

El efecto de la formación y el desarrollo de las actitudes hacia la capacitación y competencia laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Latacunga

The effect of training and development of attitudes towards training and job competence of employees of the Decentralized Autonomous Government of the Latacunga Canton

Kerly Yessenia Herrera Herrera, Luis Ricardo Jacome Guano, Enma Mariely Torres Espin

Resumen

El estudio de centra en evaluar la formación profesional, el desarrollo de las actitudes hacia la capacitación y competencia laboral de los empleados del GAD del cantón Latacunga. Se aplicó una encuesta a 80 servidores públicos de la institución sustentado en un enfoque cuantitativo – tipo correlacional. Los resultados indicaron que existe una asociación positiva significativa entre la formación profesional, el desarrollo de actitudes hacia la competencia laboral ($H1 \rightarrow r = 0.864; p = 0.000$). Lo que sugiere que, a medida que se mejora la formación y el desarrollo de actitudes, también lo hace la competencia laboral. Desde la perspectiva administrativa, estos resultados son muy relevantes para la política del talento humano y desarrollo profesional. Este enfoque es estratégicamente prudente para mejorar la competencia y eficacia del servicio público. Se concluyó que, las herramientas efectivas, la comunicación y el reconocimiento de los niveles jerárquicos son factores determinantes en el desarrollo de actitudes.

Palabras clave: actitudes; capacitación; competencia laboral; formación; servidor público.

Kerly Yessenia Herrera Herrera

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-L | Latacunga | Ecuador | kherrera@espe.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8319-9585>

Luis Ricardo Jacome Guano

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-L | Latacunga | Ecuador | ljacome1@espe.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0004-3605-6628>

Enma Mariely Torres Espin

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-L | Latacunga | Ecuador | emtorres1@espe.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0238-192x>

<https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.197>
ISSN 2737-6230
Vol. 5 No. 10 julio-diciembre 2024, e240197
Quito, Ecuador

Enviado: marzo 30, 2024
Aceptado: julio 01, 2024
Publicado: julio 16, 2024
Publicación Continua

Abstract

The study focuses on evaluating the professional training, the development of attitudes towards training and job competence of the GAD employees of the Latacunga canton. A survey was applied to 80 public servants of the institution based on a quantitative approach–correlational type. The results indicated that there is a significant positive association between vocational training and the development of attitudes towards job competence ($H1 \rightarrow r_b = 0.864; p = 0.000$). Which suggests that, as training and attitude development improves, so does job competence. From the administrative perspective, these results are very relevant for human talent and professional development policy. This approach is strategically prudent to improve the competence and effectiveness of the public service. It was concluded that effective tools, communication and recognition of hierarchical levels are determining factors in the development of attitudes.

Keywords: attitudes; training; job competence; training; public servant.

Introducción

Cualquier institución empresarial cuyos objetivos sean sobrevivir y prosperar en esta economía diversa y regresiva de hoy en día ha considerado imperativo invertir en capacitación y desarrollo continuos para mejorar las competencias en la producción, así como para adquirir el mayor retorno de la inversión en recursos humanos. Aunque esta área de la eficacia de la formación parece primordial, y aunque la formación es una parte integral de la relación empleador-empleado. Silaban et al. (2021), sugieren que la evidencia directa sobre las prácticas de formación de las empresas basada en muestras representativas de diversas organizaciones empleadoras es casi inexistente. Además, varios autores han sugerido que la formación es más extensa sólo en establecimientos que operan en entornos de mercado complejos.

Susanto et al. (2023), indican que existe una investigación limitada sobre el desarrollo de recursos humanos en las pequeñas y medianas empresas. Según estos autores, la mayoría de la gente cree que las empresas desarrollan poco o ningún desarrollo de sus trabajadores. Además, Mogea (2023), menciona que anualmente realiza investigaciones sobre la industria de la capacitación, ni siquiera intenta contactar empresas con menos de 100 empleados. Además, en su muestra de investigación anual, sólo el 16% estaba formado por empresas de entre 100 y 500 trabajadores.

En el Cantón Latacunga, una región que tiene herencia cultural y dinamismo económico significativo, el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) ha estado enfrentando algunos desafíos, uno de ellos es fomentar un ambiente laboral que no solo busque la excelencia operativa, sino que también este busque promover el desarrollo tanto profesional como personal de sus empleados (Mahardika et al., 2020). Por tal razón, la inversión en programas de capacitación es importante para cultivar una fuerza laboral competente y comprometida, siendo esta capaz de responder con eficacia las necesidades del entorno a la que sirve.

No obstante, se ha podido identificar problemas significativamente altos en relación con la oferta de programas de capacitación, el nivel de interés y la participación de los empleados en dichas actividades. Por tanto, existe una brecha entre las oportunidades de formación proporcionadas por el GAD del cantón Latacunga en relación con la percepción de su valor y relevancia por parte del personal de la institución. Es así como, dicha desconexión ha planteado preguntas de suma importancia sobre la eficacia de las estrategias de capacitación actual con su impacto en la competencia laboral y motivación de los empleados (Murtiningsih, 2020).

Un estudio realizado por Silaban et al. (2021), manifiestan que la participación en programas de formación puede incrementar la productividad laboral hasta en un 25% e ir mejorando de manera significativa en la satisfacción entre los trabajadores. De igual manera, una investigación realizada por el Instituto de Estudios Laborales citado por Murtiningsih (2020), mostró que el 60% de los empleados que participen en capacitaciones tienden a tener un aumento en su compromiso laboral al igual que un 45% evidenció una mejora notoria en sus competencias laborales. No obstante, bajo el contexto del GAD de Latacunga, menos del 30% de sus trabajadores han participado en programas de capacitación continua en el último año del 2023, lo que decae en una necesidad de abordar dicho desafío.

Ante lo expuesto, se plantea el objetivo general de evaluar la formación, el desarrollo de las actitudes hacia la capacitación y competencia laboral de los empleados del GAD del cantón Latacunga. Para ello, se establece la relación teórica entre las variables propuestas basado en la teoría del capital humano. También, se aplica un análisis estadístico factorial para la identificación de los factores de influencia al explicar su incidencia correlacional establecido en el comportamiento de los servidores de la institución pública.

Desarrollo teórico

Formación

La formación, centrándose en el marco educativo y laboral, esta referido aquel proceso en el cual las personas adquiere conocimientos, competencias, aptitudes y habilidades que son específicas a la relación de la enseñanza obtenida en el ambiente en el que se desarrollan, también puede obtenerse mediante practica y la experiencia (Elbyaly & Elfeky, 2021). La formación presenta el objetivo delimitado de mejorar en un área en particular en el marco de su entorno.

La formación profesional tiene efecto directo en la educación formal que es realizada en centros educativos primarios, secundarios y superiores de categoría tecnológica o universitaria. También se da en el entorno laboral mediante la gestión otorgada por el empleador a través de talleres, programas de aprendizaje. De este modo, el objetivo de la formación profesional es crear un modelo de crecimiento en las personas que facilite el desarrollo de competencias para enfrentarse a desafíos académicos o de empleabilidad, con ello se busca aumentar su productividad y contribuir de manera efectiva a la sociedad y al mercado laboral (Nafukho et al., 2022).

Herramientas efectivas

Las herramientas efectivas en la formación laboral hacen referencia al conjunto de métodos, técnicas y recursos pedagógicos que están diseñados para mejorar las competencias profesionales de los empleados. Dichas herramientas están enfocadas en la transmisión y el fortalecimiento del conocimiento técnico, así como en el desarrollo de habilidades interpersonales que es crucial para el desempeño en el entorno laboral. Cabe mencionar que la eficacia de estas herramientas es medida por su capacidad para facilitar el aprendizaje al promover la retención de la información (Elfeky & Elbyaly, 2020).

Desarrollo de actitudes

Kit et al. (2024), afirman claramente que la formación es tan esencial para formar actitudes positivas que pueden avanzar hacia la competencia laboral, y que no recibir una formación suficiente está relacionado con una sensación de capacidad reducida, parece muy lógico esperar que una formación deficiente pueda dar lugar a malas actitudes sobre el desempeño, que luego podrían conducir a un desempeño deficiente. Los resultados también mostraron que aquellos empleados que estuvieron totalmente de acuerdo en que recibieron una capacitación efectiva y aquellos que estuvieron completamente de acuerdo en que recibieron una capacitación significativa sintieron que verificaron un aumento en la competencia laboral.

Crecimiento y avance

Este factor hace referencia a la evolución positiva en la disposición psicológica y emocional de los trabajadores en su entorno laboral. Dicha evolución es el resultado de experiencias formativas que fomentan la apertura, el compromiso, la adaptabilidad y responsabilidad (Atavullayeva, 2023). A través de este proceso, los empleados tienden a adoptar actitudes constructivas, las cuales son fundamentales para la colaboración afectiva.

Capacitación

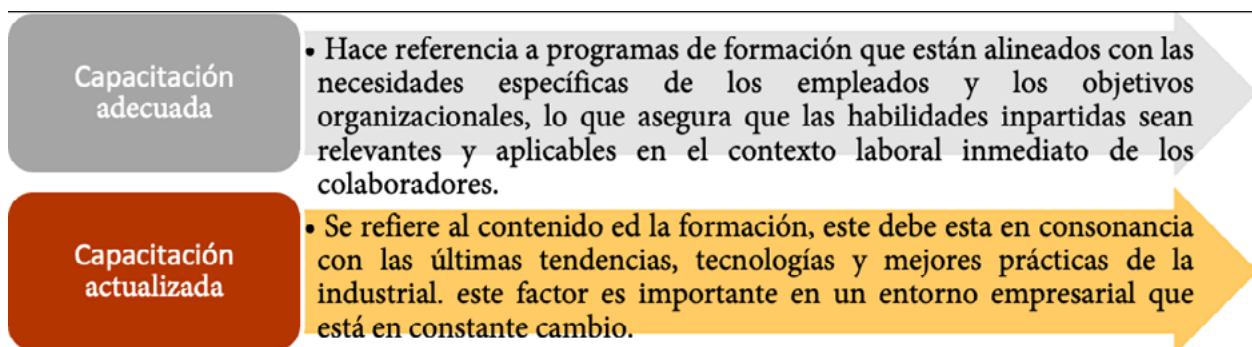
La capacitación laboral se refiere a un proceso educativo y formativo diseñado para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los individuos en el ámbito laboral, con el propósito de aumentar su rendimiento y eficiencia en las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo (Abdullahi & Bunza, 2024). Este proceso puede abarcar una amplia gama de áreas, desde habilidades técnicas específicas hasta el desarrollo de competencias blandas, como habilidades de comunicación, liderazgo y resolución de problemas.

La capacitación laboral no solo se centra en el desarrollo individual, sino que también busca contribuir al crecimiento y éxito de la organización al fortalecer la productividad, la calidad del trabajo y la competitividad en el mercado laboral. Asimismo, es un proceso dinámico y continuo que se adapta a las necesidades cambiantes de la industria y la tecnología (Bhovi, 2024).

Beneficios de la capacitación organizacional

La formación organizacional tiene beneficios recíprocos. Si los empleados sienten que su capacitación es beneficiosa para ellos y para la organización y que lo que han aprendido de la capacitación se puede poner en práctica, estarán más dispuestos a participar en la capacitación organizacional en el futuro y los resultados serán mejores. Se espera que sea a gran escala (Arafat & Rahman, 2024).

Figura 1. Tipos de capacitación.



Fuente. Adaptado de Arafat & Rahman (2024). Beneficios de capacitación.

Competencia laboral

La competencia laboral se define para indicar el nivel de conocimiento, habilidades y actitudes laborales de un empleado (Truitt, 2020). También se define como un grupo de conocimientos, actitudes y habilidades laborales relacionados. La competencia fue reconocida como el resultado de los KSA (conocimientos, habilidades y actitudes). Así, a los efectos del presente estudio, las habilidades duras están vinculadas al conocimiento técnico, mientras que las habilidades blandas se refieren a las habilidades interpersonales utilizadas en el entorno laboral diario.

Estudios previos de Nwokeocha (2024), establecieron claramente la competencia como un elemento crítico para determinar el nivel de desempeño laboral en el sector público. A medida que las organizaciones experimentan crecimiento e innovan en respuesta a la rápida transformación de su entorno empresarial, necesitan desarrollar conocimientos, habilidades y capacidades de su fuerza laboral.

Planteamiento de hipótesis

H_0 : La formación profesional y el desarrollo de actitudes tiene un *impacto negativo* en la competencia laboral de los empleados del GAD del cantón Latacunga.

H_1 : La formación profesional y el desarrollo de actitudes tiene un *impacto positivo* en la competencia laboral de los empleados del GAD del cantón Latacunga.

Metodología

En este apartado se explica detalladamente la metodología utilizada en el estudio, junto con una descripción detallada del enfoque aplicado, diseño y tipo de investigación. Se procede a explicar las características de selección muestral, y la estrategia de levantamiento de datos. El diseño instrumental determina la validez y confiabilidad del instrumento de investigación basado en el análisis de consistencia interna. Esta división metodológica tiene como objetivo garantizar el rigor del proceso de estudio para que pueda ser replicada de acuerdo con los hallazgos explicados.

Enfoque cuantitativo

De acuerdo con Villalobos (2019), la investigación cuantitativa se caracteriza por el uso de datos numéricos, la objetividad y la capacidad de generalizar los resultados a una población más amplia. La investigación cuantitativa es crucial para el avance del conocimiento y la toma de decisiones informadas. Al basarse en datos numéricos y análisis estadístico, esta forma de investigación ofrece objetividad y replicabilidad. Mediante métodos estandarizados y técnicas cuantitativas, los resultados pueden ser verificados y replicados, fortaleciendo así la validez y la confiabilidad de los hallazgos.

Ante lo expuesto, se optó por la utilización de este método puesto que, se realiza a partir de la recolección de datos en base a la medición numérica y con el análisis estadístico en base a una indagación de campo con la aplicación de un instrumento de un cuestionario que se lo aplicara al personal del ente gubernamental GAD del cantón Latacunga.

Diseño no experimental

Esta investigación se realiza en base al diseño no experimental de tipo transversal correlacional. De acuerdo con los autores Mendoza & Ramírez (2020), la investigación no experimental es aquella en la que el investigador no tiene control directo sobre las variables independientes. En este tipo de investigación, se observan y recopilan datos sin manipular intencionalmente las variables. De acuerdo con el diseño transversales correlacionales se centran en recopilar datos sobre las variables de interés en un solo momento y luego analizar las relaciones entre ellas utilizando técnicas de correlación.

Es así como se optó por la elección de este diseño, ya que, se va a observar y analizar las variables de formación, capacitación y ambiente laboral tal como se presentan en su contexto actual, lo que es importante cuando se evalúan actitudes y competencias laborales preexistentes. Así mismo, este diseño va a permitir una amplia recolección de datos a través de encuestas, lo que facilita una imagen fidedigna de la realidad organizacional, importante para generar recomendaciones.

Modalidad de campo

Se eligió el método de investigación de campo debido a su capacidad para recopilar datos en entornos de la vida real donde trabajan los empleados (Pérez et al., 2015). Este método permite la observación directa y la recopilación de información in situ, proporcionando una comprensión más profunda del comportamiento laboral de los empleados y sus reacciones naturales a los programas de capacitación. Trabajar en entornos del mundo real donde se desenvuelven los sujetos, brinda la oportunidad de comprender la complejidad de las interacciones cotidianas y las relaciones auténticas, lo cual es fundamental para evaluar con precisión el impacto de la capacitación hacia el desarrollo profesional en el mundo real.

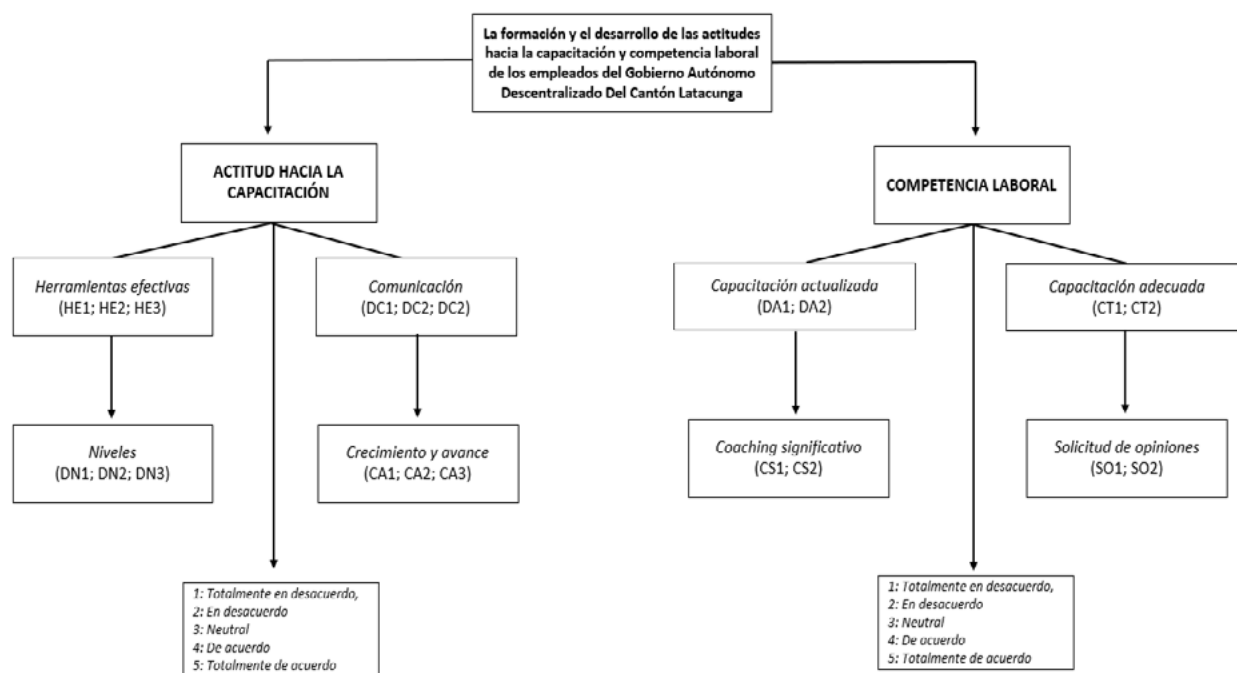
Población muestral

La población objeto de estudio está conformada por 345 empleados pertenecientes al GAD del cantón Latacunga. Para la selección de una muestra representativa, se optó por un enfoque de muestreo no probabilístico por conveniencia, centrado en los servidores públicos de los departamentos administrativo-financiero y de talento humano, de donde se seleccionaron 82 individuos. Tras un proceso de verificación de los datos recolectados, se procedió a excluir dos formularios debido a que estaban incompletos, por lo que se procedió a trabajar con 80 encuestas.

Diseño del instrumento

El diseño de un instrumento de investigación es un proceso importante que implica la creación cuidadosa de herramientas de recopilación de datos, como lo es el cuestionario, diseñado específicamente para medir las variables y recopilar información relevante para el estudio (Márquez et al., 2020). Este proceso requiere una cuidadosa consideración de la validez y confiabilidad, asegurando que las preguntas u objetivos propuestos sean apropiados y precisos para la evaluación de los constructos teóricos propuestos. Además, el diseño de la herramienta debe considerar la comprensibilidad para los participantes, la sensibilidad cultural y la capacidad de proporcionar datos consistentes y repetibles que puedan analizarse para sacar conclusiones válidas.

Figura 2. Diseño del constructo.



Fuente: Elaboración propia.

El diseño del cuestionario reflejado en la imagen representa un marco para evaluar el efecto de la formación y el desarrollo de las actitudes hacia la capacitación y competencia laboral de los empleados del GAD del Cantón Latacunga. Está estructurado en dos dimensiones principales: “Actitud hacia la Capacitación” y “Competencia Laboral”. Bajo “Actitud hacia la Capacitación”, se incluyen subcategorías como “Herramientas Efectivas” y “Comunicación”, así como “Niveles” y “Crecimiento y avance”, cada uno con ítems designados (por ejemplo, HE1, DC1, DN1, CA1). La segunda dimensión, “Competencia Laboral”, se subdivide en “Capacitación Actualizada”, “Capacitación Adecuada”, “Coaching Significativo” y “Solicitud de Opiniones”, también con ítems específicos (DA1, CT1, CS1, SO1). Los encuestados calificarán su acuerdo con cada afirmación utilizando una escala Likert de cinco puntos que va de “1: Totalmente en desacuerdo” a “5: Totalmente de acuerdo”, permitiendo así un análisis cuantitativo de las percepciones y comportamientos relacionados con la capacitación y competencia laboral.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento a través del alfa de Cronbach se refiere a una medida de consistencia interna, utilizada para evaluar la confiabilidad de una escala psicométrica, es decir, el grado en que un conjunto de ítems mide una característica, punto o concepto (Mendoza & Ramírez, 2020). Un alfa de Cronbach alto sugiere que los ítems están altamente correlacionados entre sí y, por lo tanto, probablemente miden el mismo constructo subyacente. En el contexto de un cuestionario, un coeficiente alfa de Cronbach cercano a 1 sugiere que el instrumento es internamente consistente y se puede confiar en que proporcionará resultados estables y consistentes.

La tabla 1 muestra la fiabilidad de las dimensiones propuestas de la encuesta mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. La escala Herramientas efectivas ($\alpha=0.927$) indicó que los elementos que evalúan la eficacia de las herramientas son altamente consistentes entre sí. La confiabilidad es excelente. Seguido a ello, el factor comunicación ($\alpha=0.968$) sugiere que los ítems relacionados son extremadamente consistentes, lo que se traduce con una muy buena medición. El factor niveles ($\alpha=0.769$) es aceptable, es relativamente más bajo que los otros, sugiriendo una menor consistencia en los elementos que miden esta dimensión. El factor crecimiento y avance ($\alpha=0.768$) similar al anterior, este valor es aceptable, pero indica una consistencia algo menor en la medición del crecimiento y avance. El factor capacitación actualizada ($\alpha=0.822$) y capacitación adecuada ($\alpha=0.880$) muestran muy buena consistencia interna, con la segunda siendo un poco más alta. Esto indica que los elementos de capacitación son bastante fiables. El factor coaching significativo ($\alpha=0.938$) sugiere una consistencia interna muy alta, es decir, los elementos que evalúan el coaching significativo son muy coherentes entre sí. De similar forma, el factor solicitud de opiniones ($\alpha=0.986$): Este es el segundo valor más alto y denota una excelente consistencia entre los ítems que evalúan la solicitud de opiniones. No obstante, el coeficiente Alfa global ($\alpha=0.954$; 20 ítems) reflejó una alta consistencia interna para el instrumento en su totalidad, lo que indica que es muy confiable como herramienta de evaluación en general.

Tabla 1. Alfa de Cronbach.

Dimensión	Alfa de Cronbach	N. de elementos
Herramientas efectivas	,927	3
Comunicación	,968	3
Niveles	,769	3
Crecimiento y avance	,768	3
Capacitación actualizada	,822	2
Capacitación adecuada	,880	2
Coaching significativo	,938	2
Solicitud de opiniones	,986	2
Alfa global	,954	20

Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

Resultados

Perfil sociodemográfico

La tabla 2 presenta datos demográficos y de empleo de una muestra de 80 empleados. Según la frecuencia y porcentaje distribuidos por sexo, el 61.8% son mujeres y el 38.2% hombres. En cuanto a la edad, se distribuye de manera uniforme entre los rangos de 26-30 y 31-35 años con un 14.7% para cada grupo, mientras que el grupo de 36-40 años representa el 32.4% y los mayores de 41 años el 38.2%. En términos de nivel educativo, la mayoría de los encuestados, el 55.9%, tienen estudios de pregrado, seguido por un 29.4% con secundaria y un 14.7% con posgrado. Respecto al cargo, la gran mayoría, el 85.3%, son servidores administrativos, y un 14.7% son jefes departamentales. En relación con los años de servicio en el puesto actual, el 50% ha estado más de 9 años, seguido por un 23.5% que ha estado menos de 2 años, y un 20.6% que ha estado de 3 a 5 años. Solo un 5.9% de los empleados han estado en su puesto actual de 6 a 8 años. Estos datos proporcionan un perfil detallado de la población estudiada en términos de características demográficas y profesionales (Ver tabla 2).

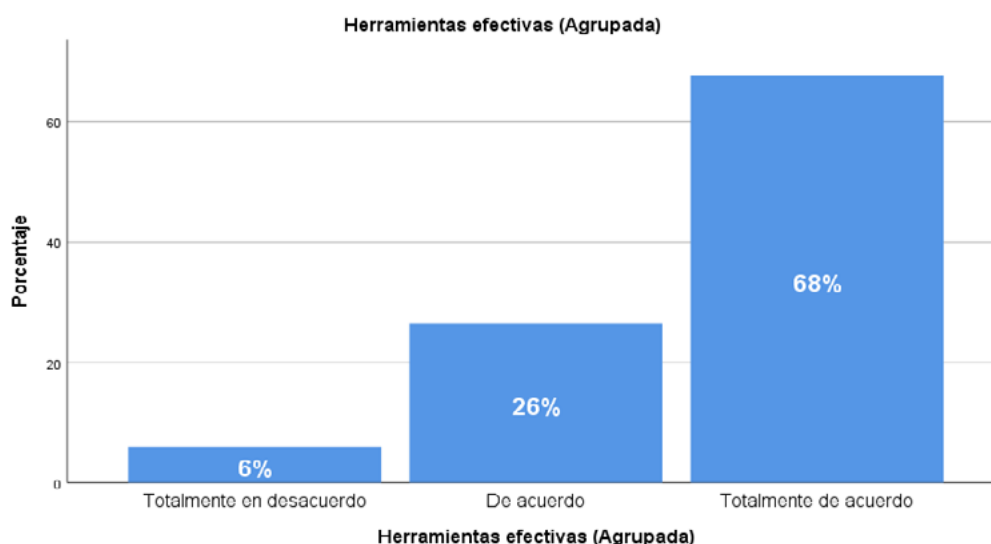
Tabla 2. Perfil sociodemográfico.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	31	38,2
	Femenino	49	61,8
Edad	26–30	12	14,7
	31–35	12	14,7
	36–40	26	32,4
	Más de 41 años	30	38,2
Nivel educativo	Secundaria	23	29,4
	Pregrado	45	55,9
	Posgrado	12	14,7
Cargo que desempeña	Jefe departamental	12	14,7
	Servidor administrativo	68	85,3
Número de años en el puesto actual	Menos de 2 años	19	23,5
	3 – 5 años	17	20,6
	6 – 8 años	4	5,9
	Más de 9 años	40	50,0
	Total	80	100,0

Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

Análisis descriptivo por dimensión

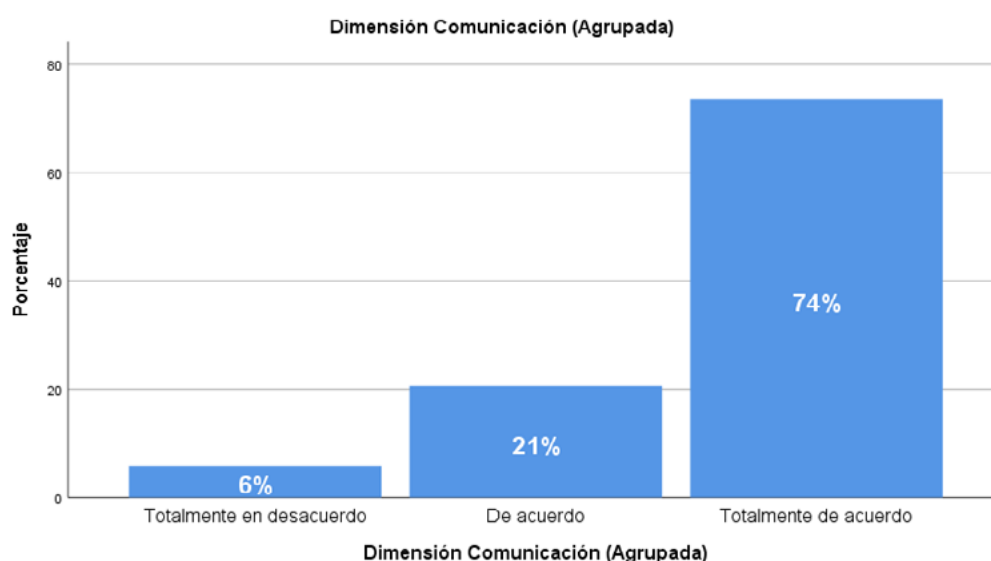
Figura 3. Dimensión herramientas efectivas.



Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

La figura 3 evidencia la percepción de los trabajadores del GAD de Latacunga respecto a la efectividad de las herramientas utilizadas en su formación laboral. Es así como un 68% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que las herramientas utilizadas son efectivas, lo que indica una aprobación fuerte de los métodos de capacitación actuales. Mientras que, el 26% respondió estar de acuerdo, lo que da como resultado que la mayoría de los trabajadores perciben de manera significativa las herramientas de formación proporcionadas.

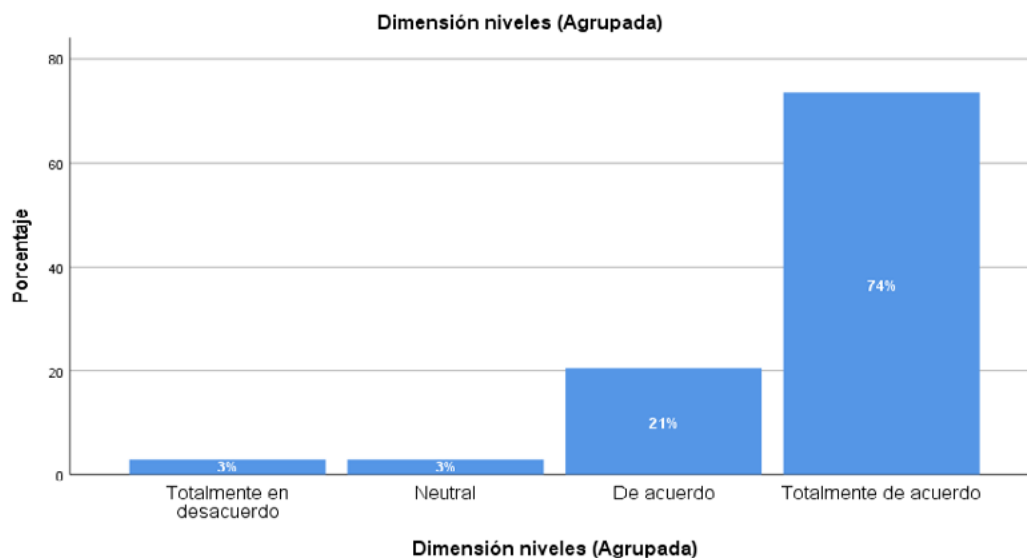
Figura 4. Dimensión comunicación efectiva.



Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

La figura 4 muestra que la dimensión comunicación efectiva es percibida de manera positiva, ya que obtuvo un porcentaje significativo del 74%. Mientras que un 21% adicional está de acuerdo, sumando así un 94% de aprobación entre los dos niveles de conformidad. Sin embargo, solo el 6% de los empleados contestó estar totalmente en desacuerdo con la eficacia de la comunicación en los procesos de formación. La tendencia positiva muestra un alto grado de satisfacción con las estrategias comunicativas.

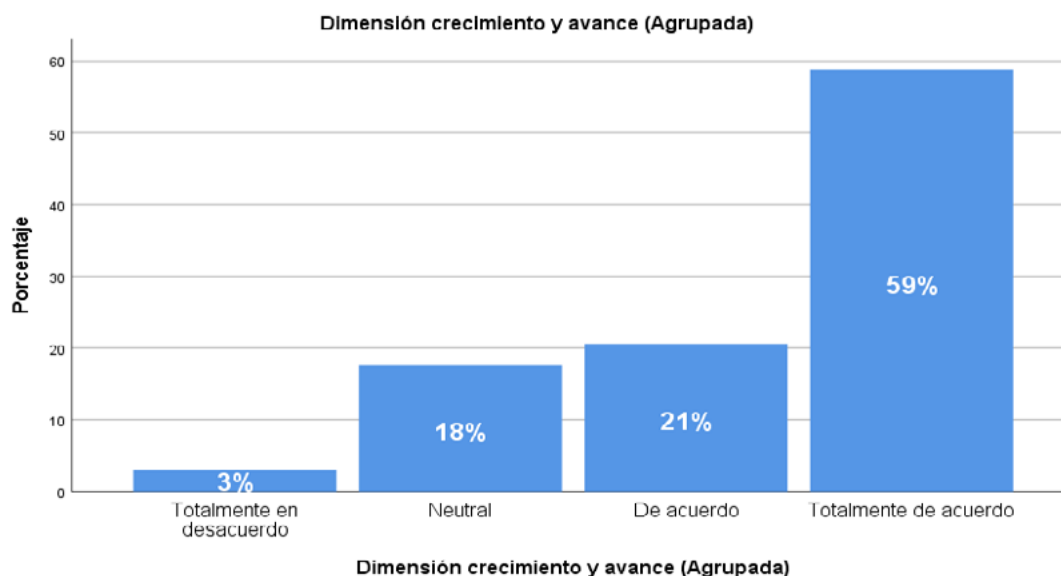
Figura 5. Dimensión nivel de jerarquía.



Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

La figura 5 muestra la agrupación de la dimensión nivel de jerarquía dentro del GAD de Latacunga, un 74% del personal de la institución está totalmente de acuerdo con las afirmaciones de que las capacitaciones y el desarrollo es ofrecida de manera inclusiva de acuerdo con las necesidades del puesto de trabajo. Mientras que el 21% está de acuerdo, ya que la institución refuerza la noción de una distribución equitativa correctamente direccionada a la capacitación. Finalmente, el 3% se colocó en una posición de desacuerdo y el otro 3% neutral. Estos resultados destacan un nivel alto de aceptación por las necesidades de aprendizaje en cada nivel.

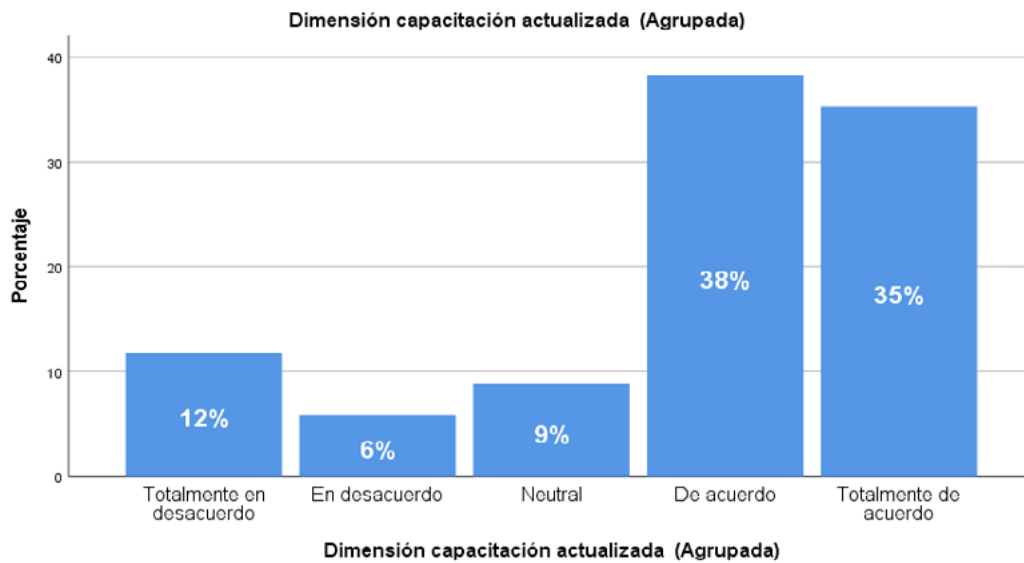
Figura 6. Dimensión crecimiento y avance.



Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

La dimensión de crecimiento y avance refleja las percepciones de los empleados sobre el impacto de la capacitación y el desarrollo en su desarrollo profesional. El 59% de los participantes “estuvo totalmente de acuerdo” en que el aprendizaje y el desarrollo son esenciales para el avance profesional, lo que indica que la mayoría cree que las oportunidades de aprendizaje brindadas están relacionadas con el desarrollo y el avance profesional dentro de la organización. El 21% respondió “Estoy de acuerdo” reforzando esta percepción positiva. Sin embargo, el 18% de los encuestados se mantuvo “neutral”, lo que puede indicar incertidumbre o falta de experiencia directa con el desarrollo profesional posterior a la formación. Sólo el 3% está “totalmente en desacuerdo”, lo que sugiere que una minoría no ve esta correlación.

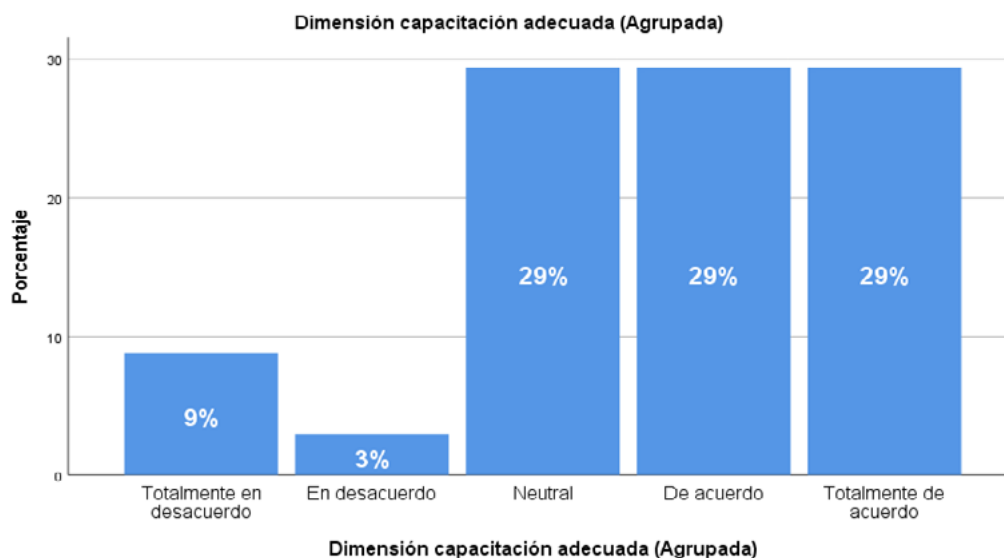
Figura 7. Dimensión capacitación actualizada.



Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

El aspecto formación actualizada del gráfico 6 muestra que el 35% de los encuestados muy de acuerdo y el 38% algo de acuerdo en que la formación que están recibiendo está actualizada. Por otro lado, un 12% “Muy en desacuerdo y un 6% En desacuerdo con que se esté actualizando el programa de formación, indicando opiniones críticas por parte de la población que pueden sugerir áreas que necesitan mejorar la utilidad de los contenidos formativos. creación. El 9% de los encuestados que se mantienen neutrales puede no haber opinado o tenido suficiente información para evaluar la actualización de la formación.

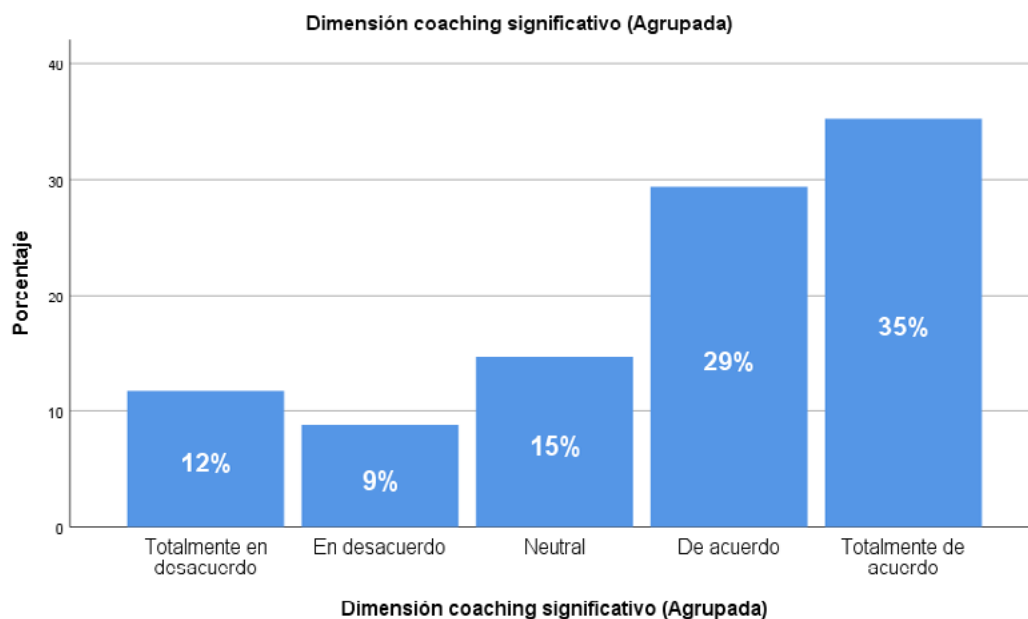
Figura 8. Dimensión capacitación adecuada.



Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

La Figura 7 muestra una distribución uniforme del 29 % entre las respuestas Muy de acuerdo y De acuerdo, lo que indica que la mayoría de los empleados cree que la formación es importante para su desarrollo profesional. Sólo el 9% está totalmente en desacuerdo con el nivel adecuado de formación, y un modesto 3% dice estar en desacuerdo. La categoría Neutral también representa el 29%, lo que puede reflejar vacilación o falta de conocimientos suficientes para evaluar la adecuación del programa de formación recibido. Este equilibrio entre percepciones positivas y neutrales sugiere que, aunque la mayoría de las personas consideran que la capacitación es apropiada, aún existe un margen por explorar (Burhan et al., 2021).

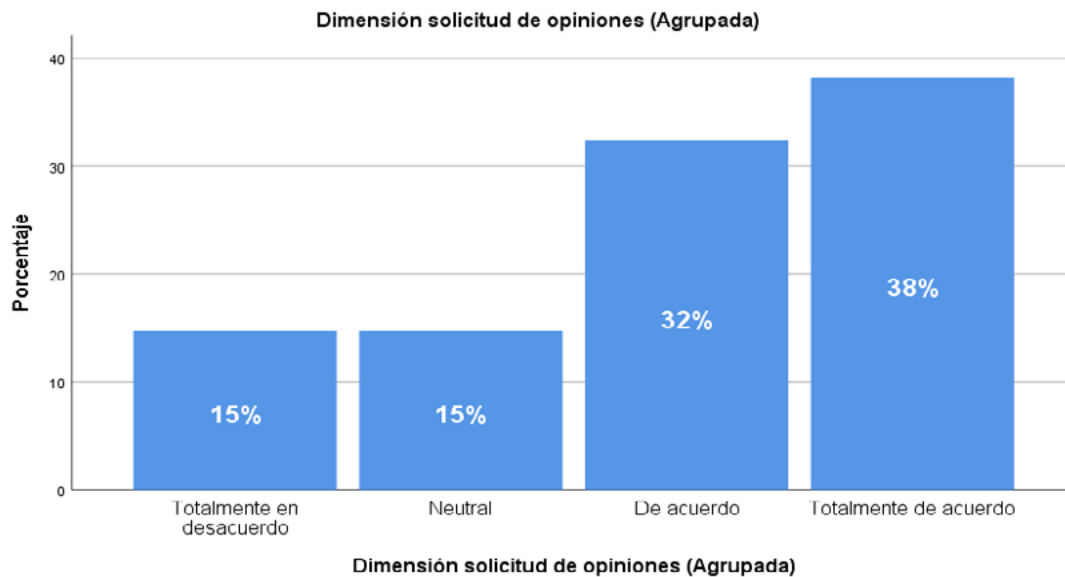
Figura 9. Dimensión coaching significativo.



Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

La Figura 8 muestra que el 35% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo en que la formación que recibieron fue significativa y útil, y otro 29% estuvo de acuerdo. El 15% de los empleados son neutrales, lo que puede entenderse como que no creen firmemente en la eficacia del coaching o que carecen de experiencia directa en su uso. Más importante aún, el 12% no pensó que la capacitación fuera significativa, indicando totalmente en desacuerdo y otro 9% respondió en desacuerdo. Estos resultados muestran que, aunque la mayoría apoya la importancia del coaching, todavía hay una proporción significativa de empleados que no se sienten completamente satisfechos o no se ven afectados por estas iniciativas (Nguyen & Duong, 2020).

Figura 10. Dimensión solicitudes de opiniones.



Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

La Figura 8 muestra que el 38% de los empleados de GAD muy de acuerdo, mostrando un sentido de propiedad y aprecio por sus contribuciones. El 32% restante De acuerdo, el 15% de los encuestados se mantuvo Neutral, mostrando indecisión o falta de conocimientos específicos para formarse una opinión. Otro 15% está totalmente en desacuerdo, lo que representa una minoría que puede sentir que sus opiniones no son plenamente buscadas o valoradas. Este conjunto de datos resalta la importancia de la retroalimentación en el proceso de aprendizaje y sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben un clima organizacional inclusivo que fomenta la expresión de opiniones y sugerencias (Niati et al., 2021).

Análisis factorial

El análisis factorial es una herramienta estadística que se utiliza para identificar patrones subyacentes en un conjunto de variables. Es decir, busca detectar correlaciones entre múltiples variables, pueden explicarse por un número menor de factores no observados directamente conocidos como factores latentes (Rawashdeh & Tamimi, 2020). El propósito principal de este análisis es reducir la cantidad de información necesaria para describir la estructura de las relaciones entre las variables simplificándolas a unos pocos factores.

Componentes en espacio rotado

La matriz es una parte del proceso del análisis factorial, el cual es utilizada para hacer más interpretable los componentes extraídos. Después de realizar el AFE inicial, esta matriz puede estar compuesta por factores que no son fácilmente interpretables porque cada uno de ellos puede tener cargas significativas para muchas más variables. Los valores cercanos a 1 indican una fuerte relación, mientras que los valores por debajo de ,500 indican una relación débil (Hani, 2021).

Tabla 3. Matriz de componentes en espacio rotado.

	Componente			
	Herramientas efectivas	Comunicación	Niveles	Crecimiento y avance
DHE1	0,760			
DHE2	0,807			
DHE3	0,893			
DDC1	0,897			
DDC2	0,905			
DDC3	0,888			
DDN1	0,903			
DDN2				0,722
DDN3				0,804
DCA1				0,808
DCA2		0,804		
DCA3		0,828		
DDA1		0,799		
DDA2		0,790		
DCT1		0,786		
DCT2		0,749		
DCS1			0,826	
DCS2			0,807	
DSO1			0,796	
DSO2			0,799	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo				0,739
Prueba de esfericidad de Bartlett (Sig.)				0,000
% de varianza del factor herramientas efectivas				31,849
% de varianza del factor herramientas efectivas				26,982
% de varianza del factor herramientas efectivas				12,487
% de varianza del factor herramientas efectivas				11,116
Total del cumplimiento de los factores				82,434

Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

La tabla 3 muestra las agrupaciones de 4 categorías: herramientas efectivas, comunicación, niveles; crecimiento y avance. Los números representan las cargas factoriales que indican la fuerza de la asociación entre cada variable y el componentes o factor correspondiente.

El componente *herramientas efectivas* parece ser crítico para el análisis con cargas factoriales que varían de ,760 a ,903. Esto sugiere que las subcategorías como DHE3 y DDC3 tienen una influencia significativa en la percepción de las herramientas efectivas para la capacitación y desarrollo. Es decir, es probable que dichas herramientas se perciban como esenciales para mejorar las competencias laborales, la actitud hacia el aprendizaje y el crecimiento profesional dentro del GAD del Cantón Latacunga (Nara & Nabella, 2023).

La dimensión *Comunicación* se destaca por sus cargas factoriales robustas, superando el umbral de 0,700, con ítems específicos como DCA2 y DCA3 alcanzando coeficientes de 0,804 y 0,828, respectivamente. Estos valores, al asociarse estrechamente con el componente “Crecimiento y avance”, subrayan el papel crucial que desempeña una comunicación efectiva en las iniciativas de capacitación del GAD de Latacunga. Tal comunicación no solo es fundamental para el aprendizaje efectivo, sino que también es un precursor clave del desarrollo profesional de los empleados, lo que, a su vez, contribuye significativamente a la eficiencia y efectividad de la organización (Laing, 2021).

La dimensión *niveles* obtuvo cargas factoriales de ,807 a ,826. Lo que sugiere que subcategorías como DCS21 y DCS2 tienen influencias significativas en la representación de la dimensión niveles jerárquicos. Esto significa que en entornos gubernamentales donde la estructura jerárquica suele ser definida, es lógico que las estrategias de formación estén adaptadas a cada nivel, lo que va a permitir que las sesiones de capacitación sean mucho más entendible y efectivas, atendiendo a las necesidades específicas de cada departamento (Silaban et al., 2021).

La dimensión “*Crecimiento y avance*” se distingue con tres cargas factoriales que rebasan el umbral de 0,700, destacando especialmente los ítems DDN3 y DCA1, con valores de 0,804 y 0,808, respectivamente. Estos coeficientes, al estar vinculados con los niveles jerárquicos y el desarrollo profesional, refuerzan la noción de que capacitaciones bien ejecutadas son un motor significativo para el progreso de los empleados. Estos hallazgos confirman la suposición de que una inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos del personal se traduce directamente en su crecimiento dentro de la estructura organizacional y en el fortalecimiento global de la entidad (Susanto et al., 2023).

Comprobación de hipótesis a través de Tau-b de Kendall

La tabla 4 muestra los resultados de la comprobación de hipótesis a través de la Tau-b de Kendall, relacionando el impacto de la formación de actitudes con el desarrollo de los servidores públicos del GAD del cantón Latacunga en la capacitación durante el año 2022. Se puede observar dos declaraciones de hipótesis, tales como la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1), ambas con valores de p de 0,000.

Tabla 4. Comprobación de hipótesis.

Hipótesis	τ_b	Valor p	Decisión
H_0 : La formación profesional y el desarrollo de actitudes tiene un impacto negativo en la competencia laboral de los empleados del GAD del cantón Latacunga.	0,360	0,072	Rechazada
H_1 : La formación profesional y el desarrollo de actitudes tiene un impacto positivo en la competencia laboral de los empleados del GAD del cantón Latacunga.	0,864	0,000	Aceptada

Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

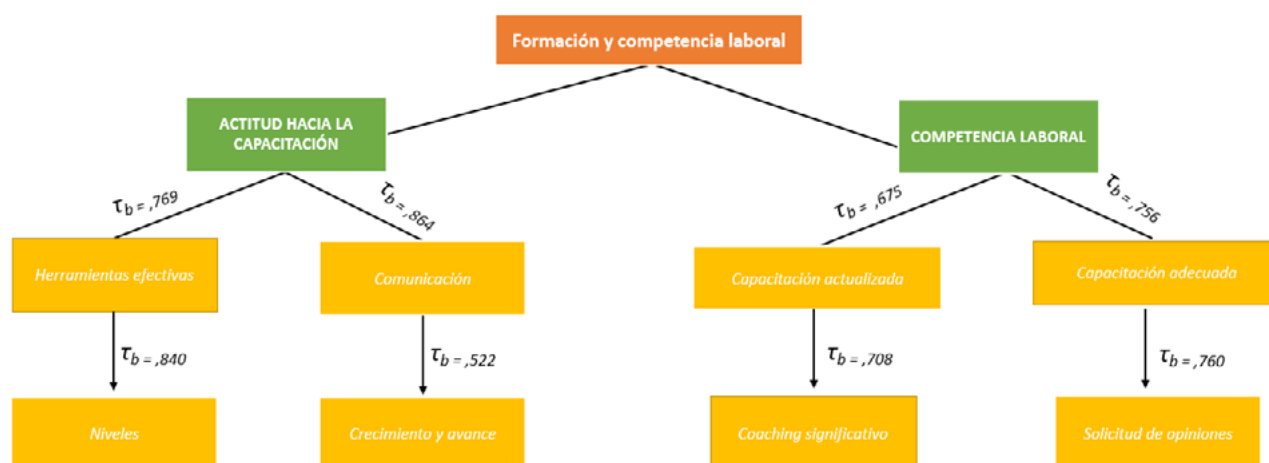
La hipótesis nula plantea que la formación y el desarrollo de actitudes no tienen un alto impacto en la capacitación, por lo cual obtuvo una asociación de tau-b de 0,360. Pese a que no es un coeficiente que indica correlación positiva moderada entre las variables, el valor p asociado es de 0,000 lo cual es estadísticamente significativo. Lo que da como resultado que la hipótesis nula de no asociación se rechaza, permitiendo concluir que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una asociación entre variables de estudio (Mahardika et al., 2020).

Sin embargo, la hipótesis alternativa sugiere que existe un alto impacto, lo cual está representado por un valor de tau-b de Kendall más elevado de 0,864, lo que indica una fuerte correlación, por ende, la hipótesis alternativa es aceptada estadísticamente, adicional a ello, el valor p corrobora la hipótesis con un coeficiente de 0,000 es así que la H_1 es apoyada por los datos, lo que implica que la formación y el desarrollo de actitudes de los trabajadores influyen considerablemente en la capacitación (Murtiningsih, 2020).

Identificación de los factores determinantes de la formación y el desarrollo de las actitudes hacia la capacitación y competencia laboral a través del tau-b de Kendall

Como se puede observar en la figura 9, se muestra una serie de valores de tau-b de Kendall, el cual indica el grado de correlación entre diferentes factores y su impacto en la formación de actitudes hacia la capacitación, así como la competencia laboral. Los valores de tau-b deben ir de -1 a 1 donde los valores más altos indican una correlación más fuerte

Figura 11. Identificación de los factores a través del tau-b de Kendall.



Fuente: Los resultados fueron procesados propiamente de la investigación de campo.

La notable correlación de 0,769 entre la actitud hacia la capacitación y el uso de *herramientas efectivas* destaca una conexión clara, es decir, herramientas de capacitación estructuradas de manera adecuada y funcionales tienden a cultivar actitudes favorables hacia el aprendizaje y al desarrollo profesional. El dato sugiere que la implementación de recursos de capacitación apropiados es un elemento clave para estimular una percepción positiva, lo que, a su vez, puede mejorar la motivación y la participación en las iniciativas del desarrollo profesional (Mogea, 2023).

El valor Tau-b = 0,840 en la dimensión *niveles* sugiere que la eficacia de las herramientas de formación está fuertemente correlacionada con lo adecuada que se percibe como adecuada la formación. Esto puede interpretarse como el uso de herramientas que los empleados perciben como efectivas y relacionadas con un mayor nivel de habilidades o conocimientos adquiridos, lo que muestra la importancia de elegir herramientas adecuadas para los programas de capacitación en los diferentes niveles de la organización (Elbyaly & Elfeky, 2021)

En la dimensión de *crecimiento y avance*, la correlación tau-b es de 0,522, lo que indica una relación moderadamente positiva. Este valor sugiere que, aunque existe una relación entre una comunicación clara y efectiva y el desarrollo de una actitud positiva de aprendizaje, dicha comunicación no es el único factor que determina la actitud exitosa de un estudiante. Este hallazgo significa que, si bien la comunicación eficaz es importante, existen otros factores que influyen significativamente en la forma en que los empleados evalúan y persiguen sus carreras y su progreso. Por lo tanto, es importante estudiar y comprender estos otros factores para poder desarrollar estrategias de enseñanza más integrales y efectivas (Elfeky & Elbyaly, 2020). Esta explicación se basa en el reconocimiento de que el comportamiento humano es multifacético y que la dinámica del aprendizaje puede resultar de una red de influencias que se extienden más allá de las interacciones aisladas (Kit et al., 2024).

La correlación de 0,675 entre la competencia laboral y la capacitación actualizada señala una robusta relación positiva, lo que implica que la actualización continua de la formación personal conduce a una mejora significativa en la competencia laboral de los empleados. Este vínculo resalta la relevancia de una capacitación que evoluciona en paralelo con las innovaciones y desarrollos actuales del sector, lo que subraya que la eficacia laboral puede ser considerablemente reforzada al estar alineada con la vanguardia del conocimiento pertinentes al entorno laboral contemporáneos (Atavullayeva, 2023).

La correlación significativa de 0,756 entre “capacitación adecuada” y competencia laboral destaca una fuerte relación: cuanto más relevante y apropiada sea la formación para las necesidades del empleado, mayor será su impacto en el desempeño laboral del empleado. Cuando más se desarrollen las habilidades y capacidades de los empleados. trabajar Estos resultados resaltan la importancia de adaptar y mejorar los programas de capacitación para cumplir con las tareas específicas y los objetivos profesionales de los empleados (Abdullahi & Bunza, 2024). Esta explicación surge del hecho de que la formación no es un servicio único para todos y ese fuerte vínculo subraya la necesidad de un enfoque de formación que se adapte y se aplique directamente al contexto industrial del trabajo de los trabajadores, garantizando que los recursos asignados a la formación son eficaces. el mayor beneficio posible de la actividad profesional (Arafat & Rahman, 2024).

Discusión

Se pudo evidenciar que aquellos empleados con experiencias de capacitación tienen actitudes positivas hacia la capacitación (actitudes de capacitación), y la segunda hipótesis, se percibe que las actitudes positivas de capacitación mejoran el desempeño laboral. Los resultados de este estudio apoyan las hipótesis. Los cálculos encontraron asociaciones fuertes y significativas entre aquellos empleados que estaban totalmente de acuerdo en que habían recibido capacitación actualizada y actitudes de capacitación positivas posteriores, así como una sensación de mayor competencia laboral (Truitt, 2020).

Los resultados también mostraron que aquellos empleados que estuvieron totalmente de acuerdo en que recibieron un entrenamiento efectivo y aquellos que estuvieron completamente de acuerdo en que recibieron un entrenamiento significativo sintieron que demostraron un aumento en la competencia laboral (Nwokeocha, 2024).

Estos resultados concuerdan con los de Burhan et al. (2021), quienes también sugieren que la calidad de la formación tiene mucho que ver con los sentimientos de importancia del empleado respecto del puesto. Los resultados del cuestionario demostraron una relación fuerte y significativa entre los jefes. Este hallazgo también respalda la literatura que analiza el impacto de la capacitación laboral en variables psicológicas como la motivación y el compromiso, la confianza organizacional y voluntad de hacer todo lo posible para cumplir con los requisitos de su trabajo.

Aunque este estudio no evaluó directamente el conflicto organizacional, parece claro que debido a que se considera que la capacitación es tan importante para formar actitudes positivas, puede conducir aún más a la competencia laboral, y no recibir una capacitación adecuada se asocia con un sentimiento de competencia reducida, parece muy razonable predecir que una mala formación podría dar lugar a malas actitudes sobre el rendimiento, lo que a su vez podría conducir a un rendimiento deficiente (Nguyen & Duong, 2020).

Este hallazgo expone a los empleados a un conjunto completo de consecuencias potenciales; una de esas consecuencias es el conflicto en el entorno laboral. Otras consecuencias podrían incluir una mala revisión del desempeño, falta de confianza en la organización (porque el empleado se siente evaluado injustamente por no recibir la capacitación adecuada para las funciones laborales) y el comienzo de una espiral descendente que conduce a un posible despido y posterior pérdida de recursos para la organización (Niati et al., 2021).

Claramente, en lo que respecta a la capacitación laboral, los malos ajustes entre el empleado y el trabajo/organización pueden resultar en eventuales brechas de desempeño (Rawashdeh & Tamimi, 2020), enfatizando la necesidad de que existan sistemas de manejo de conflictos en todos los niveles de la organización.

Conclusiones

En conclusión, la matriz de componentes sugiere que, para mejorar las actitudes y competencias profesionales de los empleados del GAD del cantón Latacunga, es necesario diseñar herramientas de capacitación efectivas, entendiendo claramente las necesidades de capacitación en los diferentes niveles de la jerarquía y enfatizando el desarrollo de carrera y avance. Estos factores, estrechamente relacionados con las actitudes de aprendizaje, deben tenerse en cuenta al planificar e implementar todas las actividades de desarrollo profesional dentro de la organización.

Para explicar la incidencia de las variables de estudio se realizó a través del tau-b de Kendall el cual evidenció que la hipótesis nula fue rechazada en favor a la hipótesis alternativa, debido a un valor p de 0,000 el cual es menor que el umbral típicamente utilizado para significancia estadística. Por tal razón, la aceptación de dicha hipótesis subrayó la importancia de invertir en el desarrollo de habilidades y actitudes entre los empleados, puesto que, dicha inversión se correlaciona fuertemente con mejoras en la capacitación, lo cual podría traducirse en una mejora eficacia del sector público.

Finalmente, al identificar los factores determinantes de la formación y el desarrollo de las actitudes hacia la capacitación de los empleados a través del tau-b de Kendall se pudo demostrar que existió una correlación significativa entre las actitudes hacia la capacitación y la dimensión comunicación, ya que obtuvo un coeficiente alto de 0,864 seguida por la dimensión niveles jerárquicos con un coeficiente de 0,840. Ambos porcentajes son pertenecientes a la misma dimensión. No obstante, existen coeficientes superiores a 0,700.

Referencias

- Abdullahi, A., & Bunza, M. (2024). Impact Of Training And Development On Employee Performance In Federal Polytechnic Nasarawa. *World Journal of Management and Business Studies*, 3(1), 2795–2525.
- Arafat, Y., & Rahman, A. (2024). The Effect of Training and Competency on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 5(1), 158–171.
- Atavullayeva, M. (2023). Communicative competence as a factor of teacher's professional competency. *Oscar Publishing Services*, 3(9), 32–45.
- Bhovi, B. (2024). Responsive leadership through training and development of soft and hard skills. *Journal Of Research Administration*, 6(1), 3633–3641.
- Burhan, N., Jabbar, B., Gardi, B., Abdalla, P., Sorguli, S., Mahmood, H., & Ali, S. (2021). The Role of Training and Development on Organizational effectiveness. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEBM)*, 5(3), 2456–2466. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.3>
- Elbyaly, M., & Elfeky, A. (2021). Collaborative E-Learning Environment: Enhancing the Attitudes of Optimal Investment Diploma Students towards the Digital Skills Course. *European Chemical Bulletin*, 4(5), 6552–6771. <https://doi.org/10.31838/ecb/2023.12.si6.577>
- Elfeky, A., & Elbyaly, M. (2020). The impact of mobile learning on developing the skills of integrated science operations among students of the optimum investment diploma. *European Chemical Bulletin*, 5(4), 1–8. <https://doi.org/10.31838/ecb/2023.12.si6.587>
- Gitar Mahardika, C., Luturlean, B. S., & Com, B. (2020). The effect of training on employee performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–5.
- Hani, A. (2021). Significance of human resources training and development on organizational achievement. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 18(7), 1–15.
- Kit, O., Malbas, M., Miñoza, J., & Ledesma, M. (2024). The Views of the Faculty on the Effectiveness of Teacher Education Programs in Developing Lifelong Learning Competence. *European Journal of Higher Education and Academic Advancement*, 1(2), 92–103. <http://e-science.net/index.php/EJHEAA>
- Laing, I. (2021). The Impact of Training And Development On Worker Performance And Productivity In Public Sector Organizations: A Case Study Of Ghana Ports And Harbours Authority. *International Research Journal Publishers*, 2(2), 438–449. www.irjp.org
- Márquez, L., Cuétera, L., Cartay, R., & Labarca, N. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 22. <https://doi.org/10.31876/rsc.v26i1.31322>
- Mendoza, A., & Ramírez, J. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación. In *Editorial Grupo Compás*. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/523>
- Mogea, T. (2023). The Importance Of Human Resources Training To Improve Organizational Performance. *Bahasa Dan Pendidikan*, 3(2), 58–72.

- Murtiningsih, R. (2020). The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention. *Indonesian Management and Accounting Research*, 19(1), 33–50. <https://doi.org/10.25105/imar.v19i1.6969>
- Nafukho, F., Irby, B., Pashmforoosh, R., Lara, R., & Tong, F. (2022). Training design in mediating the relationship of participants' motivation, work environment, and transfer of learning. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 112–132. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2022-0070>
- Nara, I., & Nabella, S. (2023). The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC*, 1(4), 291–303.
- Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373–386. <https://ssrn.com/abstract=3930645>
- Niati, D., Siregar, Z., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nwokeocha, I. (2024). Journal of Pedagogical Inventions and Practices Rationalizing Training And Development In Corporate Organisation: Is Staff Development Worth It? *Journal of Pedagogical Inventions and Practices*, 29(4), 15–24. <https://zienjournals.com>
- Pérez, M., Ocampo, F., & Sánchez, K. (2015). Aplicación de la metodología de la investigación. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 6(11), 796. <https://doi.org/10.23913/ride.v6i11.130>
- Rawashdeh, A., & Tamimi, S. (2020). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2), 191–207. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>
- Silaban, R., Wahyu, A., & Saptono, A. (2021). The International Journal of Social Sciences World Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5091470>
- Susanto, P., Panatap, J., & Benned, M. (2023). Determination of Motivation and Career Development: Analysis of Training, Competence. *Proceeding International Conference on Religion, Science and Education*, 2(2), 62–83.
- Truitt, D. (2020). Effect of training and development on employee attitude as it relates to training and work proficiency. *SAGE Open*, 1(3), 1–13. <https://doi.org/10.1177/2158244011433338>
- Villalobos, L. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, 18(27), 96–99.

Autores

Kerly Yessenia Herrera Herrera. Ingeniera en la especialización de Finanzas, Contabilidad y Auditoría, ejerce su profesión en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Latacunga, desempeña actividades relacionadas al control previo al devengado, recaudación de tasas contribuciones e impuestos, conciliaciones Bancarias, revisión de viáticos, revisión de horas extras en nómina y demás actividades inherentes a Contabilidad en la Dirección Financiera del GADMCL.

Luis Ricardo Jacome Guano. Ingeniero en la especialización de Finanzas Contabilidad y Auditoría ejerce su profesión como asesor comercial en Banco Guayaquil se encarga de evaluar y realizar prospectos de créditos para la entidad bancaria.

Emna Mariely Torres Espín. Ingeniera Comercial, Magister con especialización de Administración de empresas mención Finanzas, ejerce su profesión como catedrática investigadora de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.