

**INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL EN EL RENDIMIENTO
LABORAL DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ZAMORA**
**INFLUENCE OF INSTITUTIONAL TRAINING ON THE JOB PERFORMANCE OF
MUNICIPAL STAFF IN ZAMORA**

Autores: ¹Alexandra Cecibel Jiménez Vázquez, ²Mary Elizabeth Naranjo Guerrero, y ³Steven Arturo Torres Burgos.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-5303-4944>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-9061-1141>

³ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9299-3254>

¹E-mail de contacto: ajimenezv23@unemi.edu.ec

²E-mail de contacto: mnaranjog10@unemi.edu.ec

³E-mail de contacto: storresb5@unemi.edu.ec

Afiliación:^{1,2,3}*Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

Artículo recibido: 5 de Septiembre del 2026.

Artículo revisado: 14 de Septiembre del 2026.

Artículo aprobado: 14 de Septiembre del 2026.

¹Licenciada en Contabilidad y Auditoría, Contador Público-Auditor, graduada de la Universidad Nacional Loja, (Ecuador). Maestrante en Gestión del Talento Humano con mención en Desarrollo Organizacional por la Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

²Licenciada en Contabilidad y Auditoría, Contador Público-Auditor en la Universidad Nacional Loja, (Ecuador). Maestrante en Gestión del Talento Humano con mención en Desarrollo Organizacional de la Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

³Licenciado en Cultura Física, graduado de la Universidad de Guayaquil, (Ecuador). Magíster en Pedagogía de la Cultura Física mención Educación Física Inclusiva. Doctor en Educación Física por CECEIX, (México).

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 clave: Capacitación institucional, Rendimiento laboral, Gestión municipal, Organizaciones públicas, Talento Humano.

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, Public organizations, Human talent.

Sumário

A capacitação institucional constitui uma componente relevante para o reforço das competências do capital humano e para a melhoria do desempenho nas organizações públicas. O objetivo da investigação foi analisar a influência da formação institucional no desempenho profissional dos trabalhadores municipais de Zamora, determinando a relação existente entre ambas as variáveis. Realizou-se um estudo de abordagem quantitativa, alcance correlacional, desenho não experimental e corte transversal. A população foi constituída por 25 funcionários municipais e, devido à sua dimensão e acessibilidade, aplicou-se um procedimento censitário que abrangeu a totalidade dos membros. Os dados foram recolhidos através de um questionário estruturado com uma escala tipo Likert de cinco

pontos. Os resultados evidenciaram que 52,0% dos servidores apresentaram um nível médio de formação institucional, 28,0% um nível elevado e 20,0% um nível baixo. Quanto ao desempenho profissional, 48,0% atingiram um nível médio, 36,0% um nível elevado e 16,0% um nível baixo. A análise pelo coeficiente rho de Spearman determinou uma relação positiva, forte e estatisticamente significativa entre a capacitação institucional e o desempenho profissional ($\rho = 0,68$; $p < 0,001$). A aplicabilidade ($\rho = 0,66$) e a pertinência ($\rho = 0,61$) foram as dimensões formativas com maior associação com o desempenho. Concluiu-se que melhores avaliações da capacitação institucional relacionaram-se com níveis mais elevados de desempenho profissional, destacando-se a importância de desenvolver processos formativos pertinentes, contínuos e aplicáveis às funções desempenhadas, sem atribuir causalidade devido ao desenho transversal da investigação.

Palavras-chave: Capacitação institucional, Desempenho profissional, Gestão municipal, Organizações públicas, Talento humano.

Introducción

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 y 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 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.

Materiales y Métodos

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, diseño

no experimental y corte transversal, debido a que se buscó determinar la existencia, dirección y magnitud de la relación entre la capacitación institucional y el rendimiento laboral, sin manipular las variables y recopilando la información en un único período. Aunque el estudio emplea el término influencia, este se interpretó desde una perspectiva estadística asociativa y no causal, considerando las características observacionales del diseño.

La población estuvo conformada por 25 trabajadores municipales de Zamora. Debido al reducido número de participantes y a la posibilidad de acceder a la totalidad de ellos, se aplicó un procedimiento censal, por lo que no fue necesario realizar cálculo muestral ni selección probabilística. Se incluyeron trabajadores con relación laboral activa, que desempeñaban funciones en la institución, contaban con experiencia suficiente para valorar los procesos de capacitación y aceptaron participar voluntariamente. Se excluyeron quienes estuvieron ausentes durante la aplicación o entregaron cuestionarios incompletos.

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

Fuente: Elaboración propia.

La variable independiente fue la capacitación institucional, operacionalizada mediante cinco dimensiones: planificación, pertinencia, frecuencia, calidad y aplicabilidad. Estas

permitieron valorar la correspondencia de la formación con las necesidades laborales, la relación de los contenidos con las funciones desempeñadas, las oportunidades de actualización, la calidad de las actividades y la

posibilidad de aplicar los aprendizajes adquiridos en el puesto de trabajo. La variable dependiente fue el rendimiento laboral, evaluado mediante las dimensiones de cumplimiento de funciones, eficiencia, calidad del trabajo, productividad y aplicación de conocimientos y resolución de problemas. Estas dimensiones permitieron analizar el desempeño de manera integral, considerando tanto el cumplimiento de las responsabilidades asignadas como el uso eficiente de recursos, la calidad de las tareas, el logro de resultados y la capacidad para responder a situaciones propias del puesto. Ambas variables fueron evaluadas mediante puntuaciones globales y por dimensiones.

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 $\times$ rendimiento laboral	Rho de Spearman
Contrastar la hipótesis	Capacitación institucional $\times$ rendimiento laboral	ρ de Spearman, $p < 0,05$

Fuente: Elaboración propia.

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. 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.

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

Fuente: Elaboración propia.

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 para 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.

Resultados y Discusión

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 %

Fuente: Elaboración propia.

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 %

Fuente: Elaboración propia.

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 %

Fuente: Elaboración propia.

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 %

Fuente: Elaboración propia.

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 rendimientos medios, 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 rendimientos medios y cuatro rendimientos altos. 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

Fuente: Elaboración propia.

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

Fuente: Elaboración propia.

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

Fuente: Elaboración propia.

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 H_0 y se respaldó H_1 , 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. 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 y Salas (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 $\rho = 0,57$ ($p = 0,003$), la planificación $\rho = 0,49$ ($p = 0,013$) y la frecuencia $\rho = 0,43$ ($p = 0,032$). 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 y Salas (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.

La aceptación de la hipótesis de investigación debe interpretarse dentro de los límites metodológicos establecidos. El valor $p = 0,68$ 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.

Conclusiones

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. 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.

Referencias Bibliográficas

- Al-Neimat, M., Al-Tayeb, Al-Rufou', A., Al-Rufou', M., Al-Nuaimat, S., Al-Shabatat, S. M., & Al-Qudah, N. (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, S., & Salas, H. (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. (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. (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., & Žizak, 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, 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\(1\)](https://doi.org/10.9770/IRD.2023.5.4(1))
- Wanna, L. (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., Lukiyana, & Prasajo, R. (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>



Esta obra está bajo una licencia de **Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional**. Copyright © Alexandra Cecibel Jiménez Vázquez, Mary Elizabeth Naranjo Guerrero.

Declaraciones éticas y editoriales del artículo
Contribución de los autores (Taxonomía CRediT). Alexandra Cecibel Jiménez Vázquez: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio. Mary Elizabeth Naranjo Guerrero: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio.
Declaración de conflicto de intereses Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con la investigación presentada, la autoría del manuscrito ni la publicación del presente artículo.
Declaración de financiamiento La presente investigación no recibió financiamiento específico de agencias públicas, comerciales o de organizaciones sin fines de lucro. En caso de existir financiamiento institucional o externo, este deberá ser declarado explícitamente por los autores en esta sección.
Declaración del editor El editor responsable certifica que el proceso editorial del presente artículo se desarrolló conforme a los principios de integridad científica, transparencia y buenas prácticas editoriales. El manuscrito fue sometido a un proceso de evaluación mediante revisión por pares doble ciego, garantizando la confidencialidad de la identidad de los autores y revisores durante todo el proceso de dictamen académico. Asimismo, el editor declara que el artículo cumple con los criterios científicos, metodológicos y éticos establecidos por la revista.
Declaración de los revisores Los revisores externos que participaron en la evaluación del presente manuscrito declaran haber realizado el proceso de revisión de manera objetiva, independiente y confidencial. Asimismo, manifiestan que no mantienen conflictos de interés con los autores ni con la investigación evaluada, y que sus observaciones y recomendaciones se fundamentan exclusivamente en criterios científicos, metodológicos y académicos.
Declaración ética de la investigación Los autores declaran que la investigación se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica, garantizando la confidencialidad de los datos y el respeto a los participantes del estudio. En los casos en que la investigación involucre seres humanos, los procedimientos deben ajustarse a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y a las normativas institucionales correspondientes.
Declaración sobre el uso de inteligencia artificial Los autores declaran que el uso de herramientas de inteligencia artificial, en caso de haberse utilizado durante el proceso de investigación o redacción del manuscrito, se realizó únicamente como apoyo técnico para mejorar la claridad del lenguaje o el análisis de información, manteniendo siempre la responsabilidad intelectual sobre el contenido del artículo. Las herramientas de inteligencia artificial no fueron utilizadas como autoras del manuscrito ni sustituyen la responsabilidad académica de los investigadores.
Disponibilidad de datos Los datos que respaldan los resultados de esta investigación estarán disponibles previa solicitud razonable al autor de correspondencia, respetando las normas éticas y de confidencialidad establecidas por la investigación.

