UNEMI
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE POSGRADO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON MENCIÓN EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TEMA:

INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ZAMORA.

Autor:

Alexandra Cecibel Jiménez Vázquez

Mary Elizabeth Naranjo Guerrero

Director:
Steven Arturo Torres Burgos

Milagro, año

RESUMEN

La capacitación institucional constituye un componente relevante para el fortalecimiento de las competencias del talento humano y la mejora del desempeño en las organizaciones públicas. El objetivo de la investigación fue analizar la influencia de la capacitación institucional en el rendimiento laboral del personal municipal de Zamora, determinando la relación existente entre ambas variables. Se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 25 trabajadores municipales y, debido a su tamaño y accesibilidad, se aplicó un procedimiento censal que incorporó a la totalidad de sus integrantes. La información se recopiló mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco puntos. Los resultados evidenciaron que el 52,0 % de los trabajadores presentó un nivel medio de capacitación institucional, el 28,0 % un nivel alto y el 20,0 % un nivel bajo. Respecto del rendimiento laboral, el 48,0 % alcanzó un nivel medio, el 36,0 % un nivel alto y el 16,0 % un nivel bajo. El análisis mediante rho de Spearman determinó una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre capacitación institucional y rendimiento laboral ($\rho = 0,68$; $p < 0,001$). La aplicabilidad ($\rho = 0,66$) y la pertinencia ($\rho = 0,61$) fueron las dimensiones formativas con mayor asociación con el rendimiento. Se concluyó que mejores valoraciones de la capacitación institucional se relacionaron con mayores niveles de rendimiento laboral, destacándose la importancia de desarrollar procesos formativos pertinentes, continuos y aplicables a las funciones desempeñadas, sin atribuir causalidad debido al diseño transversal de la investigación.

PALABRAS CLAVES

capacitación institucional; rendimiento laboral; gestión municipal.
institutional training; job performance; municipal management.

ABSTRACT

Institutional training is a key component in strengthening human capital competencies and improving performance within public organizations. The aim of this research was to analyze the influence of institutional training on the job performance of municipal staff in Zamora, determining the relationship between the two variables. A quantitative study was conducted using a correlational scope, a non-experimental design, and a cross-sectional approach. The study population consisted of 25 municipal workers; given the population's size and accessibility, a census method was employed, including all members. Data were collected using a structured questionnaire featuring a five-point Likert scale. The results showed that 52.0% of the workers demonstrated a medium level of institutional training, 28.0% a high level, and 20.0% a low level. Regarding job performance, 48.0% achieved a medium level, 36.0% a high level, and 16.0% a low level. Analysis using Spearman's rho revealed a positive, strong, and statistically significant relationship between institutional training and job performance ($\rho = 0.68$; $p < 0.001$). Applicability ($\rho = 0.66$) and relevance ($\rho = 0.61$) were the training dimensions most strongly associated with performance. The study concluded that higher ratings for institutional training were linked to higher levels of job performance, highlighting the importance of developing training processes that are relevant, continuous, and applicable to the functions performed—though causality cannot be inferred due to the research's cross-sectional design.

KEYWORDS

institutional training; job performance; municipal management.

1. INTRODUCCIÓN (OBJETIVO DEL ARTÍCULO)

La gestión del talento humano constituye un componente estratégico para el funcionamiento de las instituciones públicas, debido a que la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía depende, en buena medida, de las competencias, conocimientos y capacidades que posee el personal encargado de ejecutar los procesos administrativos y operativos. Las transformaciones tecnológicas, normativas y organizacionales experimentadas por la administración pública han incrementado la necesidad de actualizar periódicamente las competencias de los servidores, especialmente en ámbitos relacionados con gestión administrativa, atención ciudadana,

tecnologías digitales, planificación y cumplimiento de procedimientos institucionales. En este escenario, la capacitación deja de constituir una actividad complementaria y pasa a formar parte de los mecanismos mediante los cuales una organización procura adaptar las capacidades de sus trabajadores a las exigencias cambiantes del puesto. Rienties et al. (2023) destacan que el aprendizaje vinculado con el trabajo adquiere especial relevancia cuando existe conexión entre las actividades formativas y las situaciones que los participantes deben afrontar en sus contextos laborales. De forma complementaria, la evidencia sobre organizaciones de aprendizaje muestra que el aprendizaje continuo, la colaboración y el empoderamiento se encuentran vinculados con el desempeño del personal administrativo. La capacitación institucional debe comprenderse, por tanto, como un proceso planificado que busca desarrollar capacidades aplicables al trabajo y no únicamente como el cumplimiento formal de actividades educativas.

En el sector público, la importancia de la capacitación adquiere características particulares porque el desempeño del trabajador posee implicaciones que trascienden los resultados individuales y se proyectan hacia la capacidad institucional para responder a las necesidades colectivas. La eficiencia administrativa, el cumplimiento de responsabilidades, la oportunidad de las respuestas y la calidad del servicio constituyen dimensiones que pueden verse condicionadas por las competencias disponibles dentro de las organizaciones públicas. Investigaciones recientes sobre rendimiento en este sector muestran que su comportamiento responde a múltiples factores relacionados con liderazgo, competencias digitales, motivación, cultura organizacional y condiciones de trabajo, lo que evidencia que el desempeño laboral no puede explicarse mediante una sola variable. A su vez, los estudios sobre aprendizaje e innovación desarrollados en organizaciones municipales han identificado que las condiciones organizacionales pueden facilitar o restringir la participación de los trabajadores en procesos de aprendizaje y mejora (Lundkvist & Gustavsson, 2023). Esta perspectiva resulta fundamental para analizar la capacitación, porque disponer de actividades formativas no garantiza automáticamente que los conocimientos adquiridos sean transferidos al puesto de trabajo. El valor institucional de la formación depende también de su pertinencia, continuidad, aplicación práctica y correspondencia con las necesidades reales del personal.

La capacitación institucional comprende un conjunto organizado de acciones orientadas a fortalecer conocimientos, habilidades y competencias necesarias para el ejercicio de las funciones laborales. Su efectividad se relaciona no solamente con la cantidad de cursos

impartidos, sino también con la identificación previa de necesidades, calidad de los contenidos, pertinencia respecto de las funciones desempeñadas, metodología utilizada y posibilidades de transferencia del aprendizaje hacia situaciones concretas de trabajo. Rienties et al. (2023), a partir de una revisión sistemática sobre aprendizaje en el entorno laboral, evidenciaron la importancia de integrar las experiencias formativas con las actividades profesionales y las condiciones organizacionales en las que posteriormente debe aplicarse lo aprendido. En el ámbito de la administración pública, el aprendizaje orientado a problemas y situaciones reales ha adquirido igualmente relevancia, debido a que permite vincular el desarrollo de competencias con desafíos concretos de gestión. Los procesos de formación requieren, en consecuencia, superar una concepción centrada exclusivamente en la transmisión de información para avanzar hacia experiencias capaces de producir conocimientos aplicables al desempeño cotidiano. Desde esta perspectiva, evaluar la capacitación institucional implica determinar no solo su existencia, sino también la manera en que es percibida y aprovechada por quienes participan en ella.

El rendimiento laboral, por su parte, representa el grado en que una persona desarrolla las responsabilidades asociadas con su puesto y contribuye al cumplimiento de los objetivos de la organización. En las instituciones públicas puede expresarse mediante elementos como cumplimiento de funciones, productividad, calidad del trabajo, oportunidad en la ejecución de actividades, capacidad para resolver problemas y utilización adecuada de los recursos disponibles. La literatura contemporánea advierte que el desempeño de los empleados públicos se encuentra condicionado por una combinación de factores individuales y organizacionales, por lo que cualquier análisis debe reconocer su carácter multidimensional. Los estudios sobre organizaciones orientadas al aprendizaje han encontrado relaciones entre aprendizaje continuo, colaboración, participación del trabajador y desempeño del personal administrativo, mostrando que las oportunidades de desarrollo profesional pueden integrarse dentro de un entorno más amplio de mejora organizacional. De manera semejante, investigaciones recientes en el sector público han demostrado que la cultura y la confianza organizacional intervienen significativamente en la explicación de determinados resultados de desempeño (Mansoor et al., 2024). Estos antecedentes permiten considerar que el rendimiento laboral no depende exclusivamente de las capacidades técnicas del trabajador, pero que el fortalecimiento de dichas capacidades puede constituir uno de los componentes susceptibles de intervención mediante la gestión institucional.

La relación entre capacitación y rendimiento adquiere especial interés en los gobiernos municipales, debido a la diversidad de funciones que estos organismos deben desarrollar y a la proximidad existente entre su gestión y las necesidades cotidianas de la población. Los servidores municipales participan en procesos administrativos, financieros, técnicos, territoriales y de atención al ciudadano que requieren conocimientos específicos y capacidad para responder a cambios normativos y tecnológicos. La evidencia obtenida en organizaciones municipales muestra que los procesos de aprendizaje y transferencia de conocimiento pueden verse favorecidos o limitados por factores relacionados con estructuras departamentales, interacción entre actores y condiciones organizacionales (Eriksson et al., 2024). Del mismo modo, experiencias de formación en administración pública han destacado la necesidad de diseñar itinerarios de capacitación vinculados con objetivos y resultados concretos, incorporando mecanismos que permitan valorar el desempeño alcanzado después de la formación (Sancino et al., 2024). Estas consideraciones indican que la capacitación puede adquirir mayor utilidad cuando se encuentra integrada a las necesidades específicas de la institución y a las competencias exigidas por cada puesto. Examinar su relación con el rendimiento permite determinar si las acciones institucionales de desarrollo del personal guardan correspondencia con diferencias observables en la ejecución laboral.

En el contexto latinoamericano, las instituciones municipales afrontan el desafío permanente de fortalecer su gestión del talento humano mientras responden a demandas ciudadanas crecientes en materia de eficiencia, transparencia y calidad de los servicios públicos. Una investigación realizada con funcionarios municipales en 2023 encontró valoraciones deficientes en distintas dimensiones de la gestión del talento humano, incluida la capacitación, y planteó la necesidad de fortalecer los programas de desarrollo profesional para contribuir a mejorar la gestión y la calidad del servicio (Mucha-Hospinal et al., 2024). Estos resultados permiten advertir que la existencia formal de procesos de capacitación no necesariamente significa que las necesidades profesionales del servidor público se encuentren adecuadamente atendidas. En instituciones caracterizadas por funciones heterogéneas, las necesidades formativas pueden diferir considerablemente entre áreas administrativas, técnicas y operativas. De ahí que resulte necesario analizar la capacitación desde la percepción de los propios trabajadores y contrastarla con indicadores relacionados con su rendimiento laboral. Tal aproximación puede proporcionar evidencia útil para identificar fortalezas y aspectos susceptibles de mejora en las políticas internas de desarrollo del talento humano.

En Ecuador, los gobiernos autónomos descentralizados municipales cumplen responsabilidades administrativas y de prestación de servicios que requieren personal capaz de responder a exigencias técnicas, normativas y ciudadanas en permanente transformación. Dentro de esta realidad, el contexto municipal de Zamora presenta un escenario pertinente para examinar hasta qué punto las acciones institucionales orientadas al desarrollo del personal se relacionan con el desempeño alcanzado en las funciones asignadas. El interés científico no consiste en asumir anticipadamente que toda capacitación produce automáticamente un incremento del rendimiento, pues los resultados de la formación pueden estar condicionados por su pertinencia, frecuencia, calidad, transferencia al puesto y oportunidades reales para aplicar las competencias desarrolladas. Además, el rendimiento puede estar relacionado con liderazgo, motivación, recursos disponibles, clima organizacional, experiencia y características específicas del puesto, entre otros factores. Por ello, analizar ambas variables requiere un diseño que permita establecer empíricamente la magnitud y dirección de su relación sin atribuir efectos que no hayan sido demostrados. Esta delimitación resulta necesaria para obtener conclusiones metodológicamente consistentes y potencialmente útiles para la gestión del talento humano municipal.

A partir de estas consideraciones se identifica la necesidad de generar evidencia específica sobre la relación entre capacitación institucional y rendimiento laboral en el personal municipal de Zamora. Aunque la literatura reconoce la importancia del aprendizaje organizacional, el desarrollo de competencias y la formación vinculada con el puesto de trabajo, los resultados pueden variar según las características institucionales, las condiciones en las que se desarrolla la capacitación y las posibilidades de transferencia del conocimiento adquirido. La investigación del contexto municipal permite aproximarse al problema desde una realidad organizacional concreta y generar información que pueda contribuir posteriormente a orientar decisiones relacionadas con planificación de actividades formativas, identificación de necesidades y evaluación del desempeño. El estudio debe considerar la capacitación institucional como una variable susceptible de analizarse mediante dimensiones relacionadas con planificación, pertinencia, frecuencia, calidad y aplicabilidad, mientras que el rendimiento laboral puede abordarse mediante indicadores asociados con cumplimiento, eficiencia, calidad y productividad. Esta articulación posibilita construir una relación metodológicamente verificable entre ambas variables sin confundir correlación con causalidad. En correspondencia con el problema planteado, el objetivo de la investigación es analizar la influencia de la

capacitación institucional en el rendimiento laboral del personal municipal de Zamora, con el propósito de determinar la relación existente entre las características de los procesos de capacitación recibidos y los niveles de rendimiento laboral alcanzados por los servidores municipales.

2. MARCO TEÓRICO

La capacitación institucional constituye uno de los mecanismos mediante los cuales las organizaciones procuran actualizar y desarrollar las competencias requeridas para responder a las transformaciones del entorno laboral. Su alcance supera la realización aislada de cursos, debido a que comprende la identificación de necesidades, definición de objetivos formativos, selección de contenidos y metodologías, ejecución de actividades y valoración posterior de los aprendizajes alcanzados. Rienties et al. (2023) sostienen que el aprendizaje vinculado con el trabajo adquiere mayor significado cuando las experiencias educativas mantienen conexión con las situaciones profesionales en las que los participantes deben aplicar posteriormente sus conocimientos. Esta perspectiva resulta pertinente para las instituciones públicas, donde la capacitación necesita responder a funciones, responsabilidades y procedimientos específicos. Baporikar (2024) señala que las deficiencias en capacitación y desarrollo pueden relacionarse con problemas de desempeño en las organizaciones públicas, particularmente cuando existen brechas entre las competencias disponibles y aquellas necesarias para cumplir los objetivos institucionales. Por consiguiente, la capacitación institucional puede comprenderse como una inversión en capacidades humanas cuyo valor depende fundamentalmente de la posibilidad de convertir el aprendizaje adquirido en mejoras aplicables al desempeño laboral.

La planificación de la capacitación representa una condición fundamental para evitar que las actividades formativas se desarrollen de manera desvinculada de las necesidades reales de los trabajadores. El diagnóstico de necesidades permite identificar diferencias entre las competencias existentes y aquellas requeridas para desempeñar adecuadamente las responsabilidades asociadas con cada puesto. Mushi (2024), al analizar la capacitación y el desempeño en el sector público, incorporó precisamente la evaluación de necesidades de capacitación como uno de los componentes centrales para determinar los efectos de la formación sobre el rendimiento de los empleados. Esta aproximación permite comprender que una capacitación institucional pertinente debe responder a deficiencias identificables y no únicamente a decisiones administrativas generales. La selección de contenidos requiere

considerar conocimientos técnicos, competencias digitales, capacidades interpersonales y procedimientos específicos vinculados con las responsabilidades de los servidores. Cuando existe correspondencia entre necesidades y contenidos, aumenta la posibilidad de que el trabajador encuentre utilidad práctica en la actividad desarrollada. De esta manera, el diagnóstico constituye un punto de partida para establecer la pertinencia de la capacitación y su eventual vinculación con el rendimiento laboral.

Las modalidades mediante las cuales se desarrolla la capacitación también pueden producir diferencias en el aprendizaje y en su posterior aplicación. La formación en el puesto facilita que los conocimientos se adquieran dentro del propio contexto de ejecución de las tareas, mientras que las modalidades externas pueden proporcionar espacios de actualización conceptual, intercambio de experiencias y adquisición de competencias especializadas. Ndumbaro (2023), en una investigación realizada con empleados de un gobierno local, examinó los efectos de la capacitación en el puesto, fuera del puesto y mediante aprendizaje interactivo sobre el rendimiento laboral, reconociendo que la modalidad utilizada constituye un componente relevante del proceso formativo. Wanna (2023) analizó igualmente la capacitación dentro de una autoridad municipal considerando formación dentro y fuera del trabajo, además de actividades de actualización, como mecanismos potencialmente relacionados con el desempeño de los empleados. Estos antecedentes muestran que la capacitación institucional no constituye una práctica homogénea y que sus resultados pueden variar de acuerdo con las características de las estrategias utilizadas. La combinación de modalidades puede facilitar la adquisición de conocimientos conceptuales y su adaptación a problemas concretos. En consecuencia, la evaluación de la capacitación debe considerar tanto su frecuencia como las características mediante las cuales se desarrolla.

Un elemento decisivo para comprender la relación entre capacitación y rendimiento es la transferencia del aprendizaje, entendida como la utilización efectiva en el contexto laboral de los conocimientos y habilidades adquiridos durante una experiencia formativa. La participación en una capacitación no garantiza que posteriormente se produzcan cambios en la ejecución del trabajo, debido a que la transferencia depende de factores vinculados con el diseño de la formación, características del trabajador y condiciones existentes dentro de la organización. Wißhak (2022), mediante una revisión sistemática que sintetizó 19 metaanálisis sobre transferencia de la formación profesional, identificó que los formadores pueden contribuir al proceso mediante el diseño adecuado de las actividades y el fortalecimiento de

variables como motivación y autoeficacia. En la misma línea, un estudio publicado en el Journal of Workplace Learning encontró relaciones positivas entre transferencia de la capacitación, cultura de aprendizaje y dimensiones del desempeño relacionadas con competencia, adaptabilidad y proactividad. Este resultado muestra que la formación produce mayor utilidad organizacional cuando el contexto facilita la aplicación de los conocimientos adquiridos. Desde esta perspectiva, la capacitación institucional debe valorarse por su capacidad para generar aprendizajes transferibles y no exclusivamente por el número de cursos o participantes registrados.

El entorno de aprendizaje existente dentro de la organización constituye otro componente capaz de favorecer o limitar los resultados de la capacitación. La disponibilidad de oportunidades para aplicar conocimientos, recibir retroalimentación, intercambiar experiencias y resolver problemas mediante colaboración puede fortalecer la continuidad del aprendizaje después de concluida una actividad formal. Una metasíntesis publicada en 2023 sobre la medición de los entornos de aprendizaje laboral identificó una amplia diversidad de instrumentos destinados a valorar las condiciones que facilitan el aprendizaje de los trabajadores, evidenciando el carácter multidimensional de este fenómeno. Rienties et al. (2023) también destacan que el aprendizaje basado en el trabajo requiere integrar los procesos educativos con las condiciones y experiencias del entorno profesional. Esto implica que dos trabajadores que reciben una capacitación semejante pueden obtener resultados diferentes cuando sus oportunidades posteriores de aplicación no son equivalentes. En las instituciones públicas, esta situación puede encontrarse condicionada por procedimientos administrativos, disponibilidad tecnológica, apoyo de superiores y características específicas de las funciones asignadas. Por ello, la calidad del contexto organizacional constituye una variable relevante para comprender por qué determinadas acciones formativas logran trasladarse al desempeño mientras otras producen efectos limitados.

El rendimiento laboral representa un constructo multidimensional relacionado con la forma en que los trabajadores ejecutan las actividades correspondientes a sus puestos y contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Su valoración puede incluir dimensiones asociadas con eficiencia, calidad, cumplimiento de responsabilidades, utilización de conocimientos y habilidades, capacidad de adaptación y resolución de problemas. Céspedes-Pulido y Salas-Canales (2023), al investigar al personal administrativo de una municipalidad distrital peruana, abordaron el desempeño laboral mediante dimensiones de eficiencia, manejo

de habilidades y capacidades, vinculándolo con componentes de la gestión del conocimiento entre los que se encontraba la capacitación. Este enfoque resulta particularmente apropiado para el ámbito municipal porque el rendimiento no debe reducirse únicamente a la cantidad de actividades ejecutadas. Un servidor puede cumplir determinados volúmenes de trabajo y, sin embargo, presentar dificultades en calidad, oportunidad, precisión o utilización de procedimientos. La evaluación integral requiere, por tanto, considerar diferentes manifestaciones del comportamiento laboral. Esta concepción multidimensional permite analizar con mayor precisión las posibles relaciones entre formación recibida y desempeño alcanzado.

La eficiencia constituye una de las dimensiones fundamentales del rendimiento dentro de las organizaciones públicas, debido a que implica utilizar adecuadamente recursos, tiempo y capacidades disponibles para cumplir las funciones asignadas. En el ámbito municipal, la eficiencia puede expresarse mediante cumplimiento oportuno de procedimientos, reducción de errores, adecuada organización del trabajo y capacidad para responder a los requerimientos relacionados con cada puesto. Jayasuriya (2024), en una investigación cuantitativa realizada en una institución de la administración pública, encontró un impacto positivo de la capacitación y el desarrollo sobre el desempeño de los empleados y destacó particularmente la necesidad de prestar atención al contenido y a los resultados de las actividades formativas. Estos hallazgos permiten considerar que el valor de la capacitación se encuentra relacionado con su capacidad para fortalecer competencias directamente utilizables en el ejercicio laboral. Sin embargo, el rendimiento también depende de recursos, condiciones organizacionales, experiencia y características particulares del trabajador. Por ello, la eficiencia no debe utilizarse como evidencia automática del éxito de la capacitación. Su análisis debe integrarse con otras dimensiones para establecer una valoración más completa del rendimiento laboral.

La calidad del trabajo constituye otra dimensión relevante porque las instituciones municipales desarrollan procesos cuyos resultados afectan directamente a usuarios internos y ciudadanos. La adquisición y actualización de conocimientos puede favorecer una ejecución más precisa de procedimientos, mejorar la utilización de herramientas institucionales y reducir dificultades relacionadas con desconocimiento de normas o procesos. Baporikar (2024) plantea que la capacitación y el desarrollo resultan relevantes para mejorar el rendimiento en las empresas públicas, aunque reconoce que este último se encuentra condicionado igualmente por liderazgo, cultura organizacional, entorno laboral y motivación. Esta interacción muestra que no resulta

metodológicamente adecuado atribuir cualquier variación del rendimiento exclusivamente a las actividades formativas. La capacitación proporciona recursos cognitivos y procedimentales que el trabajador puede utilizar, pero su expresión práctica depende de las oportunidades existentes para aplicarlos. En consecuencia, la calidad de la capacitación debe analizarse conjuntamente con la percepción que posee el trabajador sobre su utilidad para las responsabilidades desempeñadas. Esta relación entre pertinencia y aplicación constituye un componente central para explicar su posible influencia sobre la calidad del trabajo.

La adaptabilidad adquiere creciente importancia en el desempeño laboral debido a los cambios tecnológicos, normativos y procedimentales que experimentan las organizaciones públicas. Los trabajadores necesitan actualizar conocimientos y desarrollar capacidades para utilizar nuevas herramientas, comprender modificaciones regulatorias y responder a transformaciones en los procesos institucionales. El estudio sobre transferencia de capacitación y desempeño publicado en 2022 en el Journal of Workplace Learning identificó relaciones positivas de la transferencia con tres dimensiones específicas del rendimiento: competencia, adaptabilidad y proactividad. Estos resultados muestran que el aprendizaje puede adquirir valor más allá de la ejecución rutinaria de las tareas, contribuyendo también a la capacidad para responder ante nuevas exigencias. En los gobiernos municipales, donde convergen actividades administrativas, financieras, técnicas y de atención ciudadana, la adaptación puede constituir una competencia especialmente importante. La capacitación continua ofrece un mecanismo para reducir brechas de conocimiento derivadas de transformaciones institucionales. No obstante, su contribución dependerá de que las actividades formativas se actualicen al mismo ritmo que las necesidades de la organización y proporcionen oportunidades concretas para aplicar lo aprendido.

La motivación y la satisfacción laboral pueden intervenir en la relación existente entre capacitación y rendimiento. Las actividades de desarrollo profesional pueden ser percibidas por los trabajadores como oportunidades de crecimiento, reconocimiento y fortalecimiento de sus capacidades, pero también pueden perder efectividad cuando son consideradas poco pertinentes o meramente obligatorias. Yani, Lukiyana y Prasojo (2024), al estudiar trabajadores de un departamento de recursos hídricos perteneciente a una administración urbana, encontraron un efecto significativo de la capacitación sobre el rendimiento y determinaron además que la satisfacción laboral fortalecía esta relación. Este resultado evidencia que los efectos de la formación no necesariamente ocurren de manera aislada de otras condiciones

psicológicas y organizacionales. La disposición del trabajador para participar, aprender y transferir conocimientos puede influir sobre el aprovechamiento de las oportunidades formativas. De igual manera, una institución que proporciona capacitación pertinente puede contribuir a que el personal perciba interés organizacional por su desarrollo profesional. Estas relaciones justifican analizar la capacitación dentro de un sistema de gestión del talento humano y no como una actividad administrativa independiente.

La especificidad del sector municipal introduce condiciones que distinguen el análisis de la capacitación respecto de organizaciones exclusivamente privadas. Los gobiernos locales desarrollan funciones vinculadas con planificación territorial, prestación de servicios, gestión administrativa, recaudación, obras públicas y atención de necesidades comunitarias, lo que genera una amplia heterogeneidad de perfiles profesionales. Sibiya (2023), al estudiar el desarrollo de habilidades para mejorar el desempeño de empleados municipales, destacó la necesidad de fortalecer el capital humano de los gobiernos locales como condición relacionada con la capacidad de prestar servicios públicos. De manera semejante, Ndumbaro (2023) examinó directamente los efectos de diferentes modalidades de capacitación sobre el rendimiento en un consejo municipal, mientras Wanna (2023) abordó capacitación y desarrollo en otra autoridad municipal. Aunque estos estudios proceden de contextos institucionales distintos al ecuatoriano, permiten reconocer que la relación entre formación y desempeño constituye un problema recurrente dentro de los gobiernos locales. La diversidad de responsabilidades municipales exige que los procesos de capacitación respondan a necesidades diferenciadas y eviten programas uniformes que desconozcan las particularidades de los puestos. Esta consideración adquiere especial relevancia cuando se pretende estudiar al personal municipal como una población organizacional heterogénea.

La evidencia internacional obtenida específicamente en municipalidades también respalda la necesidad de evaluar la efectividad de las políticas de capacitación. Al-Neimat et al. (2023) analizaron el efecto de la efectividad de la capacitación y el desarrollo sobre el desempeño en municipalidades jordanas, abordando directamente la relación entre formación, desarrollo y resultados de los empleados. En el ámbito latinoamericano, Céspedes-Pulido y Salas-Canales (2023) identificaron una influencia significativa de la gestión del conocimiento sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad peruana, incorporando las capacitaciones como una de las dimensiones de la variable explicativa. Ambos antecedentes muestran que el aprendizaje institucional puede relacionarse con el desempeño municipal desde

diferentes perspectivas teóricas. Sin embargo, las diferencias existentes entre sistemas administrativos, estructuras organizacionales y condiciones laborales impiden trasladar automáticamente sus resultados al contexto de Zamora. Precisamente por esta razón resulta necesario producir evidencia específica en el ámbito donde pretende desarrollarse la investigación. La literatura internacional funciona como sustento conceptual y comparativo, mientras que la relación concreta entre las variables debe determinarse empíricamente en la población objeto de estudio.

La capacitación también puede analizarse como parte de la gestión del conocimiento institucional, debido a que facilita la circulación, actualización y utilización de conocimientos necesarios para ejecutar las funciones organizacionales. Céspedes-Pulido y Salas-Canales (2023) incorporaron capacitación, aprendizaje organizacional y gestión por competencias como componentes de la gestión del conocimiento y encontraron evidencia de influencia sobre el desempeño del personal administrativo municipal. Esta perspectiva permite comprender que el conocimiento adquirido individualmente puede generar mayor valor cuando se integra en procesos de intercambio y aplicación colectiva. Los trabajadores con experiencia pueden contribuir a transferir conocimientos prácticos, mientras que la capacitación formal puede actualizar procedimientos y proporcionar herramientas que posteriormente circulen dentro de las unidades administrativas. La institución necesita, por tanto, generar condiciones para conservar y compartir el aprendizaje obtenido mediante sus actividades formativas. Cuando los conocimientos permanecen exclusivamente en el participante y no encuentran posibilidades de utilización, la inversión institucional puede producir beneficios limitados. En cambio, la articulación entre capacitación, transferencia y aprendizaje organizacional puede ampliar el alcance de los conocimientos adquiridos.

Desde la perspectiva de la gestión por competencias, la capacitación debe orientarse hacia aquellas capacidades que poseen relación directa con las responsabilidades y resultados esperados de cada puesto. Esto requiere diferenciar entre conocimientos generales y competencias específicas necesarias para resolver situaciones laborales concretas. La investigación de Mushi (2024) distingue entre evaluación de necesidades, capacitación en el puesto y formación fuera del puesto como factores relacionados con el desempeño de empleados del sector público, mientras que Jayasuriya (2024) destaca la importancia del contenido y los resultados de la capacitación. Ambas aproximaciones convergen en que el proceso formativo debe mantener correspondencia con las necesidades del trabajador y de la

organización. La capacitación basada en competencias permite orientar los contenidos hacia desempeños observables y facilita posteriormente valorar si los aprendizajes se reflejan en la ejecución laboral. Para una institución municipal, esta perspectiva resulta especialmente pertinente por la coexistencia de funciones administrativas, profesionales, técnicas y operativas. La heterogeneidad de puestos exige diagnósticos diferenciados y programas capaces de responder a requerimientos concretos.

La frecuencia de capacitación constituye otro elemento que debe interpretarse cuidadosamente, porque una mayor cantidad de actividades no representa necesariamente una mayor efectividad. Los trabajadores pueden participar periódicamente en cursos sin que los contenidos respondan a sus necesidades o sin disponer posteriormente de condiciones para aplicar los aprendizajes. Wißhak (2022) señala que la transferencia constituye uno de los criterios centrales para valorar el éxito de la formación profesional y que su consecución requiere acciones deliberadas desde el propio diseño de la capacitación. Rienties et al. (2023) muestran igualmente que el aprendizaje basado en el trabajo necesita conexiones efectivas entre formación y práctica profesional. Estos aportes sugieren que la valoración institucional debe desplazarse desde indicadores exclusivamente cuantitativos, como número de cursos u horas de capacitación, hacia indicadores relacionados con pertinencia, aprendizaje, transferencia y resultados. Una capacitación menos frecuente pero directamente relacionada con las necesidades del puesto podría generar mayor utilidad que numerosas actividades desvinculadas de las funciones reales. Por esta razón, la frecuencia debe analizarse conjuntamente con la calidad y aplicabilidad de los procesos formativos.

La relación entre capacitación institucional y rendimiento laboral no puede comprenderse adecuadamente sin considerar posibles variables intervinientes. El desempeño de un trabajador puede estar influido por experiencia, motivación, satisfacción laboral, liderazgo, disponibilidad de recursos, condiciones tecnológicas, clima organizacional y características de las funciones desempeñadas. Yani et al. (2024) demostraron que la satisfacción laboral puede desempeñar un papel moderador en la relación entre capacitación y desempeño, mientras que los hallazgos sobre transferencia de la formación muestran que la cultura de aprendizaje organizacional también modifica la manera en que los conocimientos adquiridos se reflejan en el trabajo. Esta evidencia impide formular una explicación lineal según la cual la capacitación produzca inevitablemente un determinado nivel de rendimiento. La formación representa un factor potencialmente relevante dentro de una estructura organizacional más compleja. Reconocer

esta condición fortalece el rigor de la investigación porque permite interpretar posteriormente las asociaciones encontradas sin ignorar otras explicaciones posibles. El análisis debe determinar empíricamente cuánto se relacionan las variables dentro del contexto municipal estudiado.

En el personal municipal de Zamora, la capacitación institucional puede conceptualizarse mediante dimensiones relacionadas con planificación, pertinencia, frecuencia, calidad y aplicabilidad de las actividades formativas. Estas dimensiones permiten examinar si la institución identifica necesidades, proporciona contenidos relacionados con las funciones, mantiene oportunidades de actualización y facilita que los conocimientos adquiridos sean utilizados en el trabajo. El rendimiento laboral, por otra parte, puede abordarse mediante cumplimiento de funciones, eficiencia, calidad del trabajo, productividad y capacidad para aplicar conocimientos y resolver problemas. La evidencia de Jayasuriya (2024), Al-Neimat et al. (2023), Yani et al. (2024), Céspedes-Pulido y Salas-Canales (2023), Ndumbaro (2023) y Wanna (2023) proporciona antecedentes empíricos diversos para esperar una relación entre los procesos formativos y diferentes manifestaciones del desempeño. Sin embargo, las características específicas de cada administración municipal hacen necesario comprobar dicha relación dentro de la población de interés y evitar generalizaciones derivadas exclusivamente de investigaciones realizadas en otros países. Esta delimitación permite construir variables operacionalmente diferenciadas y susceptibles de análisis cuantitativo.

La integración de los fundamentos examinados permite plantear que la capacitación institucional puede relacionarse con el rendimiento laboral mediante la adquisición de conocimientos, fortalecimiento de habilidades, actualización de competencias y posterior transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo. La literatura revisada muestra que los resultados de la formación dependen de su pertinencia, diseño, modalidad, contexto organizacional y oportunidades de aplicación, por lo que no resulta suficiente comprobar únicamente si los trabajadores han participado en actividades de capacitación (Wißhak, 2022; Rienties et al., 2023). Los estudios desarrollados específicamente en administraciones públicas y municipales proporcionan evidencia favorable sobre la relación entre formación y desempeño, aunque también muestran la necesidad de considerar características propias de cada organización (Al-Neimat et al., 2023; Céspedes-Pulido & Salas-Canales, 2023; Jayasuriya, 2024). En consecuencia, la capacitación institucional se establece como variable independiente y el rendimiento laboral como variable dependiente, manteniendo una relación

teórica susceptible de comprobación mediante procedimientos estadísticos. La hipótesis de investigación sostiene que una mayor valoración de la capacitación institucional se relaciona significativamente con mayores niveles de rendimiento laboral en el personal municipal de Zamora. Su comprobación permitirá determinar si la relación prevista por la literatura se manifiesta también dentro del contexto municipal estudiado y establecer su dirección y magnitud sin atribuir causalidad más allá de las posibilidades del diseño metodológico seleccionado.

3. METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que estuvo orientada a medir de manera sistemática la capacitación institucional y el rendimiento laboral mediante indicadores susceptibles de codificación y análisis estadístico. El alcance fue correlacional, puesto que se buscó determinar la existencia, dirección y magnitud de la relación entre ambas variables en el personal municipal de Zamora. Se empleó un diseño no experimental, dado que las variables fueron estudiadas tal como se manifestaron en el contexto laboral, sin manipular las condiciones de capacitación ni intervenir sobre el desempeño de los participantes. Asimismo, el estudio fue de corte transversal porque la información correspondiente a las dos variables se recopiló durante un único período de evaluación. Esta configuración metodológica permitió analizar las diferencias existentes entre los trabajadores y determinar estadísticamente si una valoración más favorable de la capacitación institucional se encontraba relacionada con mayores niveles de rendimiento laboral. Aunque el título del estudio emplea el término influencia, este se interpretó desde una perspectiva estadística asociativa y no como demostración de causalidad, debido a las características observacionales y transversales del diseño.

La población estuvo conformada por 25 trabajadores municipales de Zamora vinculados con las actividades desarrolladas en el contexto institucional objeto de investigación. Debido al reducido tamaño de la población y a la posibilidad de acceder a la totalidad de sus integrantes, se aplicó un procedimiento censal, incorporándose los 25 trabajadores al estudio; en consecuencia, no se realizó cálculo muestral ni selección probabilística. Esta decisión permitió obtener información de la totalidad de la población accesible y evitó introducir error derivado de seleccionar únicamente una fracción de sus integrantes. Como criterios de inclusión se consideraron mantener una relación laboral activa durante el período de recopilación de

información, desempeñar funciones dentro de la institución, poseer experiencia suficiente para valorar las actividades institucionales de capacitación y aceptar voluntariamente participar en la investigación. Se consideraron como criterios de exclusión la ausencia durante el período de aplicación del instrumento y la entrega de cuestionarios incompletos que imposibilitaran calcular las puntuaciones correspondientes a las variables estudiadas. La unidad de análisis estuvo representada individualmente por cada uno de los 25 trabajadores municipales.

La variable independiente correspondió a la capacitación institucional, entendida como el conjunto organizado de acciones formativas promovidas por la institución con la finalidad de actualizar y fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para el cumplimiento de las funciones laborales. Su operacionalización comprendió cinco dimensiones: planificación, pertinencia, frecuencia, calidad y aplicabilidad de la capacitación. La planificación examinó la correspondencia entre las actividades formativas y las necesidades previamente identificadas; la pertinencia valoró la relación de los contenidos con las funciones desempeñadas; la frecuencia consideró las oportunidades de actualización proporcionadas al trabajador; la calidad examinó la claridad, metodología y utilidad percibida de las actividades; y la aplicabilidad determinó las posibilidades de utilizar los aprendizajes adquiridos en las tareas cotidianas. Esta estructura permitió superar una valoración limitada al número de capacitaciones recibidas y examinar características directamente relacionadas con la utilidad de la formación institucional.

La variable dependiente fue el rendimiento laboral, definido como el nivel con que los trabajadores cumplieron las responsabilidades correspondientes a sus puestos y contribuyeron al logro de los objetivos institucionales. Para su operacionalización se consideraron cinco dimensiones: cumplimiento de funciones, eficiencia, calidad del trabajo, productividad y aplicación de conocimientos y resolución de problemas. El cumplimiento permitió valorar la ejecución de las responsabilidades asignadas; la eficiencia examinó el aprovechamiento del tiempo y de los recursos disponibles; la calidad estuvo relacionada con precisión, organización y adecuación del trabajo realizado; la productividad consideró la capacidad para alcanzar los resultados previstos; y la aplicación y resolución de problemas examinó la utilización de conocimientos y capacidades para responder a situaciones relacionadas con el puesto. Las dimensiones seleccionadas guardaron correspondencia con la conceptualización desarrollada en el marco teórico y permitieron analizar el rendimiento como un fenómeno multidimensional.

Tanto la variable independiente como la dependiente fueron evaluadas mediante puntuaciones globales y por dimensiones.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	**Dimensión**	**Indicadores**	**Escala**
Capacitación institucional	Planificación	Identificación de necesidades, programación y objetivos	Likert de 5 puntos
Capacitación institucional	Pertinencia	Correspondencia entre capacitación y funciones del puesto	Likert de 5 puntos
Capacitación institucional	Frecuencia	Oportunidades y periodicidad de actualización	Likert de 5 puntos
Capacitación institucional	Calidad	Claridad, metodología y utilidad de la capacitación	Likert de 5 puntos
Capacitación institucional	Aplicabilidad	Transferencia y utilización de los aprendizajes en el trabajo	Likert de 5 puntos
Rendimiento laboral	Cumplimiento de funciones	Ejecución de responsabilidades y tareas asignadas	Likert de 5 puntos
Rendimiento laboral	Eficiencia	Aprovechamiento del tiempo y recursos disponibles	Likert de 5 puntos
Rendimiento laboral	Calidad del trabajo	Precisión, organización y adecuación de resultados	Likert de 5 puntos
Rendimiento laboral	Productividad	Cumplimiento de actividades y resultados previstos	Likert de 5 puntos
Rendimiento laboral	Aplicación y resolución	Uso de conocimientos, adaptación y solución de problemas	Likert de 5 puntos

La técnica empleada para la obtención de información fue la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado dirigido a los 25 trabajadores. El instrumento quedó organizado en dos componentes correspondientes a capacitación institucional y rendimiento laboral, con reactivos distribuidos entre las dimensiones previamente definidas. Cada enunciado fue respondido mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, donde las alternativas expresaron una progresión desde una valoración desfavorable hasta una valoración favorable del indicador examinado. La aplicación de una escala uniforme permitió transformar las respuestas en valores numéricos y obtener puntuaciones tanto para cada dimensión como para las variables generales. Las puntuaciones acumuladas se utilizaron para desarrollar el análisis correlacional y, de manera complementaria, fueron clasificadas en niveles bajo, medio y alto para facilitar la presentación descriptiva de los resultados. El mismo criterio de

codificación fue aplicado a todos los participantes con el propósito de garantizar uniformidad en el tratamiento de la información.

La validez de contenido del cuestionario se determinó mediante juicio de expertos, considerando especialistas con experiencia en metodología de investigación, gestión del talento humano y administración pública. La valoración se concentró en cuatro criterios: claridad de los reactivos, pertinencia respecto de la variable, coherencia con la dimensión correspondiente y suficiencia para representar el constructo estudiado. Las observaciones formuladas durante este proceso fueron incorporadas antes de la aplicación definitiva del instrumento. Posteriormente, la consistencia interna se examinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, calculado independientemente para la escala de capacitación institucional y para la escala de rendimiento laboral. Debido a que los valores de confiabilidad dependen de las respuestas efectivamente obtenidas, estos coeficientes se calcularon una vez conformada la base de datos y no se establecieron anticipadamente. Este procedimiento permitió verificar si los ítems pertenecientes a cada escala mantenían un grado adecuado de consistencia antes de utilizar las puntuaciones para el contraste estadístico de la hipótesis.

La recopilación de información se realizó mediante un procedimiento uniforme para los 25 trabajadores incluidos en el censo. Antes de la aplicación se explicó el objetivo de la investigación, el carácter académico del estudio, la voluntariedad de la participación y el tratamiento confidencial de la información proporcionada. Posteriormente se administró el cuestionario y se verificó su integridad para identificar respuestas omitidas o registros que pudieran afectar el procesamiento. Cada cuestionario fue identificado mediante un código numérico, evitando incorporar nombres u otros datos personales en la matriz utilizada para el análisis. Las respuestas de la escala Likert fueron transformadas en valores numéricos y posteriormente se calcularon las puntuaciones correspondientes a cada dimensión y a cada variable. Una vez depurada la matriz, se desarrollaron los análisis descriptivos e inferenciales previstos. Este procedimiento permitió mantener una secuencia uniforme desde la obtención de los datos hasta la comprobación de la hipótesis.

El análisis estadístico se estructuró en dos niveles. En primer lugar, se aplicó estadística descriptiva mediante frecuencias absolutas, porcentajes y medidas de tendencia central y dispersión, según las características de las puntuaciones obtenidas. Debido a que la población estuvo integrada por únicamente 25 trabajadores y los datos procedieron de escalas tipo Likert, se utilizó el coeficiente rho de Spearman como prueba principal para analizar la relación entre

capacitación institucional y rendimiento laboral. Este procedimiento permitió determinar tanto la dirección como la magnitud de la asociación sin exigir el supuesto de normalidad requerido por procedimientos paramétricos. El nivel de significación estadística se estableció en $\alpha = 0,05$, considerándose evidencia de una relación estadísticamente significativa cuando el valor de p fue inferior a dicho nivel. La interpretación no se limitó al valor p, sino que consideró también la magnitud y el signo del coeficiente rho obtenido. Los datos fueron procesados mediante un programa estadístico, conservándose una matriz codificada que permitió verificar la correspondencia entre las respuestas originales y los resultados obtenidos.

Tabla 2. Correspondencia entre objetivos, variables y análisis estadístico

Propósito	**Variables/dimensiones**	**Procedimiento**
Caracterizar la capacitación institucional	Capacitación institucional	Frecuencias, porcentajes y estadística descriptiva
Analizar las dimensiones de la capacitación	Planificación, pertinencia, frecuencia, calidad y aplicabilidad	Frecuencias, porcentajes y puntuaciones por dimensión
Determinar el rendimiento laboral	Rendimiento laboral	Frecuencias, porcentajes y estadística descriptiva
Analizar las dimensiones del rendimiento	Cumplimiento, eficiencia, calidad, productividad y resolución	Frecuencias, porcentajes y puntuaciones por dimensión
Determinar la relación entre capacitación y rendimiento	Capacitación institucional × rendimiento laboral	Rho de Spearman
Contrastar la hipótesis	Capacitación institucional × rendimiento laboral	ρ de Spearman, $p < 0,05$

La hipótesis de investigación (H1) estableció que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la capacitación institucional y el rendimiento laboral del personal municipal de Zamora. Bajo este planteamiento, puntuaciones más favorables en planificación, pertinencia, frecuencia, calidad y aplicabilidad de la capacitación deberían relacionarse con mayores niveles de cumplimiento, eficiencia, calidad, productividad y capacidad de resolución en el trabajo. La hipótesis nula (H0), por su parte, estableció que no existe una relación estadísticamente significativa entre la capacitación institucional y el rendimiento laboral de los trabajadores estudiados. Para contrastar ambas hipótesis se utilizó

el coeficiente rho de Spearman y un nivel de significación de 0,05. Cuando $p < 0,05$ se rechazó la hipótesis nula y se consideró respaldada estadísticamente la hipótesis de investigación; cuando $p \geq 0,05$ no se contó con evidencia suficiente para rechazar H0. La interpretación final consideró simultáneamente significación, dirección y magnitud de la asociación encontrada.

Tabla 3. Hipótesis y criterio de contraste

Hipótesis	**Formulación**	**Criterio**
H1	Existe una relación positiva y significativa entre capacitación institucional y rendimiento laboral	$p < 0,05$
H0	No existe una relación estadísticamente significativa entre capacitación institucional y rendimiento laboral	$p \geq 0,05$
Prueba	Rho de Spearman	ρ entre -1 y $+1$
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	95 % de confianza

El componente ético se fundamentó en los principios de participación voluntaria, confidencialidad, privacidad y utilización responsable de la información. Los 25 trabajadores recibieron información suficiente sobre el propósito del estudio antes de responder el cuestionario y participaron mediante consentimiento informado. Se garantizó que las respuestas serían utilizadas exclusivamente con fines académicos y analizadas de manera agregada, evitando que los resultados permitieran identificar individualmente a los participantes. La participación o negativa a participar no estuvo vinculada con procesos de evaluación institucional, sanciones, incentivos o decisiones relacionadas con la situación laboral de los trabajadores. Los cuestionarios y la base de datos se gestionaron mediante códigos numéricos, restringiendo el tratamiento de información personal innecesaria. Estas medidas adquirieron particular importancia debido a que las variables investigadas involucraron valoraciones sobre las acciones institucionales de capacitación y sobre el propio rendimiento laboral dentro del entorno municipal.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos permitieron caracterizar inicialmente la capacitación institucional percibida por los 25 trabajadores municipales incluidos en el estudio. La distribución evidenció un predominio del nivel medio, identificado en 13 participantes, equivalentes al 52,0 % de la

población. El nivel alto estuvo representado por 7 trabajadores (28,0 %), mientras que 5 participantes (20,0 %) ubicaron la capacitación institucional en un nivel bajo. En conjunto, el 80,0 % se concentró entre las categorías media y alta, aunque el predominio de la valoración intermedia mostró que todavía existían aspectos susceptibles de fortalecimiento. La distribución no reflejó, por tanto, una percepción predominantemente negativa de las acciones formativas, pero tampoco permitió considerar que estas alcanzaran de manera generalizada el nivel más favorable. Los resultados descriptivos proporcionaron una primera aproximación a las diferencias existentes en la valoración de las actividades de capacitación desarrolladas en el entorno laboral.

Tabla 4. Nivel de capacitación institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	20,0 %
Medio	13	52,0 %
Alto	7	28,0 %
Total	25	100,0 %

El análisis de las dimensiones de la capacitación permitió identificar diferencias en la valoración de los distintos componentes del proceso formativo. La aplicabilidad presentó el porcentaje más elevado de valoración favorable, con un 68,0 %, seguida de la pertinencia de los contenidos, con 64,0 %. Estos resultados indicaron que una proporción importante de los trabajadores consideró que los conocimientos desarrollados mediante las actividades formativas guardaban relación con sus funciones y podían ser utilizados en el ejercicio cotidiano de sus responsabilidades. La calidad alcanzó una valoración favorable del 60,0 %, mientras que la planificación obtuvo 56,0 %. La frecuencia presentó el resultado comparativamente menos favorable, con 48,0 %, lo que permitió identificar las oportunidades y periodicidad de capacitación como el componente con mayor margen de fortalecimiento. En términos generales, los datos mostraron una percepción favorable de la utilidad de la capacitación, aunque acompañada de diferencias entre las condiciones mediante las cuales se planificaban y ofrecían las oportunidades formativas.

Tabla 5. Valoración favorable de las dimensiones de capacitación institucional

Dimensión	Frecuencia favorable	Porcentaje
Planificación	14	56,0 %
Pertinencia	16	64,0 %
Frecuencia	12	48,0 %
Calidad	15	60,0 %
Aplicabilidad	17	68,0 %

Respecto del rendimiento laboral, la mayor concentración correspondió nuevamente al nivel medio. De los 25 trabajadores estudiados, 12 (48,0 %) presentaron un rendimiento laboral medio, 9 (36,0 %) se ubicaron en el nivel alto y 4 (16,0 %) en el nivel bajo. De esta manera, el 84,0 % de los participantes presentó niveles de rendimiento comprendidos entre medio y alto. La proporción correspondiente al nivel alto fue superior a la observada en la misma categoría para capacitación institucional, aunque en ambas variables predominó el nivel medio. La presencia de cuatro trabajadores en el nivel bajo mostró que el desempeño tampoco fue homogéneo dentro de la población estudiada. Estos resultados permitieron establecer la distribución general del rendimiento antes de examinar su comportamiento conjunto con la capacitación institucional.

Tabla 6. Nivel de rendimiento laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	16,0 %
Medio	12	48,0 %
Alto	9	36,0 %
Total	25	100,0 %

La evaluación de las dimensiones del rendimiento laboral mostró que el cumplimiento de funciones presentó la mayor proporción de valoraciones favorables, alcanzando el 76,0 % de los trabajadores. La calidad del trabajo obtuvo un 72,0 %, seguida de la aplicación de conocimientos y resolución de problemas, con 68,0 %. La eficiencia alcanzó una valoración favorable del 64,0 %, mientras que la productividad registró el porcentaje comparativamente menor, con 60,0 %. Aunque ninguna de las dimensiones presentó una valoración favorable inferior a la mitad de los participantes, se observaron diferencias que permitieron identificar áreas con distintos niveles de consolidación. El elevado resultado correspondiente al cumplimiento indicó una valoración positiva de la ejecución de responsabilidades, mientras que la menor proporción registrada en productividad señaló un componente susceptible de

mayor atención. La distribución obtenida permitió posteriormente contrastar estos resultados con las características de la capacitación institucional.

Tabla 7. Valoración favorable de las dimensiones del rendimiento laboral

Dimensión	Frecuencia favorable	Porcentaje
Cumplimiento de funciones	19	76,0 %
Eficiencia	16	64,0 %
Calidad del trabajo	18	72,0 %
Productividad	15	60,0 %
Aplicación y resolución de problemas	17	68,0 %

El análisis conjunto de los niveles de capacitación institucional y rendimiento laboral permitió observar un comportamiento progresivo entre ambas variables. Entre los cinco trabajadores que presentaron un nivel bajo de capacitación, tres registraron rendimiento bajo y dos rendimiento medio, sin identificarse participantes con rendimiento alto dentro de esta categoría. Entre los 13 trabajadores ubicados en el nivel medio de capacitación, uno presentó rendimiento bajo, ocho rendimiento medio y cuatro rendimiento alto. En contraste, entre los siete trabajadores con nivel alto de capacitación, cinco alcanzaron rendimiento alto y dos se situaron en el nivel medio, sin registrarse casos de rendimiento bajo. De los nueve participantes que alcanzaron un rendimiento laboral alto, nueve procedieron de los niveles medio o alto de capacitación. La distribución evidenció, por tanto, un desplazamiento hacia categorías superiores de rendimiento a medida que aumentaba el nivel de capacitación institucional. Este patrón descriptivo justificó el análisis inferencial destinado a establecer si la relación observada alcanzaba significación estadística.

Tabla 8. Distribución del rendimiento laboral según nivel de capacitación institucional

Capacitación institucional	Rendimiento bajo	Rendimiento medio	Rendimiento alto	Total
Baja	3	2	0	5
Media	1	8	4	13
Alta	0	2	5	7
Total	4	12	9	25

La relación entre las puntuaciones globales de capacitación institucional y rendimiento laboral se examinó mediante el coeficiente rho de Spearman. El análisis produjo un coeficiente de $\rho =$

0,68, acompañado de un valor de $p < 0,001$. El signo positivo indicó que ambas variables evolucionaron en la misma dirección, de manera que puntuaciones superiores en capacitación institucional tendieron a asociarse con puntuaciones superiores en rendimiento laboral. La magnitud del coeficiente evidenció una relación positiva de intensidad alta dentro de la población analizada. Al encontrarse el valor de significación por debajo del nivel $\alpha = 0,05$ establecido en la metodología, se rechazó la hipótesis nula y se respaldó la hipótesis de investigación. El resultado proporcionó evidencia estadística de una asociación entre las variables, aunque, debido al carácter no experimental y transversal del estudio, no permitió afirmar que la capacitación constituyera por sí sola la causa de las diferencias observadas en el rendimiento.

Tabla 9. Correlación entre capacitación institucional y rendimiento laboral

Variables relacionadas	**N**	**Rho de Spearman (ρ)**	**p**	**Interpretación**
Capacitación institucional – Rendimiento laboral	25	0,68	< 0,001	Positiva, alta y significativa

El análisis específico de las dimensiones permitió profundizar en los componentes de la capacitación que presentaron mayor correspondencia con el rendimiento laboral. La aplicabilidad de la capacitación alcanzó la asociación más elevada con el rendimiento global ($\rho = 0,66$; $p < 0,001$), seguida de la pertinencia ($\rho = 0,61$; $p = 0,001$). La calidad de las actividades formativas mostró igualmente una relación positiva y estadísticamente significativa ($\rho = 0,57$; $p = 0,003$), mientras que la planificación registró $\rho = 0,49$ ($p = 0,013$). La frecuencia presentó la asociación comparativamente menor, aunque mantuvo significación estadística ($\rho = 0,43$; $p = 0,032$). El patrón obtenido indicó que la relación con el rendimiento fue más intensa cuando los trabajadores percibieron que la capacitación podía aplicarse efectivamente a sus funciones y que los contenidos respondían a las necesidades de sus puestos. Estos resultados mostraron que no todos los componentes de la capacitación presentaron la misma intensidad de asociación con el desempeño laboral.

Tabla 10. Relación entre dimensiones de capacitación institucional y rendimiento laboral

Dimensión de capacitación	Rho de Spearman (ρ)	p	Interpretación
Planificación	0,49	0,013	Positiva moderada y significativa
Pertinencia	0,61	0,001	Positiva alta y significativa
Frecuencia	0,43	0,032	Positiva moderada y significativa
Calidad	0,57	0,003	Positiva moderada y significativa
Aplicabilidad	0,66	< 0,001	Positiva alta y significativa

En síntesis, los resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre capacitación institucional y rendimiento laboral en los 25 trabajadores municipales estudiados. La capacitación se concentró principalmente en el nivel medio (52,0 %), mientras que el rendimiento laboral mostró una distribución predominante entre los niveles medio (48,0 %) y alto (36,0 %). El análisis cruzado reveló que ninguno de los trabajadores con capacitación baja presentó rendimiento alto, mientras que cinco de los siete participantes con capacitación alta alcanzaron el nivel superior de rendimiento. La correlación global de Spearman ($\rho = 0,68$; $p < 0,001$) confirmó una asociación positiva de magnitud alta entre las variables. Entre las dimensiones formativas, aplicabilidad ($\rho = 0,66$) y pertinencia ($\rho = 0,61$) presentaron las asociaciones más elevadas con el rendimiento laboral. En consecuencia, se rechazó H0 y se respaldó H1, estableciéndose que mayores puntuaciones de capacitación institucional se encontraron asociadas con mejores niveles de rendimiento laboral en la población estudiada, sin que este resultado implique por sí mismo una relación causal.

5. DISCUSIÓN

Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre la capacitación institucional y el rendimiento laboral del personal municipal de Zamora, expresada mediante un coeficiente rho de Spearman de 0,68 y un nivel de significación inferior a 0,001. La magnitud obtenida muestra que las puntuaciones más favorables de capacitación tendieron a corresponder con mejores niveles de rendimiento entre los 25 trabajadores estudiados. Esta tendencia también fue visible en el análisis categórico, puesto que ninguno de los trabajadores con capacitación baja alcanzó un rendimiento alto, mientras que cinco de los

siete participantes ubicados en el nivel alto de capacitación presentaron igualmente un rendimiento laboral alto. Los hallazgos guardan correspondencia con Jayasuriya (2024), quien identificó una influencia positiva de la capacitación y el desarrollo sobre el desempeño de empleados pertenecientes al sector público, destacando la relevancia del contenido y de los resultados derivados de las actividades formativas. También coinciden con Al-Neimat et al. (2023), cuyo estudio desarrollado específicamente en municipalidades encontró una relación favorable entre la efectividad de la capacitación y el desarrollo y el desempeño de los trabajadores. La convergencia entre estos antecedentes y los resultados obtenidos en Zamora respalda la importancia de considerar la formación del talento humano como un componente asociado con el desempeño dentro de las administraciones públicas.

El predominio del nivel medio de capacitación institucional, registrado en el 52,0 % de los participantes, constituye un resultado particularmente relevante porque indica que las acciones formativas existentes fueron reconocidas por una proporción considerable del personal, aunque todavía no alcanzaron una valoración alta de manera generalizada. Únicamente el 28,0 % se ubicó en el nivel alto y el 20,0 % presentó un nivel bajo, lo que evidencia diferencias en la manera en que los trabajadores percibieron las oportunidades de desarrollo ofrecidas por la institución. Este comportamiento puede interpretarse desde la perspectiva de Rienties et al. (2023), quienes sostienen que el aprendizaje relacionado con el trabajo adquiere mayor valor cuando existe una conexión efectiva entre las experiencias formativas y las situaciones profesionales en las que deben aplicarse posteriormente los conocimientos. De manera semejante, Mushi (2024) destaca la importancia de la evaluación de necesidades y de las modalidades de capacitación para explicar su relación con el desempeño dentro del sector público. Por tanto, el predominio de una valoración intermedia no necesariamente refleja ausencia de capacitación, sino que puede indicar oportunidades para mejorar su planificación, continuidad y correspondencia con las necesidades específicas de los puestos. En el contexto estudiado, estos elementos adquieren importancia porque la heterogeneidad de las funciones municipales exige procesos formativos suficientemente diferenciados y vinculados con las responsabilidades efectivamente desempeñadas.

Las diferencias encontradas entre las dimensiones de capacitación aportaron información adicional para comprender la relación global observada. La aplicabilidad alcanzó la mayor valoración favorable, con el 68,0 %, seguida de la pertinencia, con el 64,0 %, mientras que la frecuencia obtuvo el porcentaje comparativamente menor, con un 48,0 %. Este patrón muestra

que los trabajadores valoraron especialmente la posibilidad de utilizar los conocimientos adquiridos y la correspondencia de los contenidos con sus responsabilidades, pero percibieron mayores limitaciones en la periodicidad de las oportunidades de formación. La importancia de esta diferencia encuentra respaldo en Wißhak (2022), cuya revisión sistemática de metaanálisis sobre transferencia de la formación profesional destaca que el éxito de la capacitación no depende exclusivamente del aprendizaje producido durante una actividad, sino también de las posibilidades de transferir posteriormente esos aprendizajes al entorno de trabajo. Ndumbaro (2023), al analizar diferentes modalidades de capacitación en el ámbito de un gobierno local, también reconoce la importancia de conectar los procesos formativos con el desempeño de los empleados. En consecuencia, los resultados obtenidos sugieren que incrementar simplemente el número de capacitaciones podría resultar insuficiente si estas no mantienen pertinencia y posibilidades concretas de aplicación.

El rendimiento laboral presentó un comportamiento relativamente favorable, puesto que el 48,0 % de los trabajadores se ubicó en el nivel medio y el 36,0 % alcanzó el nivel alto, mientras solamente el 16,0 % correspondió al nivel bajo. Al examinar sus dimensiones, el cumplimiento de funciones alcanzó la mayor proporción favorable (76,0 %), seguido por la calidad del trabajo (72,0 %) y la aplicación de conocimientos y resolución de problemas (68,0 %). La productividad presentó el porcentaje comparativamente menor, aunque mantuvo una valoración favorable del 60,0 %. Estos hallazgos son consistentes con la concepción multidimensional del desempeño utilizada por Céspedes-Pulido y Salas-Canales (2023), quienes, en personal administrativo municipal, analizaron dimensiones relacionadas con eficiencia, habilidades y capacidades y encontraron una influencia significativa de la gestión del conocimiento sobre el desempeño laboral. Desde esta perspectiva, los resultados de Zamora indican que el rendimiento no debe interpretarse exclusivamente mediante el cumplimiento de tareas, puesto que existen diferencias entre productividad, eficiencia, calidad y capacidad para resolver problemas. La capacitación puede contribuir al fortalecimiento de estos componentes, pero su comportamiento también puede encontrarse condicionado por recursos disponibles, organización del trabajo, experiencia, motivación y otras características del contexto institucional.

Un resultado especialmente importante correspondió a las asociaciones diferenciadas entre las dimensiones de capacitación y el rendimiento laboral. La aplicabilidad presentó el coeficiente más elevado ($\rho = 0,66$; $p < 0,001$), seguida por la pertinencia ($\rho = 0,61$; $p = 0,001$), mientras

que la calidad alcanzó ρ = 0,57 (p = 0,003), la planificación ρ = 0,49 (p = 0,013) y la frecuencia ρ = 0,43 (p = 0,032). La mayor asociación observada en la aplicabilidad respalda la idea de que el efecto potencial de la formación se fortalece cuando el trabajador puede trasladar los conocimientos adquiridos a las situaciones concretas de su puesto. Wißhak (2022) identifica precisamente la transferencia como un componente fundamental para comprender la efectividad de la formación profesional, mientras que Rienties et al. (2023) destacan la necesidad de articular el aprendizaje con experiencias y actividades desarrolladas en el contexto de trabajo. El hecho de que la frecuencia presentara la correlación comparativamente menor también resulta significativo, debido a que demuestra que disponer de mayores oportunidades formativas no constituye por sí solo el componente más estrechamente relacionado con el rendimiento. La pertinencia, calidad y especialmente la posibilidad de aplicación parecen representar características de mayor importancia para explicar las diferencias observadas en el contexto analizado.

Los resultados también encuentran puntos de coincidencia con investigaciones que han analizado la capacitación dentro de sistemas organizacionales más amplios. Yani et al. (2024) encontraron una relación significativa entre capacitación y rendimiento y señalaron, además, que la satisfacción laboral puede fortalecer dicha relación, lo que permite reconocer que el desempeño no depende exclusivamente de las competencias adquiridas mediante procesos formativos. Baporikar (2024) plantea igualmente que el desempeño dentro de las organizaciones públicas se encuentra relacionado con capacitación y desarrollo, pero interactúa con condiciones como liderazgo, motivación, cultura y entorno laboral. Esta perspectiva resulta necesaria para interpretar el coeficiente de 0,68 encontrado en el personal municipal de Zamora, puesto que una asociación elevada no significa que la capacitación explique por sí sola la totalidad de las diferencias existentes en el rendimiento. Los trabajadores desarrollan sus actividades dentro de un sistema en el que intervienen factores individuales, administrativos y organizacionales que pueden favorecer o limitar la expresión de las competencias adquiridas. En consecuencia, la capacitación debe integrarse con otras políticas de gestión del talento humano para producir condiciones favorables de desempeño sostenido.

Desde una perspectiva aplicada, la mayor asociación registrada para aplicabilidad y pertinencia proporciona un criterio importante para orientar las acciones de capacitación dentro del contexto municipal estudiado. Los resultados sugieren que las estrategias formativas deberían priorizar contenidos directamente vinculados con los requerimientos de los puestos y

acompañarse de oportunidades para utilizar las competencias adquiridas en las actividades cotidianas. La menor valoración obtenida por la frecuencia (48,0 %) muestra simultáneamente la conveniencia de revisar la periodicidad con que se ofrecen oportunidades de actualización, pero sin convertir la cantidad de cursos en el principal indicador de efectividad. Sibiya (2023) destaca la relevancia del desarrollo de habilidades para fortalecer el desempeño de los empleados municipales y la capacidad de los gobiernos locales para responder a sus responsabilidades de servicio. En una dirección semejante, Céspedes-Pulido y Salas-Canales (2023) relacionan capacitación, aprendizaje organizacional y gestión por competencias con el desempeño del personal administrativo municipal. Por ello, un programa institucional de capacitación podría adquirir mayor consistencia mediante diagnósticos periódicos de necesidades, contenidos diferenciados según funciones y mecanismos posteriores para valorar la transferencia de los aprendizajes.

Finalmente, la aceptación de la hipótesis de investigación debe interpretarse dentro de los límites metodológicos establecidos. El valor $\rho = 0{,}68$ y su significación estadística proporcionan evidencia suficiente para sostener que capacitación institucional y rendimiento laboral estuvieron positiva y significativamente relacionados en los 25 trabajadores estudiados, pero no permiten establecer una relación causal definitiva. El carácter transversal y no experimental impide determinar si las mejores condiciones de capacitación produjeron directamente un mayor rendimiento o si otras características organizacionales contribuyeron simultáneamente al comportamiento de ambas variables. El tamaño reducido de la población también obliga a circunscribir las conclusiones al contexto municipal analizado y limita la generalización hacia otros gobiernos locales. A pesar de estas restricciones, la consistencia entre el resultado global, el comportamiento de las categorías y las correlaciones obtenidas para las distintas dimensiones proporciona evidencia interna favorable respecto de la relación planteada. Futuras investigaciones podrían ampliar el número de participantes, incorporar diferentes municipios, utilizar diseños longitudinales y considerar variables como satisfacción laboral, liderazgo, clima organizacional y disponibilidad de recursos, con la finalidad de precisar los mecanismos mediante los cuales la capacitación se vincula con el rendimiento en la administración pública**.**

6. CONCLUSIÓN

Los resultados permitieron concluir que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la capacitación institucional y el rendimiento laboral del personal municipal de Zamora. El coeficiente rho de Spearman alcanzó un valor de 0,68, con una significación inferior a 0,001, lo que evidenció una asociación de magnitud alta entre las variables estudiadas. En términos generales, los trabajadores que presentaron valoraciones más favorables de la capacitación institucional tendieron también a registrar mejores niveles de rendimiento laboral. Esta tendencia fue consistente con la distribución observada, puesto que ninguno de los participantes con capacitación baja alcanzó un rendimiento alto, mientras que cinco de los siete trabajadores ubicados en el nivel alto de capacitación presentaron igualmente un rendimiento alto. En función del criterio estadístico establecido, se rechazó la hipótesis nula y se respaldó la hipótesis de investigación. No obstante, la relación identificada debe interpretarse como asociación y no como evidencia causal definitiva debido al carácter no experimental y transversal de la investigación.

La capacitación institucional presentó predominantemente un nivel medio, correspondiente al 52,0 % de los trabajadores, mientras que el 28,0 % alcanzó un nivel alto y el 20,0 % se ubicó en el nivel bajo. Esta distribución evidencia que las acciones formativas desarrolladas fueron valoradas favorablemente por una parte importante del personal, aunque todavía existen condiciones susceptibles de fortalecimiento para conseguir que una mayor proporción de trabajadores alcance niveles altos. Las diferencias encontradas entre las dimensiones permitieron precisar esta situación, debido a que la aplicabilidad alcanzó una valoración favorable del 68,0 % y la pertinencia del 64,0 %, mientras que la frecuencia obtuvo únicamente el 48,0 %. Los trabajadores reconocieron, por tanto, la utilidad práctica y correspondencia de una parte importante de los contenidos recibidos con sus responsabilidades laborales. Sin embargo, las oportunidades y periodicidad con que se desarrollan las actividades formativas constituyen un aspecto que requiere mayor atención institucional. La capacitación debería orientarse hacia un proceso continuo y planificado, preservando especialmente la pertinencia y utilidad práctica que fueron favorablemente reconocidas.

El rendimiento laboral mostró una situación predominantemente favorable, debido a que el 48,0 % de los trabajadores se ubicó en el nivel medio y el 36,0 % alcanzó el nivel alto, mientras solamente el 16,0 % presentó un nivel bajo. Entre sus dimensiones, el cumplimiento de funciones alcanzó la mayor valoración favorable, con el 76,0 %, seguido por la calidad del

trabajo, con el 72,0 %, y la aplicación de conocimientos y resolución de problemas, con el 68,0 %. Estos resultados muestran que las principales fortalezas del desempeño se relacionaron con el cumplimiento de responsabilidades y la calidad con que fueron ejecutadas las actividades laborales. La productividad presentó la proporción favorable comparativamente menor, con el 60,0 %, aunque continuó representando una valoración mayoritaria. Las diferencias entre dimensiones confirman que el rendimiento constituye un fenómeno multidimensional y que una valoración global puede ocultar fortalezas y necesidades específicas. Por esta razón, los procesos de gestión del talento humano deberían considerar cada componente del desempeño de manera diferenciada.

La aplicabilidad constituyó la dimensión de capacitación con mayor relación con el rendimiento laboral, al alcanzar un coeficiente de $\rho = 0,66$, seguida por la pertinencia, con $\rho = 0,61$. La calidad presentó una asociación de $\rho = 0,57$, la planificación de $\rho = 0,49$ y la frecuencia de $\rho = 0,43$, siendo todas las relaciones estadísticamente significativas. Estos resultados permiten concluir que la utilidad práctica de los conocimientos adquiridos y su correspondencia con las necesidades del puesto fueron los componentes formativos más estrechamente vinculados con el desempeño de los trabajadores. La menor asociación registrada por la frecuencia demuestra que incrementar únicamente el número de actividades formativas no necesariamente constituye la estrategia más relevante para fortalecer el rendimiento. Resulta prioritario garantizar que las capacitaciones respondan a necesidades previamente identificadas y proporcionen conocimientos susceptibles de aplicación inmediata en las responsabilidades laborales. La calidad de la capacitación debe valorarse, en consecuencia, tanto por las oportunidades ofrecidas como por la transferencia efectiva de los aprendizajes hacia el puesto de trabajo.

Los hallazgos proporcionan elementos para fortalecer la gestión de la capacitación dentro del contexto municipal estudiado. La planificación de futuras actividades debería partir de diagnósticos periódicos de necesidades que permitan identificar brechas específicas de conocimientos y competencias entre los trabajadores. A partir de estos diagnósticos pueden establecerse programas diferenciados según funciones, responsabilidades y áreas de trabajo, evitando desarrollar actividades generales que posean escasa correspondencia con las necesidades profesionales de determinados participantes. También resulta conveniente incorporar mecanismos de evaluación posteriores a cada proceso formativo para determinar no solamente la satisfacción inmediata del trabajador, sino la aplicación efectiva de los

conocimientos adquiridos y los cambios observables en su desempeño. El seguimiento permitiría identificar qué actividades generan mayor utilidad y cuáles requieren modificaciones en contenidos, metodología o periodicidad. De esta forma, la capacitación puede consolidarse como un proceso sistemático de desarrollo del talento humano vinculado con necesidades y resultados concretos de la gestión municipal.

Finalmente, las conclusiones deben circunscribirse a los 25 trabajadores municipales que conformaron la población estudiada. El carácter censal permitió incorporar a la totalidad de la población accesible y obtener una representación completa del contexto analizado, pero su reducido tamaño limita la posibilidad de generalizar los resultados hacia otros gobiernos municipales. Además, el diseño transversal permitió identificar el comportamiento simultáneo de capacitación y rendimiento, pero no establecer la evolución de esta relación a través del tiempo ni demostrar un efecto causal directo. Futuras investigaciones podrían incorporar poblaciones pertenecientes a diferentes gobiernos autónomos descentralizados, desarrollar mediciones longitudinales y considerar variables complementarias como satisfacción laboral, liderazgo, clima organizacional, motivación y disponibilidad de recursos. Estas ampliaciones permitirían determinar con mayor precisión el peso relativo de la capacitación frente a otros factores relacionados con el desempeño. Dentro de los límites del presente estudio, la evidencia obtenida permite sostener que una capacitación institucional pertinente, aplicable y adecuadamente estructurada se encuentra significativamente asociada con mejores niveles de rendimiento laboral en el personal municipal analizado.

7. BIBLIOGRAFÍA

Al-Neimat, M. A. S., Al-Tayeb, S. M. A., Al-Rufou', A. N. M., Al-Rufou', M. S. Y., Al-Nuaimat, S. S. E., Al-Shabatat, S. M. Y., & Al-Qudah, N. A. A. (2023). The effect of training and development effectiveness on Jordanian municipalities. International Journal of Professional Business Review, 8(10), e03881. https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i10.3881

Baporikar, N. (2024). Impact of training and development on employee performance at public enterprises. In B. Christiansen & A. M. Even (Eds.), Advancing student employability through higher education (pp. 234–262). IGI Global Scientific Publishing. https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0517-1.ch013

Céspedes-Pulido, S., & Salas-Canales, H. J. (2023). Influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital peruana, 2023. Investigación & Desarrollo, 23(2), 97–107. https://doi.org/10.23881/idupbo.023.2-6e

Jayasuriya, S. A. S. D. (2024). Impact of training and development on employee performance: With reference to a selected Divisional Secretariat in Sri Lanka. International Journal of Governance and Public Policy Analysis, 6(1). https://doi.org/10.31357/ijgppa.v6i1.7655

Ndumbaro, M. M. (2023). Effects of training on employees' performance in Local Government Authorities: A case of Songea Municipal Council [Master's thesis, The Open University of Tanzania]. The Open University of Tanzania Institutional Repository.

Rienties, B., Divjak, B., Iniesto, F., Pažur Aničić, K., & Žižak, M. (2023). Online work-based learning: A systematic literature review. International Review of Education, 69(4), 551–570. https://doi.org/10.1007/s11159-023-10008-y

Sibiya, S., & Vyas-Doorgapersad, S. (2023). Skills development for improved employee performance in South African municipalities. Insights into Regional Development, 5(4), 10–22. https://doi.org/10.9770/IRD.2023.5.4(1)

Wanna, L. J. (2023). The influence of training and development on employees' performance of Local Government Authority in Tanzania: A case of Mpanda Municipal Council [Master's thesis, The Open University of Tanzania]. The Open University of Tanzania Institutional Repository.

Wißhak, S. (2022). Transfer in der berufsbezogenen Weiterbildung: Systematisches Literaturreview und Synthese mit Blick auf die Handlungsmöglichkeiten der Lehrenden. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 45, 69–88. https://doi.org/10.1007/s40955-022-00204-y

Yani, A. S., Lukiyana, & Prasojo, R. E. (2024). The effect of employee training and development on employee performance moderated by job satisfaction in the North Jakarta Administrative City Water Resources Department. International Journal of Human Capital Management, 8(1), 1–10. https://doi.org/10.21009/IJHCM.08.01.1

CIENCIA Y EDUCACIÓN
ISSN: 2790-8402

CONSEJO EDITORIAL REVISTA CIENCIA Y EDUCACIÓN

Asunto:
Certificación de aceptación

Oficio N* Cienc-educ2026-17883787-C
Ecuador, 14 de Septiembre del 2026

El Consejo Editorial Revista Ciencia y Educación (CERCE) y la Comisión de Publicaciones de Ecuatesis (CPE)

CERTIFICAN:

Que el artículo científico denominado: "***Influencia de la capacitación institucional en el rendimiento laboral del personal municipal de Zamora***". Siendo:

Autores: *Lic. Alexandra Cecibel Jiménez Vázquez,*
Lic. Mary Elizabeth Naranjo Guerrero,
PhD. Steven Arturo Torres Burgos.

Fue presentado, para su revisión por pares ciegos, aprobación y publicación por el autor principal ante el Consejo Editorial de la Revista Ciencia y Educación, siendo **ACEPTADO** para su publicación en el número correspondiente de la ***Edición Especial IX*** del **2026**. Lo cual consta dentro del sitio web de la revista Ciencia y Educación.

Es todo cuanto podemos certificar en honor a la verdad, facultando a los interesados hacer uso del presente documento.

Firmado electrónicamente por:
DUANYS MIGUEL PEÑA LOPEZ
Validar únicamente con FirmaEC

PhD. Duanys Miguel Peña López
Director General
Revista Ciencia y Educación

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador