDORES	ASOALIMEMSUC	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	BASTIDAS LOPEZ RICHARD EDUARDO
2191746360001	ASOCIACION DE PRODUCCION METALMECANICA 1 DE MAYO	ASOPROMETMA	METALMECANICA	NUEVA LOJA	VILLEGAS GUAMAN MARITZA LORENA
2191743302001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA AÑANKUSHINA LIMPIEZA (LIMPIEZA	ASOLIMPICOM	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	ANDI ANDY FANNY DIANA
2191745305001	ASOCIACION DE SERVICIOS LIMPIEZA AMAZONICA ASOLIMAMAZON	ASOLIMAMAZON	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	MENDOZA ZAMBRANO VIRGILIO PATRICIO
2191738120001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION LA CIMARONA	ASOSERALICI	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	QUIÑONEZ QUIÑONEZ GINNA MIRELLA
2191754762001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO LECTORES AMAZONICOS	ASOLECTORDATA	MANTENIMIENTO	NUEVA LOJA	CORREA MASACHE ORLYN RAUL
2191750988001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE CUIDADO A GRUPOS PRIORITARIOS MILAGROS	ASOSERPRIM	OTROS	NUEVA LOJA	PORTACARRERA SOLANO FIORELA NOEMI
2191753103001	ASOCIACION DE PRODUCCION CINEMATOFRAFICA ACTORES Y ACTRICES	ASOPROACIS	OTROS	NUEVA LOJA	GORDILLO ACOSTA CRUZ MARIA
2191751143001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA ESPIGAS DEL FUTURO ASOSERLIMEF	ASOSERLIMEF	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	ROJAS PINCAY ESTUARDO
1792830788001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN CHARLES CHARLES	ASOCHARLES	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	CASA CASTRO HENRY ALEXANDER
2191773336001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION YAKURUNA AMAZONICO	ASOSERAYAKUAMA	ALIMENTACION	NUEVA LOJA	QUEVEDO CANDO OSMARA ELADIA
2191755920001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA LAGO EMPRENDE ASOLIMLAG	ASOLIMLAG	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	ERAZO GUZMAN PABLO XAVIER
2191762595001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA VENECIA ASOLINECIA	ASOLINECIA	LIMPIEZA	NUEVA LOJA	MORALES DIAZ MAYRA VANESSA
2191747421001	ASOCIACION DE SERVICIOS ALIMENTACION SUCUMBOS AMAZONICO ASOSERASA	ASOSERASA	ALIMENTACION	PACAYACU	VIZUETE CORDOVA DAVID ALEJANDRO
2191753685001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA J&C ASOCIADOS PACAYACU ASOSERLAP	ASOSERLAP	LIMPIEZA	PACAYACU	GONZA CHAMBA ROSA BREMILDA
2191754487001	ASOCIACION DE CONSUMO DE BIENES Y PRODUCTOS DE PACAYACU ASOCOBPA	ASOCOBPA	BIENES Y PRODUCTOS	PACAYACU	APONTE BERECHÉ HOMERO
2191767651001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION DELICIAS DE LA LOMA	ASOSERDELOM	ALIMENTACION	PACAYACU	VALENCIA MENCIAS GIOMARA JOKASTA
1591712892001	ASOCIACION DE PRESTACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y ALIMENTACION NUEVO	ASOPRESCHAC	ALIMENTACION	PACAYACU	MEJIA CAICEDO MYRIAN OFELIA

RUC	RAZÓN SOCIAL	ACRÓNIMO	CLASE ORGANIZACIÓN	PARROQUIA	NOMBRE GERENTE
2191752387001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION PACAYACU ASODALPAC	ASODALPAC	ALIMENTACION	PACAYACU	QUEZADA SEAS JOSE LUIS
2191773363001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION PODER AMAZONICO	ASOSERAPOAM	ALIMENTACION	PACAYACU	TINOCO VIVANCO DIANA YAJAIRA
2191766442001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION LOS GIRASOLES	ASOSERAGIRASOL	ALIMENTACION	PACAYACU	MENDEZ SUAREZ SANTA MARIA
2290346714001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION TRADICIONES AMAZONICAS	ASOTRAMAZ	ALIMENTACION	PACAYACU	VERA OSTAIZA MARIA JOSE
2191768585001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA GLOBAL PACAYACU ASOSERLIMGLOPAC	ASOSERLIMGLOPAC	LIMPIEZA	PACAYACU	MORALES CEVALLOS CRISTIAN PAUL
2191764059001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MECANICA INDUSTRIAL PACAYACU ASOPC	ASOPC	OTROS	PACAYACU	DIAZ GAONA ROMMEL DUVAL
2191767236001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE HOSPEDAJE DULCE AMANECER ASODULAM	ASODULAM	OTROS	PACAYACU	SANCHEZ VILLALOBOS NELLY MARGARITA
2191771411001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE CONSTRUCCIONES DE OBRA CIVIL TETETES	ASOSERCONSOCITE	OTROS	PACAYACU	RODRIGUEZ MAZACON EUGENIO REINALDO
2191745895001	ASOCIACION DE SERVICIOS LIMPIEZA EMPRENDEDORES FRONTERIZOS	ASERLIMEMFRONA	LIMPIEZA	PACAYACU	GONZALES MARIA ANGELA
2191750465001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO AMAZONIA LIBRE	ASOSERMALI	MANTENIMIENTO	PACAYACU	GARZON SARMIENTO KLEVER SAUL
2191773547001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION SABOREANDO EL EXITO	ASOSABOREXITO	ALIMENTACION	PACAYACU	MENDOZA LOOR LORENA ALEXANDRA
2191773702001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE SOLDADURA PACAYACU ASOSERSOLPA	ASOSERSOLPA	OTROS	PACAYACU	GARCIA ROSILLO ANGEL LUIS
2191764474001	ASOCIACION DE SERVICIOS CONSTRUCCION DE OBRA CIVIL PACAYACU	ASOCONSPACAYACU	OTROS	PACAYACU	RODRIGUEZ GETIAL EDGAR EDUARDO
2191713535001	ASOCIACION DE PARTICIPACION SOCIAL EL PORVENIR DE PACAYACU		ALIMENTICIA	PACAYACU	RIVERA LARENA FRANCISCA EMERATRIZ
2191745275001	ASOCIACION DE SERVICIOS ALIMENTACION MUJERES PARA UN FUTURO MEJOR	ASERAMUFUPA	ALIMENTACION	PACAYACU	SALINAS MONTAÑO MERCY SANDRA
2191753227001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE CONSTRUCCION A&G CONSTRUCCIONES	ASOSERCONSTRUC	OTROS	PACAYACU	ARBOLEDA GONZALEZ BAYRON MANUEL
2191735911001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA SAN VICENTE "ASOSERLIVI"	ASOSERLIVI	LIMPIEZA	PACAYACU	GRANDA CUEVA FREDY RODRIGO
2191773789001	ASOCIACION DE SERVICIOS CONSTRUCCION DE OBRA CIVIL INTEGRAL PACAYACU	ASOSERCONPA	OTROS	PACAYACU	GARCIA VELASCO DIEGO ENRIQUE
2191767589001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION MIKUNA WASI PAKAYACU	ASOSERAMIWAPA	ALIMENTACION	PACAYACU	BARREZUETA LIRIO CARMEN GARDENIA
2191769670001	ASOCIACION DE SERVICIOS DE LIMPIEZA SUCUMBOS ECOLOGICO ASOSERLIMSUECO	ASOSERLIMSUECO	LIMPIEZA	PACAYACU	MERINO TORRES FRANCISCO EDDER
2191747731001	ASOCIACION DE SERVICIOS MANTENIMIENTO INTEGRAL DESBROCE	ASOSERMANIDES	MANTENIMIENTO	SANTA CECILIA	ERAS ARMIJOS SILVIA MARIA

Técnica e instrumento de investigación

La técnica de recolección de datos a utilizarse en el estudio es la encuesta, y como instrumentos se manejarán los siguientes cuestionarios:

Tabla 7.

Instrumentos para la recolección de datos

Variable	Cuestionario	Detalles	Preguntas de la encuesta
Capacitación del Talento Humano	<i>Escala de capacitación laboral de Schmidt (2004)</i> 12 ítems Usa una escala de Likert de 6 puntos.	4 ítems para medir apoyo organizacional para capacitación.	1, 2, 3, 4
		4 ítems para medir sentimientos de los empleados sobre la capacitación y el desarrollo.	5, 6, 7, 8
		4 ítems sobre satisfacción del empleado con la capacitación.	9, 10, 11, 12
Desempeño Laboral	<i>Escala de desempeño laboral de Na-Nan, Chaiprasit y Pukkeeree (2018)</i> 13 ítems. Usa una escala de Likert de 5 puntos.	5 ítems para evaluar calidad del trabajo.	13, 14, 15, 16, 17
		4 ítems para evaluar cantidad de trabajo.	18,19,20,21
		4 ítems para evaluar tiempo de trabajo.	22,23,24,25

El instrumento a utilizarse integra los ítems de la Escala de capacitación laboral de Schmidt (2004) y los ítems de la Escala de desempeño laboral de Na-Nan, Chaiprasit y Pukkeeree (2018).

Proceso de recolección de datos

El procedimiento para la recolección de datos será el siguiente:

- Traducción y preparación de los cuestionarios de encuesta a partir de los cuestionarios originales.
- Validación de cuestionarios mediante una encuesta piloto.

- Aplicación de encuesta piloto a 10 sujetos de estudio.
- Corrección de textos o redacción para mejorar la comprensión de los ítems traducidos del cuestionario original.
- Revisión del cuestionario por parte de 2 expertos en el campo de la administración con título de 4to nivel.
- Realización de modificaciones sugeridas por los expertos.
- Validación de la confiabilidad mediante el cálculo del Alpha de Cronbach.
- Elaboración de la versión final del instrumento.
- Contacto a los representantes y solicitud para la participación en el estudio.
- Realización de encuestas vía web mediante un formulario en línea a través de Google Docs.

Procedimiento para el análisis de datos y correlación de variables

El análisis de los datos se realizará mediante los siguientes pasos:

- Exportación de datos de Google Docs a Excel para convertir las categorías textuales en datos numéricos y realizar las sumatorias y promedios de los ítems que corresponden a cada dimensión y a cada variable.
- Exportación de datos de Excel a SPSS.
- Elaboración de tablas de frecuencias y porcentajes.
- Elaboración de tablas de datos descriptivos (Rango mínimo y máximo, media, desviación estándar) y elaboración de histogramas en los casos que se requiera.
- Elaboración de tablas y gráficos de resumen para dimensiones y variables.
- Cálculo de la correlación entre variables mediante la utilización del coeficiente de asociación de Pearson.
- Interpretación y discusión de resultados.

Capítulo IV – Resultados

Perfil del Talento humano de las empresas de la EPS del cantón Lago Agrio

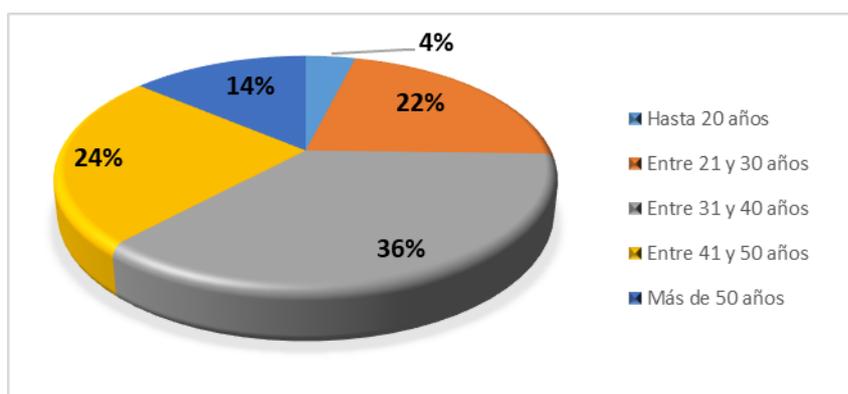
De acuerdo al cálculo de la muestra, se debía levantar información de 178 entidades; sin embargo, se obtuvo respuesta por parte de 181 entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, en la provincia de Sucumbíos, datos a partir de los que se efectuó la tabulación, los análisis y evaluación de las variables.

Para medir el nivel de las dimensiones, así como de las variables, se efectuó un cálculo con los resultados de cada pregunta, de la siguiente manera: primero se efectuó una sumatoria de la cantidad de respuestas de cada opción, multiplicada por 1 en el caso de la opción más baja, 2 la siguiente alternativa, y así hasta llegar a 5 o 6 en la opción más alta, según la escala utilizada para levantar los datos de cada variable. Como segunda acción se procedió a calcular el puntaje máximo total, que fue de 1.086 para el caso de la variable independiente y 905 para la dependiente, en función de la cantidad de personas que respondieron la encuesta, multiplicada por 6 y 5, asumiendo que todos hubiesen respondido la alternativa más alta. Como tercer acto se relacionó el puntaje obtenido de la sumatoria, con respecto del total máximo, y se obtuvo el porcentaje del nivel de cada pregunta.

Para conocer el perfil de quienes respondieron la encuesta en cada entidad abordada, se presentan 4 aspectos incluidos al inicio del cuestionario:

Figura 6.

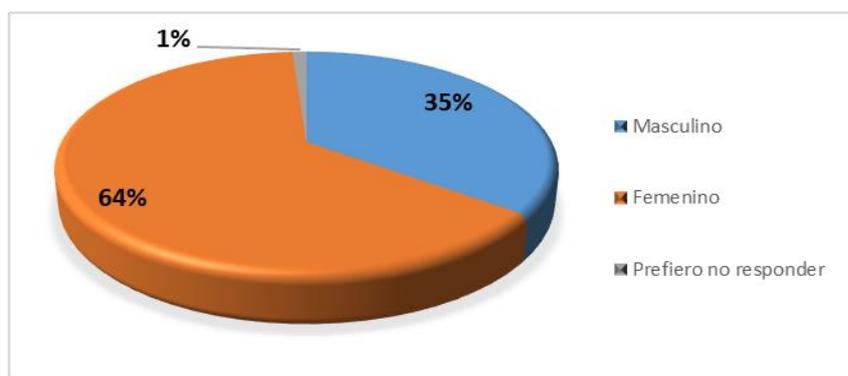
Edad de los encuestados



De acuerdo a los datos de la Figura 6, más del 80% de los colaboradores consultados tienen entre 21 y 50 años de edad, siendo el principal rango entre 31 y 40 años. La media calculada para los datos ingresados de edad, fue de 38,6 años. Es decir que, en promedio quienes laboran en las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, tienen una edad cercana a los 40 años.

Figura 7.

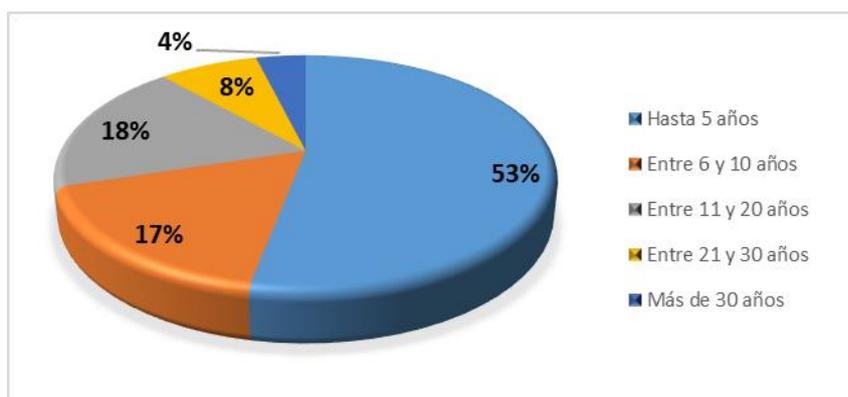
Sexo de los encuestados



Más del 60% de las personas que laboran en las entidades de economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio son mujeres, mientras que 35% afirmó pertenecer al grupo masculino. Únicamente 1% de quienes respondieron el cuestionario dijeron que preferían no indicar cuál es su sexo. Ver Figura 7.

Figura 8.

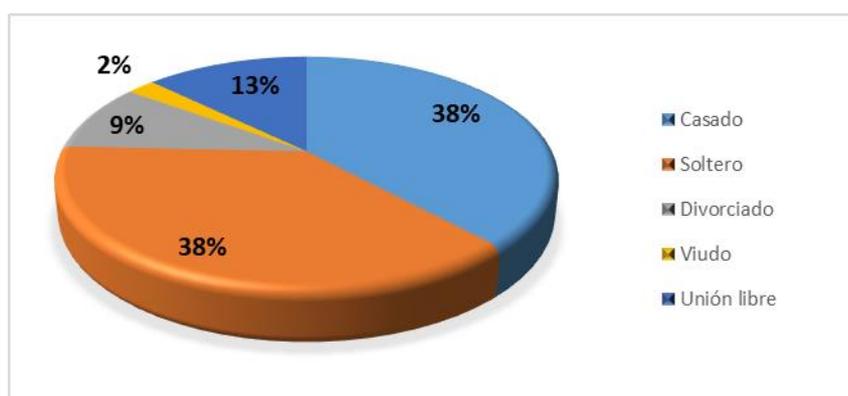
Años de trabajo de los encuestados



Al averiguar sobre el tiempo que labora en la empresa actual, más de la mitad dijo que tiene hasta 5 años en esa entidad, 35% tiene entre 6 y 20 años de labor, mientras que 12% supera ese tiempo en la misma organización. Ver Figura 8. Al consolidar los porcentajes, se encontró que el 70% de quienes respondieron el cuestionario laboran hasta 10 años en la misma entidad; de hecho, la media de este dato fue de 8,8, afirmando que, la mayor parte de personal no supera los 10 años de experiencia en la empresa consultada.

Figura 9.

Estado civil de los encuestados



Como se observa en la Figura 9, 38% dijo estar casado, un porcentaje igual se identifica como soltero, 13% vive en unión libre, 9% está divorciado, mientras que 2% enviudó. Esto indica que 51% de quienes laboran en las entidades de economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, viven en pareja y/o familia.

Análisis de resultados descriptivos de capacitación de Talento Humano

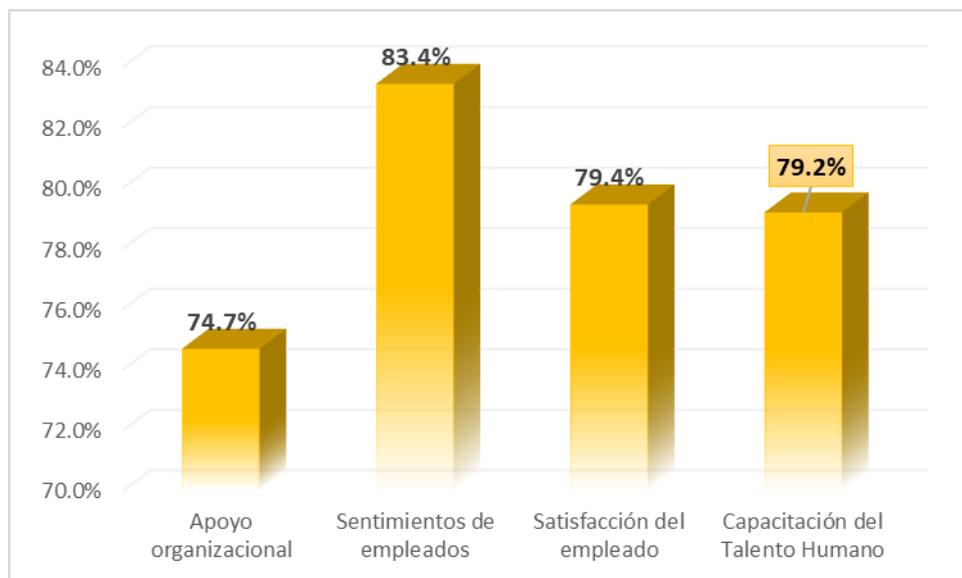
Dentro del cuestionario se incluyeron 12 preguntas para evaluar la variable independiente de la investigación, la que estuvo dividida en 3 dimensiones de 4 preguntas cada una. Una vez tabulados los datos, en la escala de 6 niveles, se procedió a diseñar las tablas de frecuencia y gráficas respectivas. Así mismo, se calcularon los porcentajes que indicaron los niveles de cada pregunta, los que se consolidaron por dimensión y por variable. A continuación, se presenta el resumen de la variable de Capacitación del Talento Humano de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, y luego cada dimensión con las preguntas incluidas.

Evaluación global de la variable Capacitación de talento humano

La Figura 10 presenta el consolidado del nivel obtenido para cada dimensión, así como para la variable independiente de la investigación. El nivel calculado de la Capacitación del Talento Humano fue de 79,2%, lo que la ubica en un grado “alto”, cercano al límite de “muy alto”. Es evidente que la dimensión que mayor aporte brindó a la variable fue la de sentimientos de empleados respecto la capacitación y el desarrollo que superó los 83 puntos porcentuales. Por el contrario, el apoyo organizacional para capacitación, fue la dimensión con un menor nivel de las 3 que conformaron esta variable.

Figura 10.

Nivel de la variable de Capacitación del Talento Humano



El resultado del nivel de la variable, permite comprender que, para el caso de las personas que respondieron la encuesta a nombre de las entidades abordadas del cantón Lago Agrio, se percibe un alto grado de capacitación para el talento humano, cercano al 80% del posible total. Esto se basa principalmente en función del sentimiento positivo que experimentan las personas sobre la capacitación que reciben y también por el desarrollo que alcanzan al mejorar sus conocimientos y destrezas en la empresa que trabajan. Sin embargo, queda como un punto de mejora la concepción que los colaboradores tienen del apoyo que reciben de la organización para aspectos de capacitación y desarrollo en sus

trabajos. La que será abordada de manera puntual en las recomendaciones del capítulo siguiente.

Resultados por dimensión

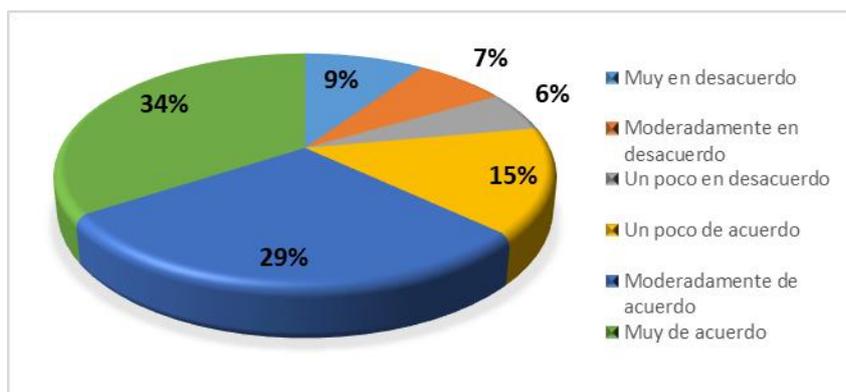
Dimensión de Apoyo organizacional

La primera dimensión de la variable independiente se conformó por 4 preguntas. Los resultados de la primera pregunta se muestran en la Figura 11, en la que una tercera parte de las personas dijo estar “muy de acuerdo” que en su departamento se ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo, 29% está “moderadamente de acuerdo”, 15% está “levemente de acuerdo”, mientras que el restante 22% se mostró en diferentes grados de desacuerdo a esta cuestión.

Las 3 alternativas positivas alcanzaron el 78% de las respuestas, en diferente grado, lo que permitió alcanzar un nivel de 74,9% para esta primera pregunta del cuestionario.

Figura 11.

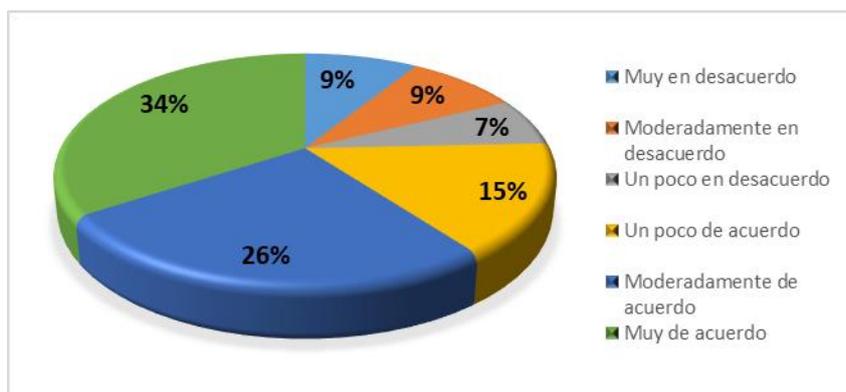
Mi departamento ofrece oportunidades de aprendizaje/formación para satisfacer las cambiantes necesidades de mi lugar de trabajo



Como se observa en la Figura 12, las 3 opciones que muestran acuerdo en la pregunta 2 de la encuesta, alcanzaron el 76% de las personas consultadas, mientras que 24% no está de acuerdo. Esto indica que, para la mayoría del personal de las entidades de economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, la capacitación se efectúa de manera planificada y no al azar. Con estos datos se calculó un nivel de 73,9% para esta pregunta.

Figura 12.

En mi departamento, el aprendizaje es planificado y con propósito en lugar de accidental

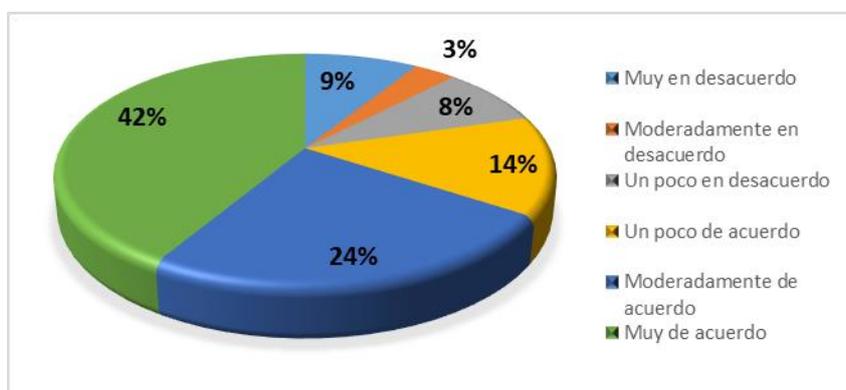


En la tercera pregunta del cuestionario se indagó sobre el interés que tienen las personas que laboran en las entidades de la economía popular y solidaria abordadas, ante lo que 80% está de acuerdo en mayor o menor grado, mientras que el 20% restante piensa que no hay preocupación de los trabajadores por mejorar sus conocimientos. Ver Figura 13.

En base de los resultados de cada opción se obtuvo un nivel del 77,6% para esta pregunta, lo que indica que, para la gran mayoría de colaboradores, existe el interés por mejorar los conocimientos para hacer mejor el trabajo en las empresas investigadas.

Figura 13.

En mi departamento, las personas están interesadas tanto en el desarrollo personal como en el profesional

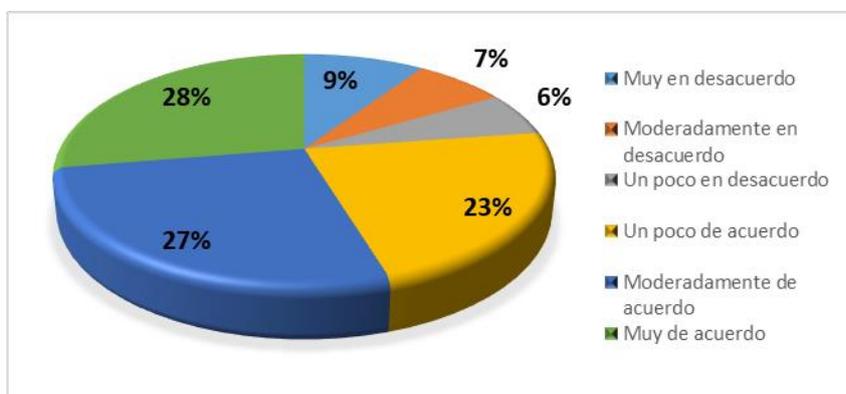


Los resultados de la última pregunta de esta primera dimensión de la capacitación, que constan en la Figura 14, muestran que 77% de los encuestados está de acuerdo, en

diferente grado, que la organización motiva y recompensa el desarrollo y capacitación en los empleados; mientras que el 23% restante considera que la empresa no alienta y reconoce la preocupación de los colaboradores.

Figura 14.

La formación y el desarrollo son alentados y recompensados en mi departamento



Este resultado obtuvo un porcentaje del 72,3% para esta pregunta que, a pesar de constituir un nivel alto, es más bajo que las anteriores, indicando que éste es el tema que requiere una mejora de cara a la percepción de los colaboradores de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio.

La Tabla 8 presenta el resumen de los niveles de las 4 preguntas, y el porcentaje promedio que alcanzó la dimensión de apoyo organizacional, que fue de 74,7%, que es alto, ya que se encuentra sobre el 70% del máximo posible.

Tabla 8.

Dimensión de Apoyo organizacional

Ítem / Dimensión	Nivel
Mi departamento ofrece oportunidades de aprendizaje/formación para satisfacer las cambiantes necesidades de mi lugar de trabajo.	74.9%
En mi departamento, el aprendizaje es planificado y con propósito en lugar de accidental.	73.9%
En mi departamento, las personas están interesadas tanto en el desarrollo personal como en el profesional.	77.6%
La formación y el desarrollo son alentados y recompensados en mi departamento.	72.3%
Apoyo organizacional	74.7%

Dentro del apoyo organizacional, el aspecto con mayor grado fue el de la preocupación del personal por mejorar su perfil profesional mediante capacitación. Por el contrario, elementos como la percepción del apoyo organizacional para la preparación y la planificación del aprendizaje, son elementos que deberían considerar acciones de mejora, para subir el nivel de la dimensión.

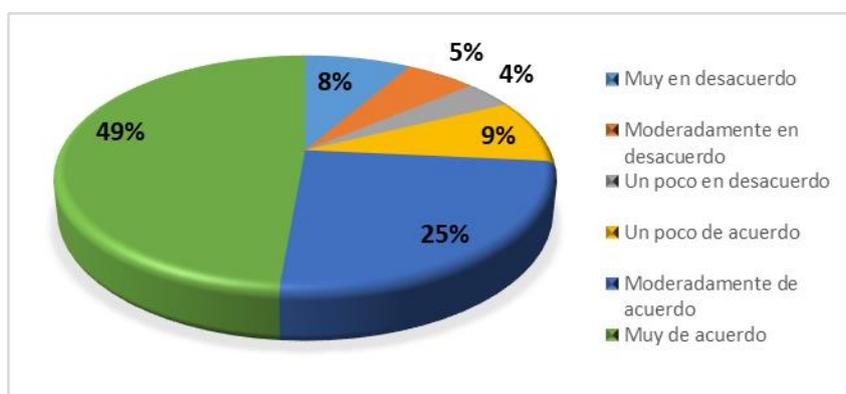
Dimensión de Sentimientos de empleados

La segunda dimensión se refirió al sentimiento de los empleados respecto de la capacitación y el desarrollo. En este caso también se presentan los resultados de las 4 preguntas incluidas en el cuestionario aplicado, así como el nivel de la dimensión, calculado mediante un promedio de cada respuesta.

En la Figura 15 se observa que 82% de quienes respondieron el cuestionario, están de acuerdo en mayor o menor grado, en tomar a la educación como un esfuerzo continuo permanente, a diferencia del 18% restante que no considera a la especialización como algo que deba ser recurrente.

Figura 15.

Veo mi educación en el trabajo como un esfuerzo continuo de por vida



El nivel calculado para esta pregunta fue de 80,4%, que es “muy alto”, ya que supera, aunque levemente, el 80% del total máximo. Esto muestra que la mayor parte de personas que laboran en las entidades consultadas, tiene claro que la preparación propia es un tema que debe mantenerse de por vida.

La segunda pregunta de esta segunda dimensión, que trató sobre la proactividad para buscar formas de mejorar las labores, tuvo un 88% de acuerdo, en distinto grado, y solamente 12% en desacuerdo. Ver Figura 16. Este resultado generó un nivel del 85,8% para esta pregunta, lo que implica que los colaboradores de las empresas de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio tienen preocupación por buscar maneras nuevas de efectuar mejor sus labores cotidianas, dando así valor al trabajo que entregan en las entidades investigadas.

Figura 16.

Soy proactivo/a en buscar formas de mejorar lo que hago

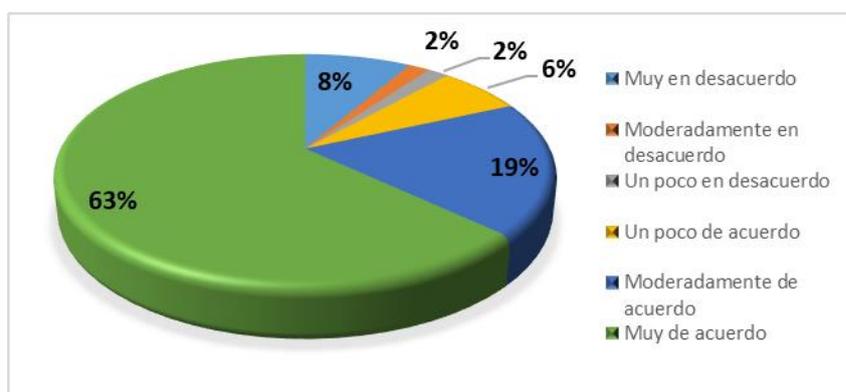
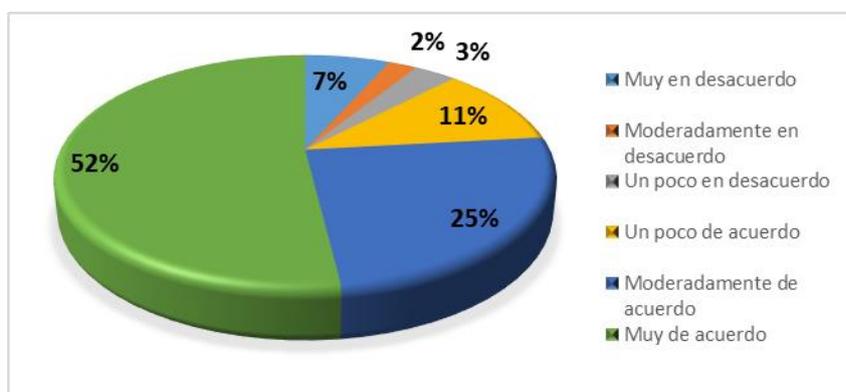


Figura 17.

Busco deliberadamente oportunidades de aprendizaje en lugar de esperar a ser enviado a entrenamiento

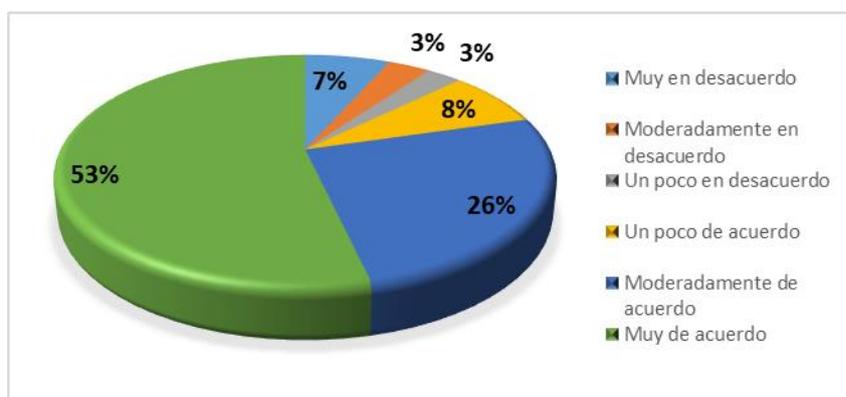


En el caso de la Figura 17, también un 88% estuvo de acuerdo, en distinto nivel, con respecto a que busca deliberadamente oportunidades de aprender nuevos conocimientos,

en lugar de esperar pasivamente que le sean asignados por la empresa en la que trabaja. Esto conllevó a un nivel del 83,5% para esta respuesta, que también es muy alto, y evidencia la preocupación del personal por obtener conocimientos que mejoren su aporte a la empresa y por tanto su desarrollo profesional.

Figura 18.

Tengo metas de aprendizaje diseñadas para mejorar mi asignación de trabajo actual y prepararme para futuras posiciones



La última pregunta de esta segunda dimensión, se refirió a si los empleados tienen metas de aprendizaje con fines de mejora de su perfil y desarrollo en la entidad, ante lo que 87% estuvo de acuerdo, en distinto grado. Ver Figura 18.

El nivel de para esta octava pregunta del cuestionario, fue del 84%, que confirma la fijación de metas, por parte de la gran mayoría de colaboradores, respecto a su mejora de conocimientos y por tanto desarrollo en la entidad que laboran.

Tabla 9.

Dimensión de Sentimientos de empleados

Ítem / Dimensión	Nivel
Veo mi educación en el trabajo como un esfuerzo continuo de por vida.	80.4%
Soy proactivo/a en buscar formas de mejorar lo que hago.	85.8%
Busco deliberadamente oportunidades de aprendizaje en lugar de esperar a ser enviado a entrenamiento.	83.5%
Tengo metas de aprendizaje diseñadas para mejorar mi asignación de trabajo actual y prepararme para futuras posiciones.	84.0%
Sentimientos de empleados	83.4%

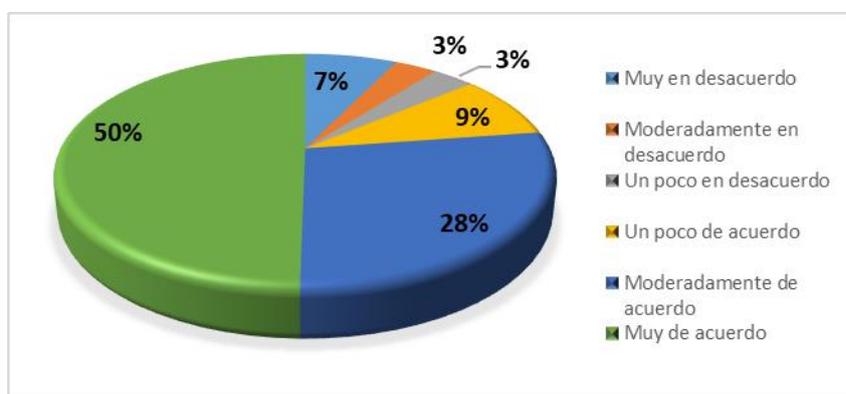
En la Tabla 9 se presentan los resultados de nivel de cada pregunta de esta segunda variable, así como su promedio alcanzado que fue de 83,4%. La proactividad de buscar alternativas de aprendizaje resultó ser la más alta de esta dimensión, mientras que, el hecho de que tomen la capacitación como algo permanente, podría ser el elemento a mejorar, a pesar de que obtuvo un nivel sobre 80%.

Dimensión de Satisfacción del empleado

La tercera dimensión de la variable independiente trató de levantar datos para medir el nivel de la satisfacción de los empleados respecto de la capacitación, mediante 4 preguntas concretas, cuyos resultados se presentan a continuación.

Figura 19.

En general, la formación en el trabajo que recibo es aplicable a mi trabajo



En la Figura 19 se observan los resultados de la novena pregunta del cuestionario, que hizo referencia a si la formación recibida es aplicable en las labores que efectúa, ante lo que 86% dijo estar de acuerdo en diferente grado; pero para el 14% restante, la capacitación que recibió no estuvo alineada a las actividades que realiza en la empresa.

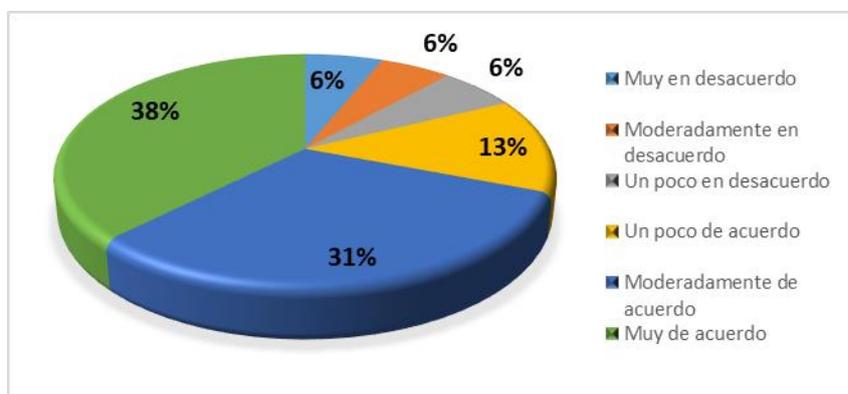
El nivel de esta respuesta fue del 82,6%, que sobrepasa el 80% del total máximo, lo que conlleva a comprender que para la gran mayoría de los colaboradores de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, están satisfechos porque la capacitación que han recibido es idónea para las funciones que cumple en dicha empresa.

Una segunda pregunta de esta dimensión, cuyos resultados se presentan en la Figura 20, muestra que para 82% del personal consultado, la formación recibida sí estuvo

de acuerdo a sus expectativas y necesidades, en diferente grado; mientras que 18% restante opina de manera contraria, ya que considera que la formación no sirvió para sus necesidades específicas en la empresa.

Figura 20.

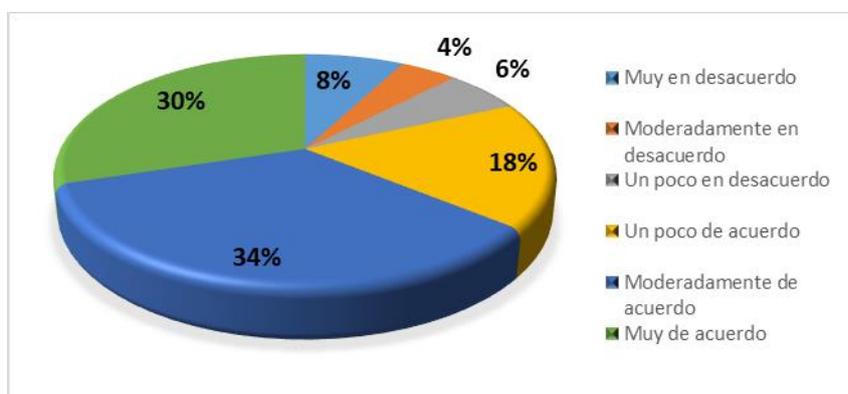
En general, la formación que recibo en el trabajo satisface mis necesidades



El resultado de esta pregunta obtuvo un nivel del 78,5% que, a pesar de ser alto, no supera el 80% como los casos anteriores. Esto indica que las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio podrían revisar la pertinencia de los temas de capacitación para sus empleados, con el fin de que la percepción mejore.

Figura 21.

En general, estoy satisfecho/a con la cantidad de formación que recibo en el trabajo

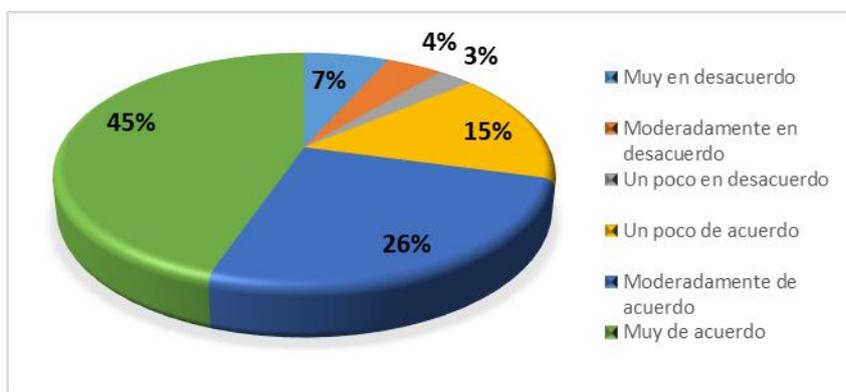


En la Figura 21 se presentan los resultados de la pregunta onceava del cuestionario, en donde 82% estuvo satisfecho, en distinto grado, con respecto a la cantidad de capacitación que recibe en su trabajo. A pesar de que el porcentaje de acuerdo es alto, el

nivel calculado fue del 76%, que implica una necesidad de mejora sobre la cantidad de formación que reciben los empleados de las empresas investigadas.

Figura 22.

Generalmente, puedo usar lo que aprendo en la formación en el trabajo en mi puesto de trabajo



Para 86% de los trabajadores consultados, los conocimientos aprendidos en las formaciones recibidas, son totalmente aplicables al puesto de trabajo que ostentan en las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, como se observa en la Figura 22. Esto permitió que el nivel de esta respuesta sea del 80,7% del total máximo posible, lo que implica que es un grupo grande el que está de acuerdo con la funcionalidad de lo que aprende en las formaciones recibidas, para poder mejorar su labor en la empresa.

Con estos resultados, en la Tabla 10 se presenta el consolidado de las 4 preguntas, así como el nivel de la dimensión de satisfacción del empleado respecto a la capacitación.

Tabla 10.

Dimensión de Satisfacción del empleado

Ítem / Dimensión	Nivel
En general, la formación en el trabajo que recibo es aplicable a mi trabajo.	82.6%
En general, la formación que recibo en el trabajo satisface mis necesidades.	78.5%
En general, estoy satisfecho/a con la cantidad de formación que recibo en el trabajo.	76.0%
Generalmente, puedo usar lo que aprendo en la formación en el trabajo en mi puesto de trabajo.	80.7%
Satisfacción del empleado	79.4%

Esta dimensión obtuvo un promedio del 79,4%, que está muy cerca del 80%, pero continúa siendo un nivel “alto”. En este caso, la aplicabilidad de lo recibido en las capacitaciones al trabajo que realizan los empleados es un elemento a destacar; sin embargo, se debe mejorar la percepción de los trabajadores sobre la cantidad de formaciones que recibe por parte de la organización en la que labora. Este tema será revisado en las estrategias a recomendar, ya que por un lado es necesaria la capacitación para que el personal se motive y mejore su aporte a la empresa, pero debe estar de acuerdo a la realidad económica que vive cada entidad.

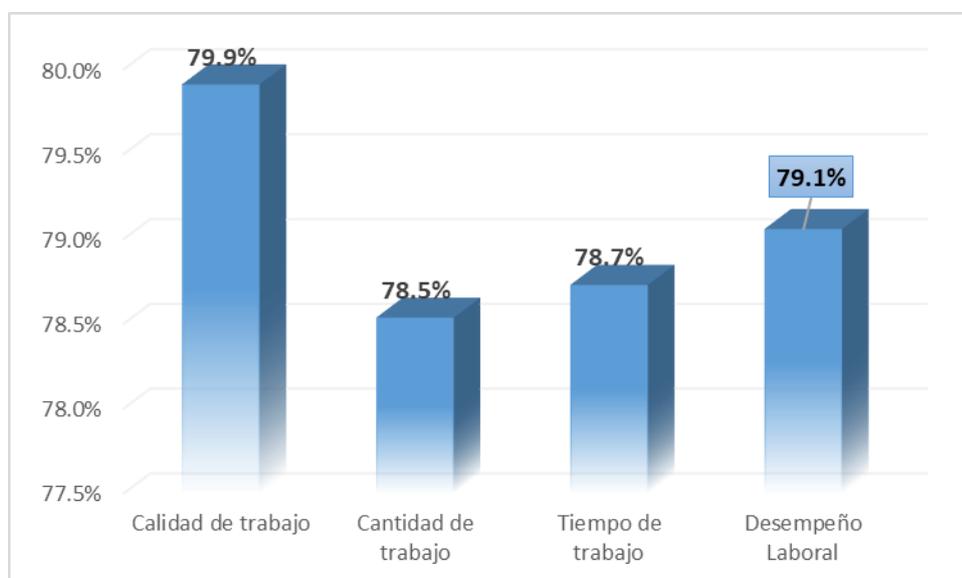
Análisis de resultados descriptivos de desempeño laboral

Para levantar los datos relativos a la variable dependiente, es decir al desempeño laboral, se utilizaron 13 preguntas que conformaron las 3 dimensiones de esta variable. La escala utilizada en estas preguntas fue de 5 niveles, dos positivos, un neutro y dos negativos. A continuación, se presentan el resultado de la variable, seguido de las dimensiones con sus respectivas preguntas.

Resultado total

Figura 23.

Nivel de la variable de Desempeño Laboral



La Figura 23 presenta los niveles calculados para cada una de las dimensiones, y el promedio general de la variable dependiente que fue del 79,1%. En este caso, las 3 dimensiones tuvieron un nivel bastante similar dentro del rango entre 78% y 80%. A pesar de ello, el aspecto de calidad de trabajo se puede considerar, en función de los resultados, como el que aporta más al grado de desarrollo laboral de los trabajadores de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio.

Por el contrario, la cantidad de trabajo fue la dimensión que menos aportó a esta variable, mismo que deberá ser revisado dentro de las recomendaciones a efectuar en el siguiente capítulo. Es importante mencionar que, los resultados analizados, parten del criterio de cada persona que respondió el cuestionario, lo que podría en cierta manera limitar el resultado a la percepción de un trabajador dentro de cada una de las entidades investigadas.

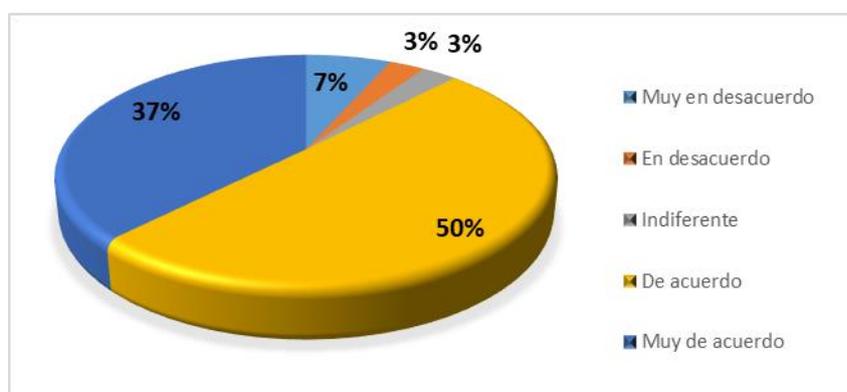
Resultados por dimensión

Al igual que en el caso de la variable anterior, se presentarán las preguntas y niveles de cada una de las 3 dimensiones que conforman el desempeño laboral.

Dimensión de Calidad de trabajo

Figura 24.

Las tareas se realizan atentamente y correctamente

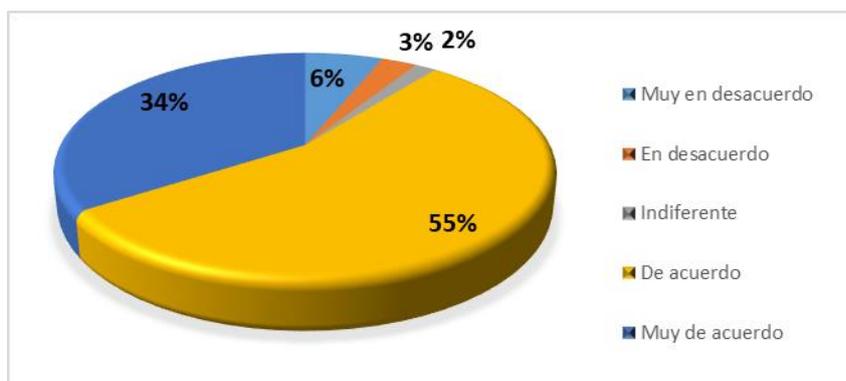


De acuerdo a los resultados de la Figura 24, 88% del personal está de acuerdo, con la atención y correcta ejecución de las actividades que efectúa en la empresa, 10% se mostró en desacuerdo, mientras que 3% se mostró indiferente a esta pregunta.

Esto implicó que el nivel de esta pregunta fuera del 81,9%, que sobrepasa el 80% del total máximo, lo que permite comprender que, los trabajadores encuestados consideran realizar su trabajo de una manera atenta y adecuada a las necesidades que la empresa le solicita.

Figura 25.

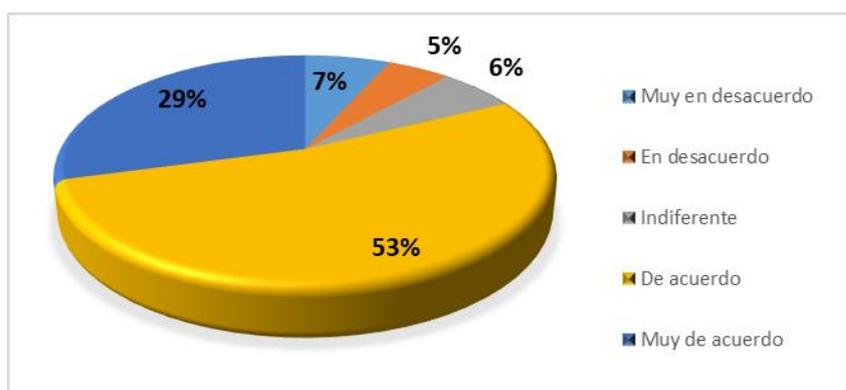
Las tareas se completan según las especificaciones y estándares



En la Figura 25 constan los resultados de la pregunta 14, segunda de esta variable, en la que 90% está de acuerdo que las actividades se completan según lo especificado y estandarizado por la entidad; 9% no considera que las cosas se hagan de acuerdo, mientras que casi 1% respondió en forma neutral. El nivel de esta pregunta fue del 81,8%, muy similar al anterior, lo que muestra que los trabajadores investigados, completan sus labores, cumpliendo las especificaciones y estándares fijados para tal efecto.

Figura 26.

Los materiales y herramientas cumplen con los criterios y estándares establecidos

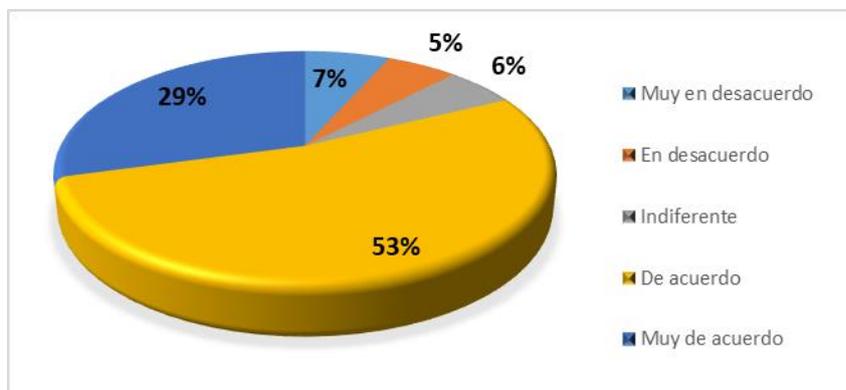


Sobre el 80% de los empleados de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, dijeron estar de acuerdo con que las herramientas y materiales cumplen con los criterios y especificaciones para su trabajo, como se ve en la Figura 26. Casi 12% piensa lo contrario, mientras que el restante 6% respondió neutral.

El nivel de esta pregunta fue del 78,7%, que refleja un grupo, aunque no grande, que no considera como idóneas las herramientas y materiales que tiene para poder efectuar su trabajo de acuerdo a los criterios y especificaciones técnicas, lo que debe ser considerado para una recomendación de mejora.

Figura 27.

Se realiza una inspección de calidad antes de la entrega de bienes o servicios



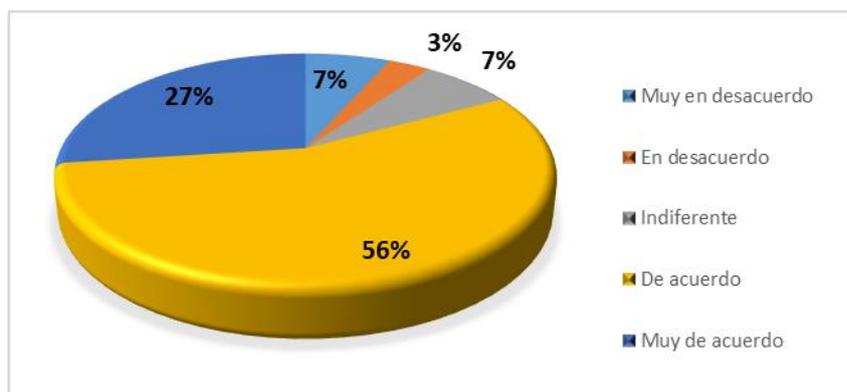
La pregunta 16 del cuestionario, que fue la penúltima de esta dimensión, trató sobre la inspección de calidad antes de la entrega de bienes y servicios, ante lo que 82% dijo estar de acuerdo, en diferente grado, 12% en desacuerdo y 6% neutral. Ver Figura 27.

Este resultado generó un nivel de 78,6% para esta pregunta, permitiendo considerar como un aspecto a revisar la inspección de calidad de los bienes y servicios antes de su entrega, ya que, a pesar de que la mayoría está de acuerdo con dicho control, existe una porción menor de colaboradores que piensa podría mejorarse y así generar un impacto mayor hacia el cliente que recibe dichos bienes y servicios.

La pregunta 17, que fue la quinta y última de esta dimensión, tuvo 83% de los empleados de acuerdo con que los productos y servicios cumplen con las expectativas de los clientes, 10% está en desacuerdo y 7% neutral. Ver Figura 28.

Figura 28.

Los productos o servicios cumplen con las expectativas de los clientes



Es así que el nivel de esta pregunta fue del 78,7%, que, si bien es alto, indica que es posible mejorar la percepción del 17% de empleados que no considera como óptimo el cumplimiento de la expectativa de los clientes, con los productos y servicios que entregan sus empresas de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio.

Tabla 11.

Dimensión de Calidad de trabajo

Ítem / Dimensión	Nivel
Las tareas se realizan atentamente y correctamente.	81.9%
Las tareas se completan según las especificaciones y estándares.	81.8%
Los materiales y herramientas cumplen con los criterios y estándares establecidos.	78.7%
Se realiza una inspección de calidad antes de la entrega de bienes o servicios.	78.6%
Los productos o servicios cumplen con las expectativas de los clientes.	78.7%
Calidad de trabajo	79.9%

La Tabla 11 muestra el resumen de los niveles de las 5 preguntas, así como el promedio de esta dimensión de calidad del trabajo que fue del 79,9%. En este caso, la atención, ejecución correcta y completa de las actividades por parte de los empleados, cumpliendo estándares fijados por la empresa, son los aspectos que aportan al grado casi muy alto de esta dimensión. Por el contrario, la inspección de productos y servicios antes de su entrega, es un elemento que debe ser revisado para incrementar la aceptación y

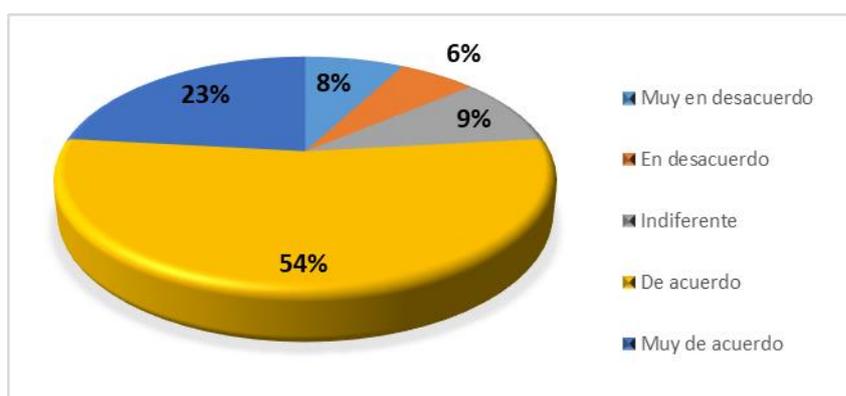
cumplimiento de expectativas por parte de los clientes que los reciben, lo que a su vez impactaría en un mayor nivel de desempeño laboral.

Dimensión de Cantidad de trabajo

La segunda dimensión trató de la cantidad de trabajo, a continuación, se presentan los resultados de sus 4 preguntas, así como el respectivo consolidado y promedio de niveles para la cantidad de trabajo de la variable dependiente.

Figura 29.

Las unidades de producción están en sincronía con el número de empleados



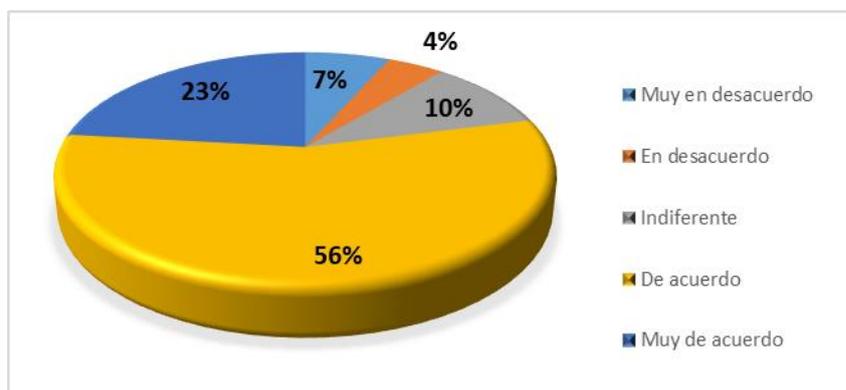
Un 77% de empleados consultados, está de acuerdo en que las unidades de producción están acorde a la cantidad de personal de la empresa, 14% piensa que no es acorde, mientras que el restante 9% se mostró neutral, como consta en la Figura 29.

El nivel alcanzado para esta pregunta fue del 75,7% que, si bien es alto, indica una porción de los trabajadores de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio que considera que la producción de dichas empresas, no está acorde a la cantidad de personas, aspecto que requiere revisarse para mejorar la percepción de quienes respondieron la encuesta en cada organización consultada.

Como se observa en la Figura 30, 79% de los empleados abordados, está de acuerdo con que el nivel de producción cumple las expectativas de la empresa; 11% piensa de manera contraria, mientras que 10% restante se mostró neutral ante esta pregunta.

Figura 30.

Las unidades de producción cumplen con las expectativas de la organización

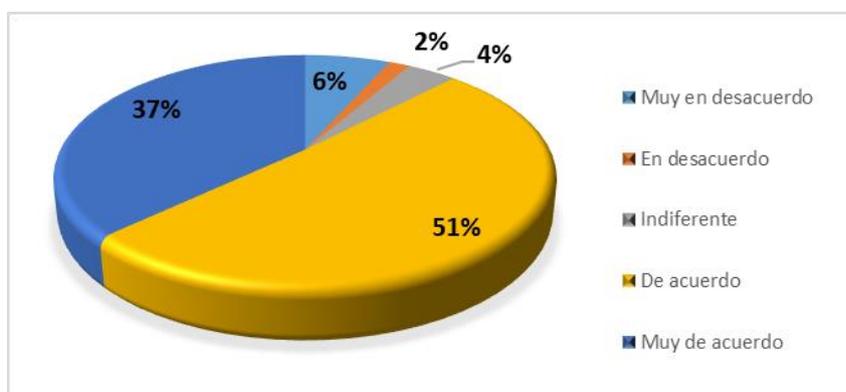


El nivel de esta pregunta fue de 76,9%, lo que indica que hay un grupo considerable (21%), que no considera que se cumplan las expectativas de producción en sus entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio.

Con un alto porcentaje de acuerdo (88%), el personal que respondió la encuesta afirmó que el nivel de producción bajo su responsabilidad se alinea a sus habilidades y capacidad; 9% no está de acuerdo con este tema, mientras que el restante 4% contestó neutralmente. Ver Figura 31.

Figura 31.

Las unidades de producción bajo mi responsabilidad corresponden a mis habilidades y capacidad



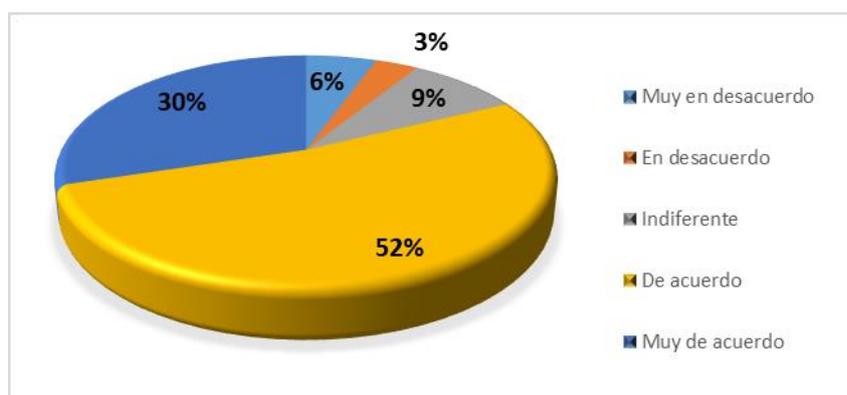
Para esta pregunta el nivel calculado fue del 82%, que, al superar el límite del nivel muy alto, indica que la gran mayoría de las personas consultadas considera que la

producción que efectúan está de acuerdo a su capacidad y destrezas; lo que permite comprender que, en criterio del personal, existe un óptimo aporte para la organización.

Como se observa en la Figura 32, más del 80% de los empleados de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, están de acuerdo con el cumplimiento de la cantidad de producción asignada. Por el contrario 9% dio a entender que no alcanza a cumplir lo que le asignan, mientras que el restante 9% respondió en forma neutral.

Figura 32.

Siempre se cumple con la asignación de cantidad



El resultado para esta pregunta 21 del cuestionario, la cuarta y última de esta dimensión, obtuvo un nivel 79,6%. Si bien este porcentaje está en el límite de muy alto, deja una leve preocupación porque no todo el personal cumple con la producción que la empresa le asigna en cada unidad de tiempo.

Luego de presentar los resultados de las 4 preguntas de esta segunda dimensión, la Tabla 12 consolida los niveles respectivos, así como el promedio de 78,5% para la cantidad de trabajo. Se puede afirmar que la producción de cada colaborador es adecuada a la capacidad y habilidades, fue el aspecto que más aportó a esta dimensión; sin embargo, cuestiones como el dimensionamiento de la producción en función del personal, así como su cumplimiento, deben ser revisadas por las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, para mejorar el grado de desempeño laboral.

Tabla 12.*Dimensión de Cantidad de trabajo*

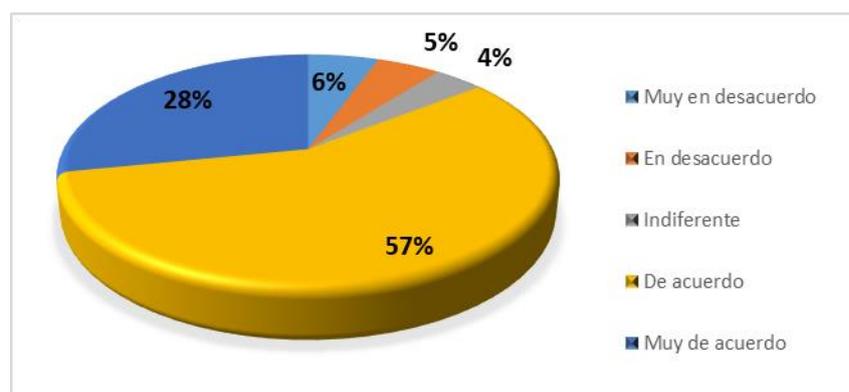
Ítem / Dimensión	Nivel
Las unidades de producción están en sincronía con el número de empleados.	75.7%
Las unidades de producción cumplen con las expectativas de la organización.	76.9%
Las unidades de producción bajo mi responsabilidad corresponden a mis habilidades y capacidad.	82.0%
Siempre se cumple con la asignación de cantidad.	79.6%
Cantidad de trabajo	78.5%

Dimensión de Tiempo de trabajo

Dentro de la encuesta se incluyeron 4 preguntas, de la 22 a la 25, para averiguar sobre el tiempo en el que se realiza el trabajo, que constituye la tercera dimensión de esta variable, a continuación, los resultados por pregunta y consolidados.

Figura 33.

Las tareas normalmente se completan según lo programado

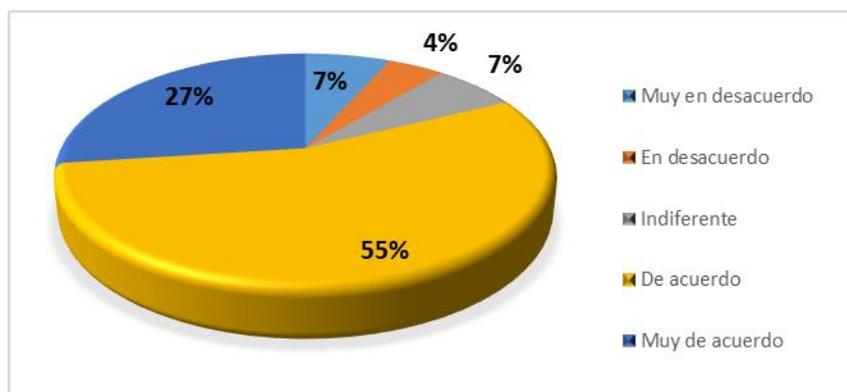


En la Figura 33 se ven los resultados de la primera pregunta de esta última dimensión, en la que 86% se mostró de acuerdo a que las tareas se completan según lo programado, según condiciones normales. Alrededor del 10% respondió en forma negativa y 4% neutral.

El nivel alcanzado para esta pregunta fue del 79,6%, que muestra una mayoría que cumple su tarea dentro del tiempo que le ha sido asignado por parte de la empresa.

Figura 34.

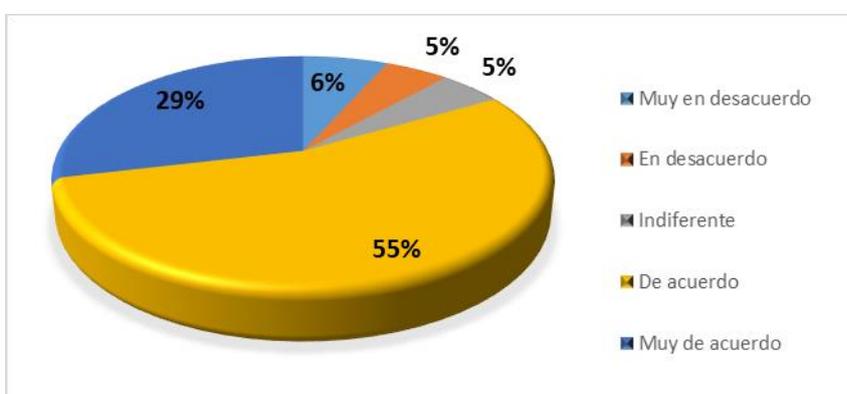
Las tareas se realizan en un período de tiempo razonable



Al consultar sobre la razonabilidad de los tiempos asignados para las tareas, 82% dijo estar de acuerdo, 11% en desacuerdo y 7% neutral. Ver Figura 34. El resultado de esta pregunta alcanzó un nivel del 78,3%, lo que muestra que, si bien la mayoría está de acuerdo con el tiempo que le asignan para su trabajo, existe una porción de personas (18%), que no considera como idóneo ese tiempo, situación que podría ser revisada por parte de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, para que haya un mayor desempeño laboral de sus trabajadores.

Figura 35.

La entrega de bienes o servicios se realiza de manera oportuna

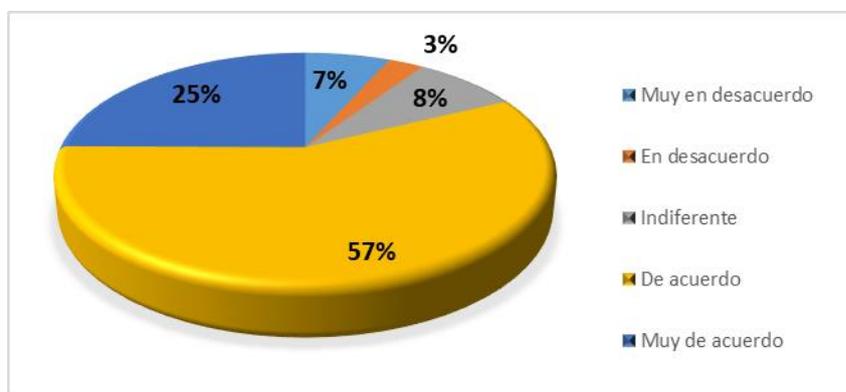


83% de los colaboradores de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, están de acuerdo, en diferente grado, con que la entrega de bienes y servicios se efectúa oportunamente; 12% no lo considera así, pero 5% respondió en forma

neutral. Ver Figura 35. El nivel calculado para esta pregunta fue del 78,8%, que, si bien es alto, deja evidencia de un porcentaje de personas que alertan sobre la posible entrega tardía de los bienes y servicios a los clientes.

Figura 36.

Los trabajadores alcanzan los objetivos organizativos relacionados con el tiempo



La Figura 36 presenta los resultados de la última pregunta de la encuesta, cuarta para la dimensión de tiempo de trabajo, en la que 82% mostró su acuerdo, en distinto grado, respecto al tiempo en el que alcanzan los objetivos de la organización; 9% dijo que la situación no es así, pero 8% respondió indiferente.

El nivel de esta última pregunta fue del 78,2%, que deja ver un rango de personas (18%), que no están de acuerdo con que los objetivos se cumplan en el tiempo programado, ya sea por carga de trabajo, por falta de herramientas, exceso de demanda, etc., situación que debe ser considerada por las entidades objeto de estudio, del cantón Lago Agrio.

Tabla 13.

Dimensión de Tiempo de trabajo

Ítem / Dimensión	Nivel
Las tareas normalmente se completan según lo programado.	79.6%
Las tareas se realizan en un período de tiempo razonable.	78.3%
La entrega de bienes o servicios se realiza de manera oportuna.	78.8%
Los trabajadores alcanzan los objetivos organizativos relacionados con el tiempo.	78.2%
Tiempo de trabajo	78.7%

En la Tabla 13 se presenta el consolidado de los niveles de las 4 preguntas, que dieron un promedio de 78,7% para la dimensión del tiempo de trabajo, en función de los resultados levantados en la encuesta aplicada a las 181 entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio.

Las 4 preguntas reflejaron niveles muy similares, entre 78% y 80%. Sin embargo, se podría afirmar que el completamiento de las tareas en el tiempo designado es una cuestión que aportó más a esta dimensión; mientras que, por el contrario, el tiempo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, se debe revisar para lograr un mayor desempeño laboral de los colaboradores de las empresas investigadas.

Diagnóstico situacional

Factores internos

Dentro de los factores internos se han reconocido las fortalezas y debilidades a partir de la información recolectada en la encuesta.

- El estudio revela un nivel global de capacitación del talento humano de aproximadamente el 79.2%, lo cual indica un grado "alto", cercano al límite de "muy alto". Esta fortaleza sugiere que existe una percepción positiva y un compromiso hacia la capacitación dentro de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio. Por otro lado, la dimensión de "Apoyo organizacional" muestra un nivel del 74.7%, lo que sugiere que existe margen para mejorar el apoyo de las organizaciones hacia la capacitación y desarrollo de su personal.
 - Fortalezas: Alto nivel de capacitación.
 - Debilidades: Apoyo organizacional para capacitación tiene margen de mejora
- La dimensión de "Sentimientos de empleados" muestra que más del 80% de los encuestados están de acuerdo en buscar formas de mejorar sus labores, demostrando una actitud proactiva y un interés constante en el desarrollo personal y profesional.

- Fortalezas: Personal proactivo e interesado en mejorar
- La pregunta relacionada con la motivación y reconocimiento por parte de la organización obtuvo un nivel del 72.3%, señalando una debilidad específica en el reconocimiento y recompensa por el desarrollo y la capacitación.
 - Debilidades: Reconocimiento al desempeño del personal no abarca a todos los trabajadores.
- La satisfacción del empleado respecto a la aplicabilidad de la formación en el trabajo alcanza un nivel del 82.6%, indicando que la formación recibida se alinea efectivamente con las tareas laborales. Sin embargo, a pesar de la satisfacción general con la formación, el nivel del 76% en la pregunta sobre la cantidad de formación sugiere que puede haber áreas donde se necesite mejorar la oferta o la percepción sobre la cantidad de programas de capacitación
 - Fortalezas: Personal satisfecho con la aplicabilidad de la capacitación recibida.
 - Debilidades: Poca diversidad en programas de capacitación.
- El desempeño laboral general se encuentra en un nivel bastante sólido, con un promedio del 79.1%. Este resultado sugiere que, en general, los trabajadores de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio están desempeñando sus funciones a un nivel positivo.
 - Fortalezas: Buen desempeño de los trabajadores
- La dimensión de calidad de trabajo presenta un nivel destacado del 79.9%. Aspectos como la atención y correcta ejecución de las actividades, el cumplimiento de especificaciones y estándares, así como la alineación de productos y servicios con las expectativas de los clientes, son puntos fuertes.
 - Fortalezas: Buen nivel de calidad en el trabajo.

- A pesar de algunas preocupaciones, la dimensión de cantidad de trabajo tiene un nivel aceptable del 78.5%, y existe la percepción de que las unidades de producción no están completamente en sincronía con el número de empleados puede indicar una debilidad en la planificación y gestión de la cantidad de trabajo.
 - Debilidades: Número de empleados insuficiente con la cantidad de trabajo.
- La dimensión del tiempo de trabajo muestra un nivel promedio del 78.7%. El completamiento de tareas según lo programado y en un período de tiempo razonable es una fortaleza, pero se identifican áreas de mejora en la entrega oportuna de bienes y servicios y en el cumplimiento de objetivos organizativos en el tiempo establecido.
 - Debilidades: Existencia de margen de mejora en el cumplimiento de tiempos de trabajo asignados.

Factores externos

Para la identificación de factores externos se han considerado aspectos generales del entorno actual en el que se desenvuelven las organizaciones.

- Demanda creciente de productos y servicios de las empresas de la economía popular y solidaria: El crecimiento económico de la provincia de Sucumbíos y la creciente demanda de productos y servicios de las empresas de la economía popular y solidaria crean oportunidades para el desarrollo de nuevas habilidades y competencias en el talento humano (Guerrero & Savall, 2020).
 - Oportunidad: Demanda de nuevas habilidades y competencias laborales en el mercado.

- Amenaza: Pérdida de competitividad en organizaciones que no pueden cumplir con las expectativas y necesidades del mercado.
- Asistencia de organismos gubernamentales y no gubernamentales: Existen organismos gubernamentales y no gubernamentales que brindan asistencia a las empresas de la economía popular y solidaria para el desarrollo de sus capacidades productivas, entre ellas la capacitación de talento humano (Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, 2023).
 - Oportunidad: Apoyo externo, privado y gubernamental, al desarrollo de organizaciones de la EPS:
- Tecnologías de la información y la comunicación: Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) brindan nuevas oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de competencias en el talento humano (INEC, 2023).
 - Oportunidad: Acceso a nuevas modalidades de autocapacitación en línea y a bajo o cero costos.
- Situación climática: La situación climática que enfrenta actualmente el Ecuador, sobre todo por el Fenómeno del Niño, ha creado un entorno económico de incertidumbre, pues esta situación impacta directamente sobre la producción y el costo. Para las organizaciones, como aquellas pertenecientes a la economía popular y solidaria, es tanto un desafío que deben enfrentar, como una oportunidad para el desarrollo de nuevas competencias en el talento humano, como la resiliencia y la adaptación al cambio (Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica, 2023).
 - Amenaza: Situación climática impacta en los precios y costos del sector productivo, afectando la estabilidad de las organizaciones y del mercado.

- Oportunidad: Necesidad de capacitación y desarrollo en habilidades blandas (relacionadas con la comunicación, la interacción y el bienestar personal).
- Estrategia Nacional de Desarrollo: El Plan Nacional de Creación de Oportunidades 2021-2025 prioriza el desarrollo de la economía popular y solidaria, lo que representa una oportunidad para las empresas de este sector (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).
 - Oportunidad: Entorno sociopolítico que apoya el desarrollo de las entidades de la EPS.
- Conflicto armado interno: El conflicto armado interno en Ecuador representa una amenaza para la seguridad y el bienestar de los trabajadores, lo que puede afectar su productividad y desempeño (Ministerio de Defensa, 2024).
 - Amenaza: Inseguridad por conflicto armado interno puede afectar la seguridad y bienestar de los trabajadores.

Análisis FODA

En la siguiente tabla se han resumido los factores internos y externos identificados, que dan origen a las fortalezas y debilidades presentes, de manera general, en las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, y las amenazas y oportunidades que surgen de la situación actual que pueden estar enfrentando estas organizaciones:

Tabla 14.

Análisis FODA

	Fortalezas	Debilidades
Factores Internos	<ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de capacitación • Personal proactivo e interesado en mejorar • Buen desempeño de los trabajadores • Buen nivel de calidad en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo organizacional para capacitación tiene margen de mejora • Reconocimiento al desempeño del personal no abarca a todos los trabajadores • Poca diversidad en programas de capacitación

Capítulo V- Análisis estadístico inferencial y Discusión

Este capítulo final presenta 3 partes importantes de la investigación que son: el análisis correlacional, que abarca la comprobación de hipótesis, mediante el coeficiente de Pearson, así como también la discusión de resultados, confrontándolos con respecto a los estudios de referencia citados en los antecedentes investigativos.

Un segundo punto corresponde a las recomendaciones de mejora para las organizaciones investigadas, que se construyó en función de las debilidades principales encontradas en los resultados tabulados. Finalmente, la tercera parte se compone de las conclusiones y recomendaciones de la investigación total, que partió de los objetivos específicos planteados al inicio del documento.

Análisis correlacional (variables y dimensiones)

Para realizar el análisis correlacional se utilizó el coeficiente de Pearson, que se aplicó a las variables, pero también a las dimensiones de cada una, como se observa en la Tabla 14, en la que se han resaltado los datos de las variables.

Tabla 15.

Coefficientes de correlación entre variables y dimensiones

	Apoyo organizacional	Sentimientos de empleados	Satisfacción del empleado	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
Desempeño Laboral	0.741	0.780	0.777	0.817

En primer lugar, se obtuvo un coeficiente de Pearson de +0,817 para la relación entre las dos variables de la investigación, el que, según nivel establecido para este indicador, la cifra corresponde a una relación positiva alta de la capacitación respecto del desempeño laboral. En la tabla precedente, esta cifra entre variables es la más alta, y muestra que existe una mayor relación entre las variables, a diferencia de los demás

indicadores que van desde una relación positiva moderada, en el caso del apoyo organizacional vs el tiempo de trabajo.

Las relaciones más altas de la tabla están en la última línea, que consideró al desempeño laboral, versus las dimensiones de la capacitación del talento humano; aunque también la variable de calidad de trabajo versus las dimensiones y la variable independiente tiene cifras que muestra relación positiva alta.

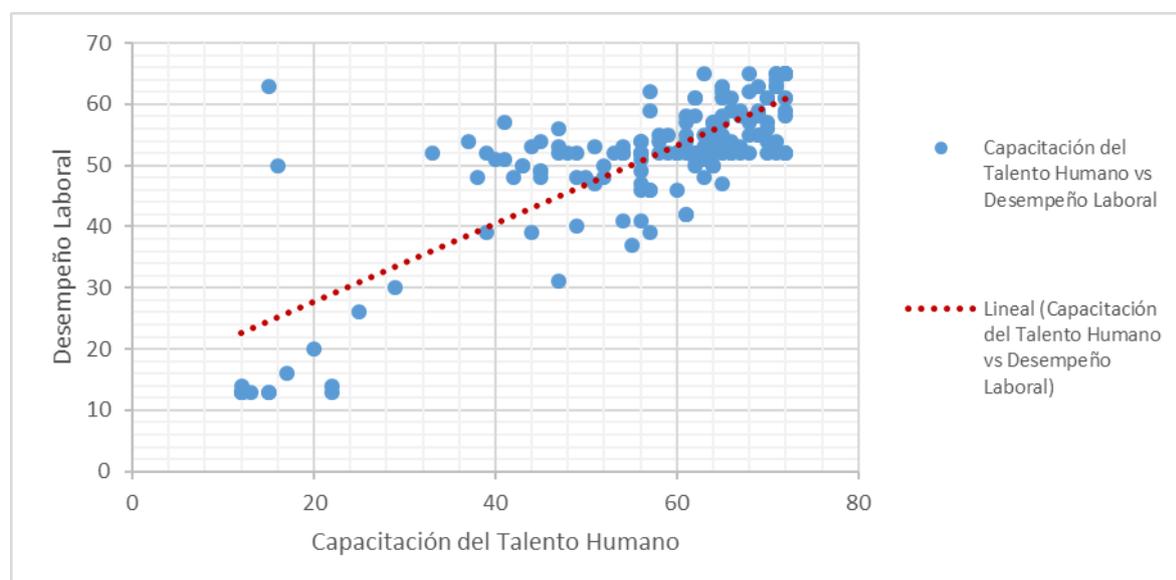
Esto indica que, en función de los resultados levantados, existe una relación importante (alta) entre el nivel de capacitación del personal, versus el desempeño laboral de esos mismos recursos, a nivel de las entidades de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio.

Comprobación de hipótesis

Para comprobar la hipótesis planteada al inicio de la investigación, se presenta la Figura 37, que ha sido diseñada utilizando Microsoft Excel, pero que se basa en el dato calculado mediante el aplicativo estadístico utilizado para la tabulación.

Figura 37.

Correlación entre Capacitación del Talento Humano y Desempeño Laboral



Nota: Coeficiente de correlación de Pearson = +0,817; Significancia = 9,56907216E-29 (menor a 0.01; por lo que el valor es estadísticamente significativo)

Este resultado de un coeficiente de +0,817, que corresponde a una relación positiva alta, muestra un impacto significativo entre la capacitación del talento humano sobre el desempeño laboral de las empresas de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio de la provincia de Sucumbíos.

Es importante indicar que, dado que el indicador de significancia calculado es menor a 0,01, tal como se indica en la Figura precedente, se acepta el coeficiente de correlación de Pearson, dado que la relación se considera estadísticamente significativa.

Con esta evidencia presentada, se confirma la hipótesis planteada en la investigación, con la que se determinó que “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.”

Discusión de resultados

De acuerdo a la información recabada, el perfil general de los empleados de las empresas de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, es principalmente femenino de entre 31 y 50 años de edad, con una experiencia en el cargo de hasta 10 años, que vive con pareja y/o familia.

Con respecto a la capacitación del talento humano, se alcanzó un nivel del 79,2% del máximo posible, ya que 43% de las respuestas mostraron alto acuerdo con cada pregunta, 40% intensidad media y leve, es decir 83% a favor de los temas consultados.

La importancia de la capacitación fue estudiada por Castro y Delgado (2020), quienes determinaron que más del 60% de los empleados consideró que la formación promueve el desarrollo del saber hacer (*know how*) en su trabajo; así mismo, los autores evidenciaron que sobre 62% indicó que se alcanzan habilidades interpersonales y de resolución de problemas.

A pesar de los beneficios de la capacitación, Obando (2020) pudo establecer que hay entidades que, a pesar de reconocer la importancia del personal en sus entidades, no efectúan acciones concretas para formar y/o capacitar su capital humano. Posiblemente esta concepción se deba a factores ajenos a la gestión del talento humano, como, por

ejemplo, el presupuesto con el que cuenta la organización para administrar a los colaboradores.

Dentro de la variable independiente de la investigación, se conoció que los sentimientos de los empleados respecto a la capacitación son altos (83,4%). Por el contrario, aspectos como la motivación, reconocimiento y planificación de la formación por parte de las entidades analizadas, representan oportunidades de mejora por sus niveles bajos respecto al total (72% y 73% respectivamente).

En el caso del desempeño laboral, se calculó un nivel del 79,1% del máximo total, sustentado en 83,4% de las respuestas positivas respecto a cada pregunta realizada.

Como punto fuerte de la variable dependiente, se puede destacar a la calidad del trabajo por su nivel de aporte (80%). En cambio, temas como el nivel de producción versus la cantidad de personal (76%) o el cumplimiento de expectativas de producción (77%), fueron los de menor aporte a esta variable, requiriendo revisión para mejorar.

El coeficiente de correlación calculado, en base de los datos consolidados de las variables fue del +0,817; que indica una relación positiva alta entre la capacitación del talento humano, con respecto al desempeño laboral, confirmando la hipótesis planteada en la investigación.

De manera similar al resultado presentado, Mestas et al. (2021) determinaron una relación alta entre los procesos de capacitación y el desempeño laboral (+0,756).

Como lo determinaron Gonzales y Cereceda (2020), la formación de los colaboradores implica un factor indispensable para lograr un buen desempeño. Los autores evidenciaron resultados muy importantes de mejora en cuanto el desempeño de su personal, luego de la aplicación de capacitación.

Estos datos presentados, muestran que la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral, es significativa, no solo en el campo de negocios pequeños privados como las entidades de economía popular y solidaria, sino también en instituciones públicas.

Acciones estratégicas para mejorar la capacitación del Talento Humano y el desempeño laboral

Con relación al quinto objetivo específico, relacionado con el diseño de acciones estratégicas para mejorar la capacitación del Talento Humano e incidir de forma positiva en el desempeño laboral, se proponen las siguientes acciones, establecidas a partir de los resultados obtenidos, y del análisis FODA realizado. Se pudieron identificar varias áreas sobre las que las organizaciones de la EPS podrían intervenir con la finalidad de mejorar la situación que enfrentan, poniendo énfasis en la capacitación y del desempeño laboral al ser los aspectos abordados en esta investigación.

Adicionalmente, vale destacar la inclusión de estrategias relacionadas con la responsabilidad social cooperativa, y modelos de negocio, planeación estratégica, y tecnología a partir de Carrillo Punina et al. (Cooperative Social Responsibility: Integration of CSR Models and Social Balance, 2023a; Estrategia, negocios y tecnología en el marco de la arquitectura empresarial, 2023b).

Tabla 16.*Recomendaciones para las organizaciones de la EPS*

Recomendación	Descripción	Estrategias	Acciones	Recursos
Fortalecimiento del Apoyo Organizacional para la Capacitación	Asegurar y demostrar el respaldo de la organización hacia la formación y desarrollo del personal.	Establecer políticas claras de apoyo a la capacitación.	Realizar un análisis de las necesidades de capacitación del personal.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos: Personal capacitado en métodos de análisis de necesidades de capacitación. Herramientas de Evaluación: Encuestas, entrevistas u otros métodos para recopilar información sobre las necesidades de capacitación.
			Establecer objetivos claros y alineados con las metas organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas de Planificación: Documentos estratégicos, informes organizacionales, etc. Sesiones de Planificación: Reuniones para alinear objetivos de capacitación con las metas globales de la organización.
			Crear políticas formales que respalden la formación y desarrollo del personal.	<ul style="list-style-type: none"> Asesoramiento Legal: Consulta legal para asegurar la conformidad con las regulaciones laborales.
			Comunicar las políticas de capacitación de manera clara a todos los niveles de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Canales de Comunicación: Correo electrónico, reuniones, intranet u otros canales efectivos. Materiales de Comunicación: Documentos, presentaciones, infografías, etc.
			Alinear las políticas de capacitación con la visión y misión de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Personal de Comunicación Estratégica: Profesionales capaces de vincular la capacitación con la visión y misión. Conocimiento de la Cultura Organizacional: Comprensión profunda de los valores y principios de la organización. Estrategias de Comunicación: Métodos efectivos para resaltar la conexión entre la capacitación y la visión/ misión.
		Adoptar prácticas de Responsabilidad Social	Identificación de áreas de intervención	<ul style="list-style-type: none"> Recurso humano: Directivos o representantes de las organizaciones de la EPS y personal externo con experiencia y conocimiento en responsabilidad social cooperativa.

Recomendación	Descripción	Estrategias	Acciones	Recursos
		Cooperativa (basado en Carrillo Punina et al. (2023))	Análisis y decisión sobre prácticas de responsabilidad social cooperativa por parte de directivos o representantes de las organizaciones de la EPS	<ul style="list-style-type: none"> Recurso humano: Directivos o representantes de las organizaciones de la EPS y personal externo con experiencia y conocimiento en responsabilidad social cooperativa.
			Acciones de formación y sensibilización al personal	<ul style="list-style-type: none"> Recurso humano: Facilitadores o especialistas en responsabilidad social para impartir formación y sensibilización al personal. Recurso material: Materiales didácticos, presentaciones, videos u otros recursos educativos para respaldar la formación y sensibilización.
			Desarrollo de políticas y procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> Recurso Humano: personal externo con experiencia y conocimiento en responsabilidad social cooperativa.
			Asignación de recursos e implementación de acciones	<ul style="list-style-type: none"> Recurso financiero: Presupuesto asignado para financiar las acciones de responsabilidad social, que puede incluir fondos para programas, proyectos y actividades específicas. Recurso material: Materiales, equipos o herramientas necesarios para llevar a cabo las acciones de responsabilidad social cooperativa.
			Medición y seguimiento de las acciones previstas	<ul style="list-style-type: none"> Recurso humano: Personal para el levantamiento de información Recursos tecnológicos: herramientas de software para medición y seguimiento de indicadores
		Implementar programas de reconocimiento inclusivos, en el que se valore el desempeño del personal	Definir los criterios para identificar logros y contribuciones destacadas.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Personal para el desarrollo de criterios objetivos y relevantes. Participación de Líderes: Involucramiento de líderes para aportar perspectivas y criterios específicos. Consulta a Empleados: Encuestas o sesiones de retroalimentación para recopilar opiniones de los empleados.

Recomendación	Descripción	Estrategias	Acciones	Recursos
			Desarrollar programas de reconocimiento que abarquen a todas las áreas y niveles de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Programas diversos: Desarrollo de programas que abarquen logros individuales, de equipo y organizacionales. Involucramiento de Departamentos: Colaboración con encargados de diferentes departamentos o áreas para personalizar programas.
			Informar de manera transparente sobre los programas de reconocimiento a toda la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Plataformas de Comunicación: Uso de canales efectivos como intranet, correos electrónicos, reuniones, etc. Materiales de Comunicación: Creación de documentos informativos y presentaciones visuales.
			Establecer un sistema de retroalimentación continua para ajustar y mejorar los programas de reconocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> Plataformas de Retroalimentación: Implementación de sistemas de retroalimentación accesibles para todos los empleados. Encuestas Periódicas: Realización de encuestas regulares para evaluar la efectividad de los programas.
	Crear incentivos para la participación en programas de desarrollo.		Identificar incentivos tangibles y motivadores para el personal.	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas y Entrevistas: Herramientas para recopilar la opinión de los empleados sobre incentivos deseados. Investigación de Mercado Laboral: Análisis de prácticas de incentivos en la industria para identificar tendencias.
			Vincular la participación en programas de desarrollo con la evaluación del desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> Profesionales de Evaluación de Desempeño: Especialistas que puedan diseñar criterios de evaluación vinculados al desarrollo. Sistemas de Evaluación: Plataformas o herramientas para llevar a cabo evaluaciones de desempeño.
			Crear programas específicos que recompensen la participación activa en la formación.	<ul style="list-style-type: none"> Diseñadores de Programas de Formación: Especialistas en educación y desarrollo que puedan crear programas atractivos. Recompensas Personalizadas: Flexibilidad para adaptar las recompensas según las preferencias individuales.

Recomendación	Descripción	Estrategias	Acciones	Recursos
			Informar al personal sobre los incentivos disponibles y los criterios para obtenerlos.	<ul style="list-style-type: none"> Plataformas de Comunicación: Uso de canales como intranet, correos electrónicos, reuniones, etc. Materiales Informativos: Creación de documentos y presentaciones que detallen los incentivos y criterios.
Diversificación de Programas de Capacitación	Ofrecer una variedad de programas formativos para cubrir diversas necesidades y mejorar la accesibilidad.	Evaluar las necesidades específicas de formación.	<p>Realizar encuestas y entrevistas con los empleados para identificar áreas específicas de formación necesarias.</p> <p>Revisar los resultados de las evaluaciones de desempeño para identificar falencias, carencias o necesidades en habilidades del personal.</p> <p>Colaborar con los encargados de cada departamento para entender las necesidades específicas de sus equipos.</p> <p>Priorizar las áreas de formación que tienen un impacto directo en los objetivos organizacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos: Personal capacitado en métodos de análisis de necesidades de capacitación. Herramientas de Evaluación: Encuestas, entrevistas u otros métodos para recopilar información sobre las necesidades de capacitación. Profesionales de Recursos Humanos: Expertos en análisis de desempeño y evaluación de habilidades. Profesionales de Recursos Humanos: Especialista en análisis de desempeño y evaluación de habilidades. Profesionales de Recursos Humanos: Especialista en análisis de desempeño y evaluación de habilidades. Sesiones de Planificación Estratégica: Reuniones para establecer prioridades en función de los objetivos organizacionales.
		Colaborar con expertos para desarrollar programas especializados.	<p>Identificar expertos internos o externos en áreas específicas de formación.</p> <p>Establecer colaboraciones con institutos tecnológicos, universidades, consultores externos o profesionales en</p>	<ul style="list-style-type: none"> Profesionales de Recursos Humanos: Especialistas en identificación de talento y habilidades internas. Red de Contactos Profesionales: Acceso a contactos y conexiones en la industria. Recursos Humanos: Representante organizacional para la negociación con entidades externas. Acceso a Recursos Financieros: Fondos para respaldar acuerdos de colaboración.

Recomendación	Descripción	Estrategias	Acciones	Recursos
			la industria (con apoyo gubernamental o del sector privado).	
			Involucrar a expertos en el diseño de programas, asegurando relevancia y actualización de contenido.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos: Profesionales que puedan estructurar contenido de manera efectiva. Acceso a Investigación y Tendencias: Recursos que proporcionen información actualizada sobre las últimas tendencias.
			Crear materiales de capacitación específicos y adaptados a las necesidades identificadas.	<ul style="list-style-type: none"> Diseñadores Gráficos y Multimedia: Creativos que puedan desarrollar materiales visuales y multimedia. Herramientas de Desarrollo de Contenido: Plataformas y software para la creación de materiales de capacitación.
	Desarrollar capacitaciones acerca de modelos de negocio, planeación estratégica y modelos tecnológicos (basado en Carrillo Punina et al. (2023b))		Diseñar programas de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Expertos en modelos de negocio, planeación estratégica y tecnologías relevantes que puedan diseñar programas de capacitación efectivos. Recursos financieros: Fondos para la contratación de expertos y el desarrollo de materiales de capacitación. Tiempo: Tiempo requerido para investigar, diseñar y desarrollar programas de capacitación personalizados.
			Selección de capacitadores y métodos de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Se deben seleccionar capacitadores con experiencia en los temas específicos y en métodos de enseñanza efectivos. Recursos financieros: Contratación de capacitadores.
			Creación de materiales de capacitación a partir del documento base de Carrillo Punina et al. (2023b)	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Capacitadores y personal de diseño para la elaboración del material. Recursos financieros. Costos asociados a la producción de material de capacitación Recursos materiales: Documento base de Carrillo Punina et al. (2023b) y autorización para su utilización
			Impartir sesiones de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Infraestructura: Se necesitan instalaciones adecuadas para llevar a cabo las sesiones de capacitación, o en su lugar, plataformas para capacitar en línea

Recomendación	Descripción	Estrategias	Acciones	Recursos
Optimización del Número de Empleados y Cantidad de Trabajo	Asegurar un equilibrio adecuado entre recursos humanos y carga de trabajo.	Realizar una revisión exhaustiva de la planificación de recursos humanos.	Evaluar la carga de trabajo actual de cada departamento o equipo.	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas de Seguimiento de Tareas: Sistemas para monitorear y medir el tiempo dedicado a diferentes tareas. Encuestas y Retroalimentación de Empleados: Recopilación de percepciones y opiniones sobre la carga de trabajo.
			Considerar los objetivos y planes de crecimiento y ajustar la planificación de recursos humanos en consecuencia.	<ul style="list-style-type: none"> Especialistas en Planificación Estratégica: Profesionales que puedan alinear la planificación de recursos humanos con los objetivos a largo plazo. Acceso a Datos de Crecimiento del Negocio: Información sobre proyecciones y metas de crecimiento. Sesiones de Planificación Estratégica: Reuniones para discutir y ajustar la planificación en función de los objetivos.
			Analizar las tareas y responsabilidades de cada puesto para asegurar una distribución eficiente.	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de Competencias: Herramientas para evaluar las habilidades necesarias para cada tarea. Sesiones de Revisión de Puestos: Colaboración con líderes de equipo para comprender las necesidades específicas.
			Trabajar en colaboración con los responsables de los departamentos o áreas para comprender las necesidades específicas.	<ul style="list-style-type: none"> Profesionales de Recursos Humanos: Facilitadores de la comunicación entre líderes y equipos de recursos humanos. Sesiones de Colaboración Interdepartamental: Reuniones regulares para alinear estrategias y comprender las necesidades.
		Implementar estrategias de gestión del tiempo y eficiencia operativa.	Identificar, levantar, evaluar y analizar los procesos operativos para identificar posibles ineficiencias.	<ul style="list-style-type: none"> Analistas de Procesos: Profesionales capacitados para analizar y documentar los procesos operativos. Herramientas de Mapeo de Procesos: Software que permita visualizar y analizar los flujos de trabajo. Acceso a Datos Operativos: Información detallada sobre la ejecución de procesos actuales.

Recomendación	Descripción	Estrategias	Acciones	Recursos
			Implementar metodologías más eficientes para mejorar la flexibilidad en la realización de tareas.	<ul style="list-style-type: none"> • Expertos en Mejora de Procesos: Profesionales con experiencia en identificar y aplicar metodologías eficientes. • Capacitación en Mejora Continua: Programas formativos para el personal sobre enfoques de mejora continua. • Sesiones de Colaboración Interdepartamental: Reuniones para compartir mejores prácticas y estrategias.
			Ofrecer programas de capacitación en gestión del tiempo y eficiencia operativa para los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitadores de Capacitación: Instructores especializados en gestión del tiempo y eficiencia operativa. • Plataformas de Capacitación en Línea: Acceso a recursos de formación virtual. • Materiales de Capacitación: Creación de manuales, videos y recursos didácticos.
			Implementar tecnologías de automatización para tareas repetitivas y de bajo valor agregado.	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas de Automatización: Software y sistemas que permitan la automatización de tareas. • Capacitación en Uso de Herramientas Automatizadas: Formación para empleados sobre el manejo de las nuevas tecnologías.
			Establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar la eficiencia y realizar ajustes según sea necesario.	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de desempeño: Establecer un sistema de recolección de datos para alimentar indicadores que evalúen la eficiencia interna • Equipos de Mejora Continua: Grupos encargados de revisar los datos y proponer ajustes.
Enfoque en Habilidades Blandas y Resiliencia	Desarrollar competencias emocionales y sociales para afrontar desafíos externos.	Integrar programas de capacitación en habilidades blandas.	Identificar las habilidades blandas más relevantes para el entorno laboral y las metas organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas y Evaluaciones de Competencias: Herramientas para recopilar retroalimentación sobre habilidades actuales y deseadas. • Colaboración con Líderes y Equipos de Recursos Humanos: Sesiones de trabajo para comprender las expectativas y metas.
			Crear programas de capacitación específicos que aborden temas como	<ul style="list-style-type: none"> • Instructores Especializados: Profesionales con experiencia en la enseñanza de habilidades blandas.

Recomendación	Descripción	Estrategias	Acciones	Recursos
			inteligencia emocional, trabajo en equipo y comunicación interpersonal.	<ul style="list-style-type: none"> Creación de Contenido Multimedia: Desarrollo de videos, presentaciones y materiales interactivos.
			Utilizar metodologías participativas, como talleres y dinámicas grupales, para facilitar el aprendizaje práctico.	<ul style="list-style-type: none"> Instructores Especializados: Profesionales con experiencia en la enseñanza de habilidades blandas. Diseñadores Instruccionales: Creativos que puedan estructurar contenido efectivo. Creación de Contenido Multimedia: Desarrollo de videos, presentaciones y materiales interactivos.
	Proporcionar recursos para mejorar la resiliencia y adaptabilidad.		Identificar factores de estrés y situaciones difíciles que puedan afectar la resiliencia del personal.	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas de Bienestar: Herramientas para evaluar el nivel de estrés y las áreas problemáticas. Profesionales de Salud Mental: Especialistas que puedan identificar factores psicológicos de estrés. Mecanismos de Retroalimentación Continua: Canales abiertos para que los empleados expresen sus preocupaciones.
			Ofrecer sesiones de asesoramiento individual para ayudar a los empleados a desarrollar estrategias de afrontamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Psicólogos o consejeros Empresariales: Profesionales que brinden apoyo emocional y estrategias de afrontamiento. Programas de Asesoramiento en el Lugar de Trabajo: Facilitar el acceso a servicios de asesoramiento.
			Proporcionar recursos, como textos, videos y ejercicios prácticos, para que los empleados puedan mejorar su resiliencia de forma autónoma.	<ul style="list-style-type: none"> Contenido Multimedia: Recopilación de videos informativos y ejercicios prácticos. Sesiones de Capacitación en Línea: Programas interactivos que fomenten la autodirección.
			Crear un entorno donde la alta dirección demuestre apoyo y comprensión hacia la situación que atraviesa el personal.	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Transparente: Establecer canales abiertos y honestos de comunicación. Eventos de Reconocimiento y Agradecimiento: Celebrar logros y mostrar aprecio por el esfuerzo del personal.

Recomendación	Descripción	Estrategias	Acciones	Recursos
		Fomentar la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.	Ofrecer programas de entrenamiento en comunicación para mejorar la calidad de la interacción entre integrantes de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Facilitadores de Comunicación: Especialistas que lideren sesiones de entrenamiento. Material Didáctico: Desarrollo de presentaciones, manuales y recursos educativos. Espacios de Capacitación: Aulas o plataformas virtuales para llevar a cabo los programas.
			Implementar dinámicas y ejercicios que promuevan la colaboración y la construcción de equipos.	<ul style="list-style-type: none"> Facilitadores de Comunicación: Especialistas que lideren sesiones de entrenamiento. Material Didáctico: Desarrollo de presentaciones, manuales y recursos educativos. Espacios de Capacitación: Aulas o plataformas virtuales para llevar a cabo los programas.
			Garantizar que existan canales abiertos y efectivos para la comunicación tanto vertical como horizontal en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Sesiones Regulares de Retroalimentación: Reuniones programadas para discutir temas y recibir comentarios.
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.	<p>Evaluar y seleccionar plataformas de capacitación en línea que se ajusten a las necesidades de la organización.</p> <p>Adaptar o crear material de capacitación en formatos digitales, como videos, presentaciones interactivas y módulos en línea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Equipos de Evaluación: Grupos encargados de analizar las características y funcionalidades de las plataformas. Presupuesto para Licencias o suscripción: Recursos financieros para adquirir las licencias necesarias. Diseñadores Instruccionales: Profesionales que puedan convertir contenido tradicional a formatos digitales. Herramientas de Edición Multimedia: Software para la creación y edición de videos y presentaciones interactivas. Plataformas de Creación de Módulos en Línea: Herramientas específicas para el desarrollo de contenido interactivo.

Recomendación	Descripción	Estrategias	Acciones	Recursos
			<p>Seleccionar cursos en línea de acceso abierto en plataformas destacadas como EDX, Coursera, o similares</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Especialistas en Contenido Educativo: Personas que puedan identificar cursos relevantes para las necesidades de capacitación. • Licencias y Acuerdos de Colaboración: Negociación de acuerdos para acceder a cursos específicos.
			<p>Garantizar que las opciones en línea sean accesibles para todos los empleados, considerando el acceso a internet y tecnología.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura Tecnológica: Asegurar una red estable y suficiente ancho de banda. • Dispositivos de Acceso: Provisión de computadoras, tabletas o dispositivos móviles según sea necesario. • Programas de Capacitación en Uso de Tecnología: Sesiones para que los empleados adquieran habilidades tecnológicas básicas.

Conclusiones

- La base teórica relacionada con las variables de investigación se fundamentó en la teoría Y de McGregor, en la que la capacitación constituye un recurso y una oportunidad para el crecimiento y desarrollo profesional del trabajador, siendo este un participante activo en su proceso de formación, lo que aumenta su compromiso y responsabilidad, impactando de manera directa en su desempeño.
- Como instrumento de evaluación, y luego de revisar varios instrumentos, se decidió aplicar un cuestionario con 25 preguntas, 12 para la variable independiente con escala de Likert de 6 puntos basado en la Escala de capacitación laboral de Schmidt, y 13 ítems para evaluar la variable dependiente con escala de Likert de 5 grados, basado en la Escala de desempeño laboral de Na-Nan, Chaiprasit y Pukkeeree (2018); los cuales funcionaron como recursos claros y sencillos de aplicar en una población amplia.
- Los resultados del estudio arrojaron un nivel de logro del 79,2% para la capacitación del talento humano de las empresas no financieras de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio. Así también, se determinó un nivel de logro del 79,1% para el desempeño laboral, de las entidades mencionadas, resaltando a la calidad del trabajo como punto fuerte en esta variable.
- En el análisis FODA se han identificado aspectos relevantes como el alto nivel de capacitación del personal y su actitud proactiva hacia la mejora continua. Además, el buen desempeño general de los trabajadores y la calidad en el trabajo. No obstante, las debilidades identificadas señalan áreas de oportunidad para el crecimiento y el desarrollo profesional de los

trabajadores, pues, aunque existe un buen nivel, se reconoce que hay margen de mejora en este aspecto.

- Por medio de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se estableció un indicador de +0,817 entre las variables de la investigación. Esto permitió comprobar la hipótesis planteada, ya que se demostró que la capacitación del talento humano tiene una relación alta con el desempeño laboral de las empresas no financieras de la Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio. Al coeficiente calculado se le aplicó la prueba de significancia, que fue menor a 0,01, validando el resultado de relación entre los datos de las variables investigadas.
- Como acciones estratégicas para la mejora de la capacitación y el desempeño, se han propuesto aspectos 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 resiliencia, así como la adopción efectiva de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Mediante estas acciones, las organizaciones pueden crear un ambiente propicio para el crecimiento, la eficiencia y la adaptabilidad.

Recomendaciones

- La capacitación se percibe como una oportunidad para el crecimiento y desarrollo profesional del trabajador, por lo que se recomienda implementar programas de capacitación que fomenten la participación activa de los empleados en su propio proceso formativo pues al incentivar la responsabilidad y compromiso individual se contribuirá a potenciar el impacto directo en su desempeño laboral.

- Continuar utilizando el instrumento de encuesta en futuras evaluaciones para realizar revisiones periódicas y ajustes, si es necesario, para garantizar la relevancia y eficacia de las acciones propuestas, a lo largo del tiempo.
- Los niveles obtenidos para la capacitación y el desempeño en las empresas objeto de estudio, fueron altos; sin embargo, es necesario efectuar más estudios en estas y otras entidades para conocer con mayor profundidad los motivos que sustentan esos resultados, así como también aquellas debilidades que pueden ser mejoradas.
- Frente a las debilidades identificadas en el FODA, se recomienda socializar con los representantes o los dirigentes de la organización, la importancia de la capacitación como elemento clave para lograr un buen desempeño laboral, y así abordar el margen de mejora en el desarrollo profesional.
- Si bien la relación encontrada entre capacitación y desempeño fue significativa; se pueden efectuar nuevas investigaciones para determinar qué dimensiones y elementos de cada variable aportan a esta correlación, así como también aquellos temas que disminuyen la intensidad del indicador.
- Realizar una revisión de las acciones estratégicas propuestas con la finalidad de escoger y adaptar aquellas que puedan tener mayor impacto en resolver las necesidades específicas de cada organización.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Arteaga, R. (2017). Economía popular y solidaria, República del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 3(4).
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
- Cardoso, G. (2019). La economía popular y solidaria en Ecuador: fusión y liquidación de las cooperativas. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*, 189-202.
- Carrillo Punina, Á., Galarza, S., Fernández, L., Armijos, L., Cueva, B., & Tipán, L. (2023). Cooperative Social Responsibility: Integration of CSR Models and Social Balance. *Migration Letters*, 20(S9), 1007-1020.
- Carrillo Punina, Á., Tipán, L., Arias, C., & Galarza, S. (2023). *Estrategia, negocios y tecnología en el marco de la arquitectura empresarial*. Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.
- Castro, A. (2018). *Economía popular y solidaria: ¿realidad o utopía?*. Caracterización de las entidades de fomento. Editorial Abya-Yala.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revista investigación Valdizana*, 14(4), 188-197.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (10ma ed.). McGraw Hill.
- Coque, J. (2002). Las cooperativas en América Latina: visión histórica general y comentario de algunos países tipo. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(43).
- Da Ros, G. (2007). El movimiento cooperativo en el Ecuador. Visión histórica, situación actual y perspectivas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(57), 249-284.
- De Alba, C. (2015). *Seguimiento del proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. Ediciones Paraninfo.
- Gonzales, Y., & Cereceda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536-551.
- González, R. (2007). Modelo para evaluar el impacto de la capacitación. *Retos de la Dirección*, 1(2).
- Guerra, P. (2014). La construcción de una socioeconomía solidaria como fenómeno comunitarista: el caso latinoamericano. En P. Guerra, H. Jácome, J. Páez, M. J. Ruiz, S. Egúez, M. Mariño, & C. F. Naranjo, *Contextos de la "Otra economía"* (págs. 11-24). Quito: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.
- Guerrero, K., & Savall, T. (2020). La economía social como prioridad política. Análisis de los presupuestos participativos en Ecuador. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socioecológica*, 3, 61-103.
- Herrán, J. (2013). La economía popular y solidaria. Una práctica más que un concepto. *Retos*, 3(5), 35-42.
- INEC. (2010). *Fascículo provincial Sucumbíos*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/sucumbios.pdf>
- INEC. (2023). *Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->

inec/Estadisticas_Sociales/TIC/2023/202307_Tecnologia_de_la_Informacion_y_Comunicacion-TICs.pdf

Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria. (2023). *Fortalecimiento de Actores*.

Obtenido de Economía Popular y Solidaria:

<https://www.economiasolidaria.gob.ec/formacion-y-fortalecimiento-de-actores-2/>

Latorre, F. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. [Tesis,

Universitat de València]. Repositorio digital de la Universidad de Valencia.

Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria. (2018). Obtenido de Secretaría de

Economía Popular y Solidaria:

<https://www.seps.gob.ec/documents/20181/25522/LEY%20ORGANICA%20DE%20ECONOMIA%20POPULAR%20Y%20SOLIDARIA%20actualizada%20noviembre%202018.pdf/66b23eef-8b87-4e3a-b0ba-194c2017e69a>

Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. [Tesis,

Universidad Peruana Unión]. Repositorio digital de la Universidad Peruana Unión.

Mariñez, F. (2000). La Filosofía de Justicia y Libertad en Pierre Joseph Proudhon. *Revista de Humanidades: Tecnológico de Monterrey*(8), 81-92.

Márquez, L. (2012). Diálogos generativos, como facilitadores de la capacitación y el aprendizaje organizacional. *Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2012* (págs. 2275-2296). Universidad del Valle.

Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1).

Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar Revista de Empresa y Gobierno*, 1(2), 21-29.

Ministerio de Defensa. (11 de enero de 2024). *Síntesis Noticiosa*. Obtenido de Ministerio de Defensa Nacional: <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/11-SINTESIS-NOTICIOSA-JUEVES-11-DE-ENERO-DE-2024.pdf>

- Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica. (2023). *Plan Nacional de Adaptación al cambio climático del Ecuador (2023-2027)*. Obtenido de Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica: https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/02/PNA_Plan-Nacional-de-Adaptacion_2023_2027.pdf
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor Analysis-validated Comprehensive Employee Job Performance Scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436-2449.
- Obando, M. (2020). Capacitación del Talento Humano y Productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.
- Ojeda, H. (2022). *Gestión del desempeño: Fuegos antiguos en altares modernos*. Editorial Temas.
- Pérez, R., De Miguel, M., & Sánchez, A. (2021). Mirada a las prácticas de gestión de recursos humanos en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 27(4), 246-266.
- Rengifo, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*. [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital de la Universidad César Vallejo.
- Saltos, J., Mayorga, M., & Ruso, F. (2016). La economía popular y solidaria: un estudio exploratorio del sistema en Ecuador con enfoque de control y fiscalización. *Cofin Habana*, 10(2).
- Schmidt, S. (2004). *The Job Training and Job Satisfaction Survey Technical Manual*. Obtenido de Online Submission ERIC: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED494451.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Obtenido de SENPLADES: <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creación-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>

- Silva, J., & Liza, P. (2019). *La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018*. [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital de la Universidad César Vallejo.
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2022). *Catastro*. Obtenido de Superintendencia de Economía Popular y Solidaria: <https://www.seps.gob.ec/>
- Terlato, A. (2019). Estrategia y decisiones en ambientes VICA: Implicancias de este entorno para las empresas. *Serie Documentos de trabajo*(699).
- Topa, G., Moriano, J., Laguía, A., García, C., & Molero, F. (2022). *Psicología de las Organizaciones*. Editorial Sanz Y Torres S.I.
- Torresano, D., Romero, D., Mejía, R., & Viñan, D. (2016). Caracterización de los socios del sector financiero popular y solidario. En SEPS, *Economía Solidaria. Historias y prácticas de su fortalecimiento* (págs. 99-142). Publiasesores.
- Vilnitzky, M. (2013). Los pioneros del cooperativismo. *Alternativas económicas*(4). Obtenido de Alternativas económicas.

Apéndices