Revista de Estudios Empresariales y Jurídicos 2(2), 14-28
https://doi.org/10.37354/reej.2024.2.2.002

Capacitación laboral como predictor del desempeño laboral percibido por administradores del corporativo adventista en el norte de Guatemala

Job training as a predictor of job performance perceived by administrators at the Adventist corporate headquarters in northern Guatemala

Rudy Ambrosio Calderón[1], Karla Saraí Basurto Gutiérrez[2*]

Resumen

El objetivo de este estudio es conocer si el nivel de la capacitación es predictor del nivel de desempeño laboral de los administradores de las iglesias del Corporativo Adventista de la Misión Norte de Guatemala. Este estudio fue no experimental, cuantitativo, transversal y predictivo explicativo. El muestreo utilizado fue el no probabilístico por conveniencia. La muestra considerada fueron 110 corporativos registrados en el Directorio FIOS de Misión Norte de Guatemala durante el año 2022. La técnica estadística para analizar la hipótesis propuesta fue la regresión lineal simple. En los resultados se encontró que la variable capacitación laboral, explicó el 44.9% de la varianza de la variable dependiente desempeño laboral. También se calcula el tamaño del efecto y resultó ser grande. En conclusión, el nivel de capacitación desempeña un papel significativo como predictor del desempeño laboral de los administradores del Corporativo Adventista de la Misión Norte de Guatemala.

Código JEL: M53, P17, P46

Palabras clave: *capacitación laboral, desempeño laboral, corporativo adventista, gestión organizacional.*

Abstract

The objective of this study is to determine if the level of training is a predictor of the job performance level of the administrators of the churches of the Adventist Corporate Mission in North Guatemala. This study was non-experimental, quantitative, cross-sectional, and predictive explanatory. The sampling used was non-probabilistic convenience sampling. The sample considered was 110 corporations registered in the FIOS Directory of the North Mission of Guatemala during 2022. The statistical technique used to analyze the proposed hypothesis was simple linear regression. The results showed that the job training

*Autor por correspondencia

[1]*Rudy Ambrosio Calderón, Auditor en la Misión del Sur de Guatemala de los Adventistas del Séptimo Día, ruddyadeo@gmail.com*, Orcid: https://orcid.org/0009-0009-1323-1610

[2]*Karla Saraí Basurto Gutiérrez*, Profesor investigador, Andrews University, basurtog@andrews.edu*, Orcid: https://orcid.org/0000-0002-4484-3582

variable explained 44.9% of the variance of the dependent variable job performance. The effect size was also calculated and found to be large. In conclusion, the level of training plays a significant role as a predictor of job performance for the administrators of the Adventist Corporate Mission in North Guatemala.

JEL Code: M53, P17, P46
Keywords: Job training, job performance, Adventist corporate, organizational management

Introducción

A diario, los líderes al frente de organizaciones sin fines de lucro dedican esfuerzos inagotables para fortalecer sus liderazgos y proporcionar formación continua a sus colaboradores, con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral. En este contexto, Honores et al. (2020) subrayan que la capacitación es una herramienta esencial para evaluar el desempeño de empleados y directivos en las empresas de Guatemala.

Además, Cionza Villalva et al. (2019) señalan que existen carencias en la capacitación proporcionada al personal de las instituciones. La causa de estas deficiencias radica en la falta de conocimiento que se tiene sobre los resultados de las investigaciones acerca de los motivos detrás de dicha carencia (Panizo et al., 2019). En este contexto, Delgado Bardales y Vallejos Monja (2020) afirman que la ausencia de un sólido sistema de gestión es la razón subyacente de la capacitación deficiente.

En relación con el desempeño laboral, este concepto abarca la manera en que un individuo ejecuta sus responsabilidades dentro del ámbito laboral, destacando tanto su eficacia como su eficiencia. En este contexto, Mateo Eufracio (2018) destaca que el desempeño de los empleados en cualquier organización guarda una relación directa con los niveles de productividad alcanzados. Asimismo, Bolzan (2018) subraya que el logro de metas y objetivos organizativos se vincula estrechamente con el desempeño de los trabajadores en sus respectivos roles laborales. En este sentido, resulta evidente que el desempeño laboral emerge como un factor clave para alcanzar el éxito y cumplir con las metas establecidas por las organizaciones.

Por lo tanto, el presente estudio buscó conocer si el nivel de la capacitación laboral (CL) es predictor del nivel de desempeño laboral (DL) percibido por los administradores de las iglesias del Corporativo Adventista de la Misión Norte de Guatemala.

Marco teórico

A continuación, se definirán las variables en estudio.

Capacitación laboral

Pérez Triguero y Hernández Machín (2016) explican que la capacitación, como proceso de desarrollo, implica informar y actualizar el conocimiento, al mismo tiempo que promueve mejoras en las actitudes del capital humano. En esta misma línea, Machín Hernández et al. (2015) indican que la capacitación se presenta como la vía adecuada para abordar problemas o deficiencias laborales entre el personal de la entidad.

Dessler (2011), por su parte, señala que capacitar es transmitir a los colaboradores, tanto nuevos como antiguos, las habilidades necesarias para ejercer su trabajo. En concordancia, Estrada Molina et al. (2015) sostienen que las áreas de capacitación contribuyen a descubrir nuevos talentos humanos con habilidades técnicas más eficaces, al mismo tiempo que promueven un desarrollo humano integral para trabajar efectivamente en equipo.

De acuerdo con Orozco Francia (2018), formar líderes con la capacidad de generar cambios positivos en las personas a su cargo es crucial, lo cual impulsa significativamente a la empresa hacia el logro de sus objetivos. Mondy y Noe (2005) exponen que la capacitación es el eje del esfuerzo constante planeado para potenciar las competencias de las personas y su desempeño en la organización.

En relación con esto, Vallejo (2015) destaca que la capacitación es el ciclo mediante el cual los individuos despliegan sus capacidades, haciéndolos más productivos y contribuyendo así a la obtención de los objetivos de la entidad. La finalidad de capacitar, según Vallejos, es incidir en la conducta de las personas para aumentar su desempeño y, por ende, su productividad.

Werther y Davis (2008) agregan que la capacitación facilita a los integrantes de una empresa realizar su labor y sus beneficios son fructíferos a lo largo de toda su vida laboral, contribuyendo al progreso de la persona para asumir futuros retos. En resumen, la capacitación emerge como un elemento central para el desarrollo y desempeño efectivo en el ámbito laboral.

Desempeño laboral

Según Argoti (2020), el desempeño laboral se refiere al valor que un individuo agrega a la empresa de diversas maneras durante un periodo específico, con el objetivo de alcanzar metas predefinidas. En este sentido, Vásquez Jara (2015) sostiene que el logro efectivo de objetivos requiere un desempeño destacado de los colaboradores en posiciones de liderazgo, ya que ejercen una influencia crucial a través de su capacidad. Además, Velásquez-Durán (2017) destaca que la implementación de herramientas de capacitación en el desempeño laboral provoca cambios en las operaciones empresariales, alterando los enfoques de estudio en este ámbito.

En esta misma idea, Robbins y Timonthy (2013) explican que el desempeño en el trabajo es el proceso mediante el cual un empleado realiza eficazmente sus tareas, beneficiando así a la empresa en la consecución de sus objetivos, y generando motivación y bienestar en el trabajador. En línea con

esto, Sala Perea et al. (2012) resaltan la importancia de la evaluación del desempeño, enfocándose en el cumplimiento de funciones y reflejando tanto habilidades como deficiencias en relación con el cargo ocupado.

Pérez Montejo (2009) define el desempeño laboral como las tareas o conductas relevantes para los objetivos de la empresa, medibles mediante técnicas que evalúan las capacidades y contribuciones de cada persona. Por su parte, Koopmans et al (2011) agregan que se denomina desempeño laboral al conjunto de acciones observadas por el empleado. En resumen, estos enfoques convergen en la importancia de comprender y evaluar el desempeño laboral para lograr objetivos y asegurar un desarrollo continuo en el ámbito laboral. Además, Chiavenato (2000) señala que la evaluación del desempeño es una valoración metodológica de la práctica individual en el puesto, o de la capacidad para un progreso exitoso en el futuro

Relación entre variables

Tenorio Suarez y Vargas Chávez (2023) llevaron a cabo una investigación para conocer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados de una empresa. El estudio fue descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. La muestra fue de 15 empleados del departamento de producción. Se identificó una relación positiva significativa alta (r^2 = 0.561, p = 0.001). Esto indica que a medida que aumenta el nivel de capacitación, se observa un incremento en el desempeño laboral del personal que participó en el estudio.

En este mismo sentido, Abeh y Muñoz Palomeque (2021), en un estudio cuantitativo, transversal y predictivo-explicativo buscaron conocer si el nivel de capacitación laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral de un grupo de docentes. Se encontró que la capacitación laboral es un predictor importante del desempeño laboral (ß = 0.623, p = 0.001).

Aunado a lo anterior, Sánchez Pacheco y Muñoz Palomeque (2023) desarrollaron una investigación para conocer el grado de predicción entre la capacitación y el desempeño laboral. La muestra fue de 145 docentes. Se encontró que la capacitación fue un predictor del desempeño laboral (ß = 0.293, p = 0.001). En la medida en que se reciban un mayor grado de capacitación, mejorará la calidad de su desempeño laboral.

Por su parte, Castagnola Sanchez et al. (2020) en un estudio cuantitativo, transversal y correlacional con una muestra de 86 enfermeras, donde se aplicó la técnica de la encuesta, se encontró que el nivel de capacitación se relacionó significativamente alto con el desempeño laboral de las enfermeras encuestadas (r^2= 0.620, p = 0. 001).

En otro estudio, Huamachuco Ramos (2020) buscó determinar el grado de relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa. Fue un estudio cuantitativo, transversal y correlacional. Se aplicó un instrumento a 25 docentes. Se encontró relación significativa

alta entre las variables capacitación y el desempeño laboral (r^2 = 0,695, p = 0.001).

Rupay Castro (2021) busco conocer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa. El estudio fue no experimental transversal y descriptivo-correlacional. La muestra fue censal conformada por 25 colaboradores del área de caja de la empresa. Los resultados mostraron una correlación altamente significativa entre variables (r^2 = 0.808, p = 0.001.

Tenorio Suarez y Vargas Chávez (2023) llevaron a cabo una investigación para conocer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados de una empresa. El estudio fue descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. La muestra fue de 15 empleados del departamento de producción. Se identificó una relación positiva significativa alta con un coeficiente de Pearson de 0.749 (p = 0.001). Esto indica que a medida que aumenta el nivel de capacitación, se observa un incremento en el desempeño laboral del personal que participó en el estudio.

En este mismo sentido, Abeh y Muñoz Palomeque (2021), en un estudio cuantitativo, transversal y predictivo- explicativo, buscaron conocer si el nivel de capacitación laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral de un grupo de docentes. Se encontró que la capacitación laboral es un predictor importante del desempeño laboral (ß = .623, p = .001).

Aunado a lo anterior, Sánchez Pacheco y Muñoz Palomeque (2023) desarrollaron una investigación para conocer el grado de predicción entre la capacitación y el desempeño laboral. La muestra fue de 145 docentes. Se encontró que la capacitación fue un predictor del desempeño laboral (ß = .293, p = .001). En la medida en que se reciban un mayor grado de capacitación, mejorará la calidad de su desempeño laboral.

Por su parte, Castagnola Sánchez et al. (2020), en un estudio cuantitativo, transversal y correlacional con una muestra de 86 enfermeras donde se aplicó la técnica de la encuesta, se encontró que el nivel de capacitación se relacionó significativamente alto con el desempeño laboral de las enfermeras encuestadas (Rho de Spearman de 0.788).

En otro estudio, Huamachuco Ramos (2020) buscó determinar el grado de relación entre la capacitación y el desempeño laboral en docente en una institución educativa. Fue un estudio cuantitativo, transversal y correlacional. Se aplicó un instrumento a 25 docentes. Se encontró relación significativa alta entre las variables capacitación y desempeño laboral. Para probar la hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson (r = 0,834, p = .001).

Rupay Castro (2021) busco conocer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa. El estudio fue no experimental transversal y descriptivo-correlacional. La muestra fue censal conformada por 25 colaboradores del área de caja de la empresa. Los resultados mostraron una correlación altamente significativa entre variables con una Rho de Spearman de 0,899, con un nivel de significancia de 0,000.

Diseño y métodos

Población y muestra

El tipo de muestreo fue no probabilístico y por conveniencia. La población utilizada en esta investigación fue de 150 corporativos registrados en el Directorio FIOS de Misión Norte de Guatemala durante el año 2022. La muestra final estuvo compuesta por 110 administradores, representando el 59.46% de la población total.

Variables e instrumentos

Para evaluar la capacitación laboral, se usó una escala creada por Rengifo Maco (2018), compuesto por 30 declaraciones, con una escala tipo Likert con cinco categorías donde representan: 1. *nunca*, 2. *casi nunca*, 3. *a veces*, 4. *casi siempre* y 5. *siempre*. La encuesta está distribuida en tres dimensiones: 10 preguntas para necesidades de capacitación, 9 preguntas para plan de desarrollo de las personas y 11 para acciones de capacitación.

Para medir el desempeño laboral se utilizó el instrumento elaborado por Alcántara García (2016), el cual consta de 22 reactivos utilizando una escala tipo Likert con los siguientes cinco puntos: 1. *pésimo*, 2. *malo*, 3. *regular*, 4. *bueno* y 5. *excelente*. La encuesta está distribuida en cinco dimensiones: nueve preguntas para responsabilidad, siete para relaciones interpersonales, cuatro para planeación, dirección y ejecución, tres para productividad y dos para control.

La confiabilidad de los instrumentos fue medida con el coeficiente de alfa de Cronbach. La confiabilidad de la variable capacitación laboral fue de .931 y la confiabilidad de desempeño laboral fue de .874, estos valores fueron considerados como aceptables.

Procedimientos

Se preparó un formulario de Google Forms para la recolección de datos. Se envió un enlace a través de la aplicación de WhatsApp a todos los administradores financieros de la Misión Norte de Guatemala de los Adventistas del Séptimo día.

Análisis estadísticos

Para analizar los resultados, los datos se ingresaron automáticamente en Excel a través de la plataforma de Google Forms y posteriormente se ingresaron en un programa estadístico SPSS. Se limpió la base de datos con el fin de encontrar errores de captura y datos atípicos (quedaron 108 datos válidos). Se realizaron análisis básicos de frecuencia, descriptivos de los componentes y sus criterios. Para el análisis de la hipótesis de investigación, se probaron los supuestos de regresión y se llevó a cabo el análisis de regresión simple.

Según Hernández Sampieri et al. (2014), la regresión lineal debe cumplir con una serie de supuestos que puedan garantizar su correcta aplicación. La regresión lineal simple requiere cuatro suposiciones para ser correcta, los cuales se mencionan a continuación: (a) linealidad del fenómeno, se espera que las variables tengan una relación lineal y esto se observa en el gráfico de dispersión; (b) normalidad de residuos estandarizados (p>.05); (c) independencia de los términos de error, se mide a través del estadístico de Durbin Watson, el cual debe estar próximo a dos (siendo un valor aceptable entre 1.5 y 2.5) y (d) varianza constante del término de error (homocedasticidad), se observa a través del gráfico de los residuales.

Cárdenas Castro y Arancibia Martini (2014) mencionan la fórmula para el cálculo del tamaño del efecto en regresión ($f^2 = \frac{R^2}{1-R^2}$), los valores de referencia para f^2 son los siguientes: (a) si f^2 es mayor o igual a .02 el tamaño del efecto es pequeño, (b) si f^2 es mayor o igual a .05 es un tamaño el efecto mediano y (c) si f^2 es mayor o igual a .35 el tamaño del efecto es grande.

Resultados

En esta sección se describen los resultados de esta investigación. En primer lugar, se describen las variables demográficas, las medias aritméticas, la desviación estándar y el alfa de Cronbach, además, se analizan la prueba de hipótesis nula y el tamaño del efecto.

Variables demográficas

Mediante el análisis de las respuestas provistas por 110 administradores, respecto del género, el 40.7% son hombres y el 59.3% a mujeres; en relación con los años de servicio en la organización, el 18.5% tienen de 0 a 1 año de servicio, el 25.0% tiene entre 2 y 3 años, el 18.5% cuenta con 4 a 5 años de servicio y el 38.0% acumula más de 5 años de servicio.

Medias aritméticas y desviación estándar

Para capacitación laboral se obtuvo una media aritmética de 3.89 y una desviación estándar de .642 y para la variable desempeño laboral una media aritmética de 3.83 y desviación estándar de .507. En la Tabla 1 se observa que el criterio mejor evaluado de la capacitación laboral fue: “Su tesorero de campo local coordina sus necesidades de capacitación.” (*M* = 4.47; *DE* =.603) y el criterio menor evaluado fue “La toma de decisiones del departamento de compras es siempre la más adecuada” (*M* = 4.06; *DE* = .968).

Tabla 1

Media aritmética y deviación estándar de los criterios de capacitación laboral

Criterios	*M*	*DE*
Las necesidades de capacitación son tomadas en cuenta en las decisiones de la institución	4.02	.880
El tesorero de campo local coordina sus necesidades de capacitación	4.47	.603
Los Directivos conocen las necesidades de capacitación de los tesoreros	3.70	.929
Para lograr sus metas requiere capacitación personalizada	3.38	1.236
La necesidad de capacitación identificadas por usted mejoraría su desempeño	3.50	1.009
Los tesoreros de iglesia deben de participar en la planificación de las capacitaciones	3.90	.932
Un tesorero mejor capacitado realizara mejor sus tareas asignadas	4.35	.714
Los tesoreros requieran de solicitar capacitaciones	4.36	.729
La administración no quiera capacitar a sus colaboradores	4.58	.613
No todos los tesoreros están siendo capacitados de forma eficiente	4.22	.969
El plan de capacitación del campo local refleja las necesidades de capacitación	4.25	.728
El plan de programación de capacitaciones es adecuado en las fechas, horas y lugar	4.45	.741
La información a través de los medios formales y oficiales	3.54	1.138
La comunicación recibida por el campo local es clara y llega oportunamente a usted	4.05	.935
Plan profesional para capacitar desempeño	3.35	1.016
El campo local cuenta con un plan profesional para sus tesoreros	4.25	.762
Las capacitaciones recibidas mejoraran su calidad de desempeño	3.62	1.098
Los programas de capacitación contribuirán a perfeccionar su desempeño	3.48	.980
El buen cumplimiento de su labor es consecuencia de las capacitaciones	3.38	1.174
Sus compañeros se benefician más con capacitaciones que usted	3.31	1.351
La institución se preocupa por realizar actividades de capacitación de calidad	3.30	1.278
No hay cursos adecuados para capacitarse	3.01	1.191

En la Tabla 2 se observa que el criterio mejor evaluado del desempeño laboral fue: “El desempeño de tesoreros no refleja su productividad” (*M* = 4.75; *DE* = .577) y el criterio menor evaluado fue “Los tesoreros se preocupan por cumplir los valores que nos identifican” (*M* = 3.34; *DE* = 1.193). Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que la capacitación laboral está alrededor del 72.25% (*M* = 3.89) y el desempeño laboral alrededor del 70.75% (*M* = 3.83), de manera general.

Tabla 2

Media aritmética y deviación estándar de los criterios del desempeño laboral

Criterios	*M*	*DE*
Los conocimientos de los demás tesoreros son satisfactorios	3.77	1.035
Los conocimientos técnicos son competencias exigidas para el cargo	3.74	1.026
Existen tesoreros que deben ser capacitados en temas especifico	3.88	1.035
Sus compañeros cuentan con experiencia en el cargo de tesorero (a)	4.29	.959
La entidad ha preparado cursos que permiten mejorar su desempeño	4.48	.648
Existen compañeros que no deberían de tener el cargo por desempeño deficiente	4.30	.951
El desempeño de tesoreros no refleja su productividad	4.75	.577
El desempeño de sus compañeros en el cargo refleja su grado de identidad institucional	4.25	.857
Los tesoreros se preocupan por cumplir los valores que nos identifican	3.34	1.193
Los niveles jerárquicos requieren capacitación	3.65	1.103
Las buenas relaciones favorecen a la institución	3.75	1.021
La ausencia de buenas relaciones pone en riesgo el desempeño de cada compañero tesorero(a)	3.71	1.094
La dinámica interna permite fortalecer el desempeño	3.89	1.031
Sus compañeros bien capacitados superan las metas previstas en cuanto al control interno	3.75	1.118
Recibe estímulos para mejorar su desempeño	3.56	1.129
Las capacitaciones recibidas son estimulantes para su desempeño en el cargo	4.30	.836
Sus compañeros(as) son deficientes en su desempeño por falta de una jerarquía de uso de control interno	4.49	.690
La institución debe mejorar en cuanto a los estímulos para fortalecer el desempeño en sus cargos	3.91	1.068
Cuentan con adecuada motivación que les impulse a realizar eficientemente su cargo	3.49	1.063
La motivación del personal no se manifiesta por falta de no rendir en su cargo	3.44	1.130
La administración cumple de motivar de manera eficiente a cada tesorero(a)	3.37	1.082
Los conocimientos de los demás tesoreros son satisfactorios	3.77	1.035

Pruebas de hipótesis nula

Ho: el nivel de la capacitación laboral (CL) es predictor del nivel de desempeño laboral (DL) percibido por los administradores de las iglesias del Corporativo Adventista de la Misión Norte de Guatemala.

Para el análisis de esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple; se consideró como variable independiente el nivel de capacitación laboral y el nivel de desempeño laboral, como variable dependiente.

El modelo se expresa de la siguiente manera:

$y = ß0 + ß1\ x1 + Ɛ1$

$DL = ß0 + ß1\ (CL)$

Donde:

y = desempeño laboral

x1= capacitación laboral error

Ɛ1= error

Supuestos de regresión

El primer criterio que se probó fue la normalidad de los errores utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov ($p > .05$); se eliminaron dos datos atípicos y se probó que la distribución de los residuos es normal ($p = .200$) (ver Tabla 3). En el segundo criterio se probó la independencia de los errores, utilizando la prueba de Durbin-Watson cuyo valor fue de DW = 2.154 el cual está muy próximo a dos; esto indica que los errores no están correlacionados y son independientes (ver Tabla 4). Se emplea el criterio de homocedasticidad para analizar un conjunto de datos, cuando la variabilidad del modelo con respecto a las variables explicativas o independientes se mantiene constante. En la Figura 1, se puede observar que no existe una relación lineal entre los residuos y los errores.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	**dif**	**Sig.**	**Statistic**	**dif**	**Sig.**
Standardized residual	.057	108	.200*	.989	108	.563

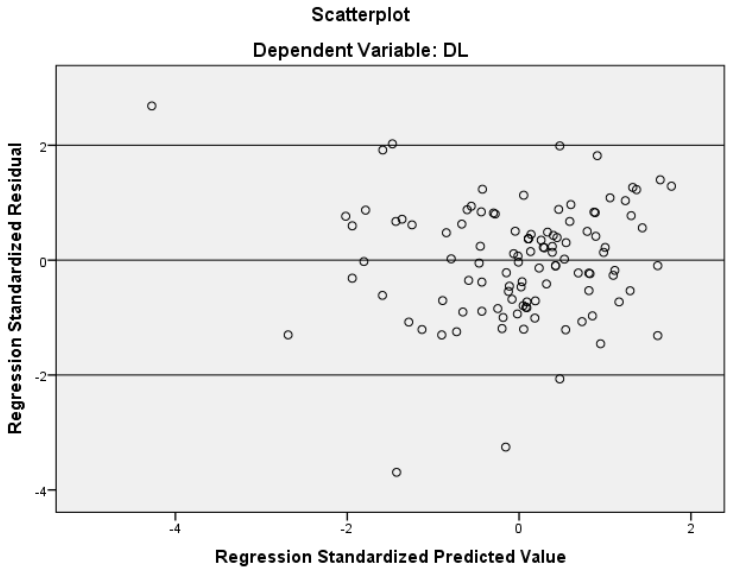
Tabla 4

Prueba Durbin- Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674a	.454	.444	.37839	2.154

Figura 1

Gráfico de dispersión



Al realizar el análisis de regresión por introducción, se encontró que la variable capacitación laboral explicó el 44.9% de la varianza de la variable dependiente desempeño laboral (ver Tabla 5). El valor de R2 corregida fue igual a .449. El valor F igual a 88.245 y el valor p igual a .000. Como el nivel de significación es menor a .05, se indica que existe una relación lineal positiva y significativa. Con base en lo anterior, se rechaza la hipótesis nula. En la Figura 2 se muestra el coeficiente estandarizado para capacitación laboral (ß = .674).

Tabla 5

Resultados del análisis de regresión

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674a	.454	.449	.37662	2.157

Los valores del coeficiente no estandarizado Bk, obtenidos mediante la técnica estadística de regresión, fueron los siguientes: B0 igual a 1.763 y B1 igual a .532. Con dichos valores se pudo construir la siguiente ecuación de regresión, utilizando el método de mínimos cuadrados:

DL = 1.763+.532 (CL)

Figura 2

Modelo calculado



La variable independiente nivel de capacitación laboral es un predictor significativo de alta importancia del nivel de desempeño laboral en los administradores de organizaciones adventistas en la Misión Norte de Guatemala. En el estudio, se encontró un tamaño del efecto grande ($f^2 > .83$). Este valor indica que hay un tamaño de efecto grande en la relación entre las variables capacitación laboral y el desempeño laboral.

Discusión

La capacitación laboral está directamente vinculada al desempeño laboral, ya que proporciona a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera efectiva. En el presente estudio, se encontró que el nivel de capacitación tiene un efecto significativo sobre el nivel de desempeño laboral de los administradores de las iglesias pertenecientes al Corporativo Adventista de la Misión Norte de Guatemala. Este hallazgo se alinea con investigaciones previas. Por ejemplo, Tenorio Suarez y Vargas Chávez (2023) identificaron una relación positiva y significativa entre el nivel de capacitación laboral y el desempeño en el trabajo, respaldando así los resultados de este estudio.

A su vez, Abeh y Muñoz Palomeque (2021) también respaldan esta conexión al encontrar que el nivel de capacitación laboral funciona como un predictor significativo del rendimiento laboral. Al igual, Sánchez Pacheco y Muñoz Palomeque (2023) llevaron a cabo otro estudio que refuerza la idea de que la capacitación se erige como un predictor significativo del desempeño laboral. Además, Castagnola Sanchez et al. (2020), en una investigación cuantitativa, transversal y correlacional, establecieron una conexión significativa entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral.

Asimismo, Huamachuco Ramos (2020) descubrió una relación significativa y elevada entre las variables de capacitación y el rendimiento laboral, coincidiendo con los resultados obtenidos en este estudio. Rupay Castro (2021) también aporta respaldo a estos hallazgos al identificar una correlación altamente significativa entre las variables de capacitación laboral y desempeño laboral en su investigación.

Conclusión

En resumen, el estudio revela que existe una relación significativa entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral de los administradores de las iglesias afiliadas al Corporativo Adventista de la Misión Norte de Guatemala. Esto sugiere que una mayor formación y preparación de los administradores puede influir positivamente en su desempeño en las responsabilidades relacionadas con la gestión administrativa en este contexto específico.

Debido a la complejidad inherente, no fue posible obtener una muestra aleatoria de los corporativos afiliados a Misión Norte de Guatemala. En consecuencia, el cuestionario se administró exclusivamente a aquellos administradores que estuvieron dispuestos a participar en el estudio. Otra limitante que afecta la investigación es la escasez de estudios en relación con los corporativos adventistas en el Norte de Guatemala, específicamente en lo que respecta a las variables abordadas en este estudio. Cabe destacar que estas variables han sido objeto de análisis de manera regular en empresas de carácter nacional.

En el marco de investigaciones futuras, se sugiere llevar a cabo un estudio cuantitativo cuasi experimental, utilizando las variables empleadas en el presente análisis. Se propone la implementación de un pretest y pestes con el objetivo de evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral.

Recomendaciones para futuras investigaciones

A la luz de los descubrimientos obtenidos en este estudio, se recomienda que investigaciones futuras amplíen el alcance de la muestra, incluyendo diferentes sectores y contextos geográficos para validar la universalidad de estos resultados. Sería también provechoso explorar otros factores intervinientes o moderadores que podrían influir en la relación entre la capacitación laboral y el desempeño laboral como la cultura organizacional, la satisfacción laboral o el liderazgo dentro de las empresas. Además, dada la rápida evolución del ambiente corporativo, estudios longitudinales pueden ofrecer información sobre cómo las fluctuaciones del mercado y los cambios internos afectan esta correlación a lo largo del tiempo.

Finalmente, se sugiere un enfoque en estrategias específicas que las organizaciones pueden emplear para fortalecer su capacitación laboral y, por ende, mejorar el desempeño laboral, proporcionando así una hoja de ruta práctica para la implementación efectiva y la mejora continua en el ámbito organizacional.

Referencias

Abeh, P. y Muñoz Palomeque, M. (2021). Factores predictores del desempeño de un grupo de docentes universitarios. *Revista Internacional de Estudios en Educación, 21*(1), 21-30. https://doi.org/10.37354/riee.2021.209

Alcántara García, B. L. (2016). *Modelo de factores determinantes del desempeño y compromiso laboral validado con empleados de instituciones de la unión dominicana* [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México]. Repositorio Institucional. https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/192

Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud, 3*(11), 41-46. *http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505*

Bolzan, C. (2018). Valores personales, valores organizacionales y medio ambiente: una revisión teórica. *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle, 7*(2), 75-86. *https://doi.org/10.18316/desenv.v7i2.4415*

Cárdenas Castro, J. M. y Arancibia Martini H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en g*power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & sociedad, 5*(2), 210-224. *http://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0002.00006*

Castagnola Sánchez, V. R., Castagnola Rossini, G. M., Castagnola Rossini, A. C. y Castagnola Sanchez, C. G. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies, 4*(3), 188-198. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5a. ed.) McGraw-Hill.

Cionza Villalba, E. L., Davis Blanco, D. y Labrador Machín, O. (2019). Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje. *Cooperativismo y Desarrollo, 7*(2), 195-211. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200195&script=sci_arttext&tlng=en

Delgado Bardales, J. M. D. y Vallejos Monja, V. M. (2020). Sistema de gestión de calidad para procesos de capacitación docente universitaria basada en ISO 9001: 2015. *UCV Hacer, 9*(4), 85-92. https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v9i4.2684

Dessler, G (2011). *Administración de recursos humanos* (11a. ed.) Pearson Educación.

Estrada Molina, O., Pérez Pino, M. T. y Blanco Hernández, S. M. (2015). Instrumento para determinar los niveles de efectividad de una capacitación en el contexto universidad-Industria (Software). *Revista Cubana de Ciencias Informáticas, 9*(3), 75-98. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2227-18992015000300006&script=sci_arttext

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). McGraw-Hill.

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C. y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT, 5*(6), 398-409. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679

Huamachuco Ramos, M. A. (2020). *Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental, Arequipa, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9053

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W. y Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(8), 856-866. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763

Machín Hernández, O., Gato Armas, C. A. y Pérez Triguero, J. (2015). La capacitación para el desempeño profesional de especialistas en gestión de los recursos humanos de la dirección de trabajo en Pinar del Río. *Mendive. Revista de Educación, 13*(4), 508-515. http://mendive.upr.edu.cu/index.php/mendiveupr/article/view/787

Mateo Eufracio, B. (2018). *Desempeño laboral y satisfacción del usuario en la empresa veterinaria San Mateo SAC distrito de Carabayllo, año 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15208

Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (9a. ed.). Pearson educación.

Orozco Francia, A. (2018). *El impacto de la capacitación.* Digital UNID.

Panizo, M. M., Ferrara, G., de Franca, J., Viloria, D., Márquez, A. Y. y Ortiz, L. (2019). Caracterización de la gestión del conocimiento en organizaciones orientadas a la producción de bienes y servicios como área de investigación. *Tekhné, 22*(2), 1-29. https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/tekhne/article/view/4047

Pérez Triguero, J. y Hernández Machín, O. (2016). La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en gestión de los recursos humanos de las organizaciones empresariales. *Mendive. Revista de Educación, 14*(3), 213-219. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962016000300002&script=sci_arttext&tlng=en

Pérez Montejo, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *UPIICSA, 17*(7), 50-61. https://www.academia.edu/7265132/Evaluaci%C3%B3n_del_Desempe%C3 %B1o_Laboral

Rengifo Maco, R. M. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16316

Robbins, S. y Timothy, J. (2013). *Comportamiento organizacional* (13a. ed.) Pearson.

Rupay Castro, M. C. (2021). *Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Tiendas del mejoramiento del hogar SA Chorrillos-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1469

Salas Perea, R. S., Díaz Hernández, L. y Pérez Hoz, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Media Superior, 26*(4), 604-617. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412012000400013&script=sci_abstract

Sánchez Pacheco, P. y Muñoz Palomeque, M. (2023). Factores predictores del desempeño laboral en un grupo de docentes de escuelas mexicanas privadas. *Revista Internacional de Estudios en Educación, 23*(2), 102-113. https://doi.org/10.37354/riee.2023.233.233

Tenorio Suarez, K. R. y Vargas Chávez, F. T. (2023). *Capacitación y desempeño laboral del personal del área de producción en la empresa Envases San Nicolás SAC, Chiclayo, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Deñor de Sipán, Pimentel, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11445

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. La Caracola.

Vásquez Jara, L. I. (2015). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/863

Velásquez-Durán, A. (2017). ETraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. *Education in the Knowledge Society (EKS), 18*(4), 53–73. https://doi.org/10.14201/eks20171845373

Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos (6a. ed.). McGraw Hill Interamericana.

Recibido el 24 de noviembre de 2023; aceptado el 25 de abril de 2024.
Disponible en internet: 29 de noviembre de 2024.