

Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras

Importance and personal training: collaborative learning and job performance in mining companies

Resumen

En el presente trabajo se determinó la influencia que tiene la capacitación en el desempeño laboral de las empresas mineras, ya que en la actualidad es de suma importancia realizar capacitaciones porque a través de ello se permite la mejora continua de los trabajadores en la organización; por lo tanto se realizó esta investigación siendo su objeto de estudio evaluar el efecto de la capacitación personal como técnica de aprendizaje para medir el desempeño laboral de los empleados. Se recurrió a realizar una investigación de tipo descriptivo y analítico, considerando una población de estudio de 6745 mineros en la provincia de El Oro, utilizando un muestreo no probabilístico. La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta. En el procesamiento de datos se trabajó con la estadística descriptiva. También se realizó un estudio inferencial, analizando la correlación de la capacitación con el desempeño laboral el cual se lo dividió en 5 dimensiones (productividad, eficiencia, calidad, toma de decisiones y conocimientos del puesto laboral). Para llevar a cabo la tabulación de los datos que se obtuvieron en el cuestionario aplicado, se utilizó el programa Microsoft office Excel y el software estadístico IBM SPSS. Los resultados de la labor investigativa evidenciaron que en efecto la capacitación como técnica de aprendizaje es de suma importancia para que los trabajadores desempeñen de mejor manera sus funciones dentro de la organización, ya que en todas las dimensiones la correlación dio como resultado positiva dándonos así que con productividad (67%); con eficiencia (31%); con calidad (16%); con toma de decisiones (16%); y finalmente con el perfil laboral (2%).

Palabras clave: capacitación; desempeño laboral; eficiencia; riesgo laboral

Abstract

In the present investigative work, we determinate the influence that training has on the labor performance of mining companies, since at present it is very important realize training because through it is allowed the continuous improvement of workers in the organization; therefore, this research was carried out, its object of study being to evaluate the effect of personal training as a learning technique to measure the work performance of employees. A descriptive and analytical research was used, considering a study population of 6,745 miners in the El Oro province, using a non-probabilistic sampling. The data collection technique used was the survey. In the data processing, were used descriptive statistics. Also was realized an inferential study, analyzing the correlation of training with job performance, which was divided into 5 dimensions (productivity, efficiency, quality, decision making and knowledge of the job position). To realize the tabulation of the data obtained in the applied questionnaire, were used the Microsoft Office Excel program and the IBM SPSS statistical software. The results of the investigative work showed that in effect training as a learning technique is utmost importance for workers to perform better their functions in the organization, since in all the dimensions the correlation gave a positive result, giving us productivity (67%); with efficiency (31%); with quality (16%); with decision making (16%); and finally with the work profile (2%).

Keywords: training; job performance; efficiency; occupational hazard

Introducción

La actividad minera desde sus inicios ha sido una de las fuentes básicas para el progreso económico. Todos los bienes materiales que el ser humano utiliza, provienen de la transformación de recursos extraídos de la naturaleza, y entre estos ocupan un lugar primordial los recursos minerales de la tierra, pudiendo asegurar que en gran parte a ayudado a varios pueblos en el desarrollo industrial, convirtiéndose para algunas localidades como la única fuente de trabajo para sus habitantes.

La capacitación personal es una necesidad de las empresas y su intención es guiar el aprendizaje colaborativo como recurso, con la finalidad de obtener mejores resultados (Mejía, 2017). Esto significa contar con trabajadores con conocimientos idóneos para poder responder a las necesidades con las que cuenta la empresa y las demandas del mercado. En toda actividad que implique inversión económica o de recursos, las organizaciones no deben dejar nada al azar. En la opinión de Salgado, Gómez y Juan (2017) la formación de los empleados debe visualizarse hacia los planes que la empresa tiene para sí mismo y para los que forman parte de la misma lo cual debe acomodarse a esos intereses y prioridades.

En el Ecuador el Código de Trabajo en su artículo 304 los obliga a los empleadores que son beneficiarios de las empresas mineras a que empleen programas preventivos y correctivos de protección, capacitación y vigilancia a la salud ya que tienen la obligación de precautelar la seguridad y salud de sus colaboradores (Código de Trabajo, 2005). Por lo tanto esta herramienta es de suma importancia en las empresas porque permite el desarrollo de habilidades y destrezas que están designadas directamente en el ámbito profesional, lo cual posibilita que los empleados optimicen

recursos, lo que significa que tendrían un mejor desempeño laboral en su puesto de trabajo.

En la actualidad es de suma importancia realizar capacitaciones ya que este permite la mejora continua de los trabajadores de la empresa, por lo tanto se midió el desempeño laboral que tienen los empleados después de ser capacitados ya que muchas veces las empresas lo realizan solo para cumplir con lo establecido en la ley, en la cual el empleador debe registrar la planificación a partir del 01 de enero hasta el 30 de noviembre de cada año, la misma que es controlada por el Sistema Único del Trabajo, ya que existen fuertes sanciones monetarias por el incumplimiento, y contratan personal no apto para realizar esta función de guiar y direccionar a los colaboradores a maximizar los recursos de la empresa. . (Martínez, Palos, y Vargas, 2017)

Obedeciendo a este comportamiento mundial de las empresas mineras, la capacitación personal es de suma importancia para el mejoramiento continuo, ya que permite crear un excelente clima laboral el cual está relacionado a mejorar el desempeño de los colaboradores en la organización; por lo tanto en la presente investigación se evaluará el efecto de la formación como técnica de aprendizaje para medir el desempeño laboral de las empresas, considerando que en la actualidad las empresas buscan estar a la par con la competencia, ya que el mundo se encuentra en constante cambio por la innovación y tecnología, razón por lo cual el mejor método que se utiliza son las capacitaciones.

Capacitaciones.

La capacitación representa una cultura empresarial que tiene como alcance prevenir fracasos en los diferentes procesos que se ejecutan (Mirabal, 2017). Como menciona Rodríguez (2020) la capacitación representa uno de los puntos más

esenciales dentro de la organización ya que es un proceso permanente que trata de aumentar la productividad a través de la eficiencia, es decir que toda planificación de capacitaciones en una organización implica tomar decisiones idóneas en áreas significativas. Para Castañeda, Hernández y Ramos (2016) las capacitaciones es un factor fundamental para el crecimiento económico, por la relación estrecha que hay entre los niveles de ingreso y su dotación inicial.

En la opinión de Labrador, Bustio, Reyes y Cionza (2019) la capacitación es la vía que les permite a las empresas determinar las insuficiencias del ambiente en el que se desenvuelve. Se refiere a un proceso que no se da de manera inmediata, sino que toma un tiempo considerable en ser ejecutado, debido que está encaminado al cambio de aptitud del personal y el deseo de adoptar nuevas formas de resolver problemas (Soares, y otros, 2019). Desde el punto de vista de Parra y Rodríguez (2016) la capacitación se identifica por el perfeccionamiento de competencias y la adquisición de conocimientos, y culmina orientando a la capacitación a partir de los modelos de gestión centrados en los empleados, de manera que los mismos perfeccionen y aumenten su desempeño en el área de trabajo.

Aprendizaje colaborativo.

Lizcano, Barbosa y Villamizar (2019) nos indican que el Aprendizaje Colaborativo (AC) es una herramienta contemporánea utilizada para innovar el sector de estudio, en gran parte aquellas enseñanzas que se sustentan en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); bajo la perspectiva de una nueva pedagogía que construye y reconstruye los conocimientos en base a diferentes posturas y ritmos de aprendizaje, es decir un aprendizaje grupal

Según Vargas, Chiroque y Vega (2016) aprendizaje colaborativo en un proceso que construye aprendizaje por medio de la relación de varios factores como: relación de docente-docente, alumno-docente y alumno-alumno destacando el trabajo en equipo que tiene un objetivo en común. Para Burgal, Antúnez y Marino (2019) el aprendizaje colaborativo significa un cambio positivo en las enseñanzas tradicionales de los estudiantes en el cual aprenden con, de y por otros estudiantes por medio de procesos pertinentes.

En nuestra experiencia, definimos al aprendizaje colaborativo como la situación en la cual dos o más sujetos trabajan en equipo compartiendo sus conocimientos y diferentes puntos de vista del tema que tratan con el fin de llegar a una meta u objetivo en común.

Importancia del aprendizaje colaborativo.

Gracias al conjunto de las líneas teóricas que resaltan el Aprendizaje Colaborativo se crea conocimiento por medio de la coordinación entre aprendices (Roselli, 2016). La aplicación de Aprendizaje Colaborativo aporta significativamente en varios aspectos, a continuación Maliza, Veloz y Tisalema (2020) que menciona a Raoberts (2005) los detallan:

1. Académicos: aumenta el nivel de aprendizaje y rendimiento de los alumnos por el intercambio de conocimientos y apoyo mutuo.
2. Sociales: desarrolla un sistema de apoyo social por medio de la comprensión y enseñanza entre ellos.
3. Psicológicos: aumenta la autoestima de los estudiantes por medio de la buena relación con el docente.

El aprendizaje colaborativo en esencia responde al apoyo mutuo para el alcance de una tarea en común, sin descuidar el

interés individual siendo un aspecto positivo su utilización (Vargas et al., 2016). En tal sentido Lizcano et al. (2019) proponen al Aprendizaje Colaborativo como el factor que ayuda a la transición del individualismo hacia un aprendizaje de construcción social.

Desempeño laboral.

Amador, Aguirre, Anguiano y Guízar (2018) El desempeño laboral es definido como el aporte real de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos de las empresas por medio de sus conocimientos profesionales y relaciones interpersonales. Por lo tanto Silva, Silva Bautista (2018) nos indica que en la actualidad, el desempeño laboral se ve más exigido, debe ser más eficiente en sus tareas y adaptarse a los cambios tecnológicos, sociales y económicos en busca de brindar un servicio de calidad.

Es claro que el desempeño laboral está ligado con los resultados de la empresa, siendo así que a mayor desempeño laboral, mejores resultados tendrá la empresa y sus objetivos serán materializados; además que un clima organizacional adecuado permite al trabajador desempeñarse mejor. En tal sentido Brito, Pitre y Cardona (2020) concluyen que un buen clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral y a su vez a la consecución de los objetivos organizacionales.

Importancia del desempeño laboral.

En la actualidad el planeta se encuentra expuesto a varios cambios por la innovación y la tecnología a este fenómeno se lo conoce como globalización, el mundo de los negocios está compuesto por millares de organizaciones donde eminentemente todas necesitan ser dirigidas de manera eficiente y eficaz, siguiendo una visión y misión direccionadas de acuerdo con un

plan estratégico. (Martínez, Palos y Vargas, 2017) En este contexto la capacitación es una de las herramientas más usadas por las empresas, porque permiten la mejora laboral ya que mediante ella los empleados son sometidos a una modalidad en forma de instrucción, por lo cual Chiavenato nos manifiesta en el trabajo citado de Bermúdez Carrillo (2015) que la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, que esta direccionado a la mejorar continua de las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización.

Esta herramienta permite desarrollar habilidades y destrezas que están designadas directamente en el ámbito profesional, lo cual posibilita que los empleados optimicen recursos lo que significa que tendrían un mejor desempeño laboral en su puesto de trabajo (Velásquez, 2017). Además la capacitación fomenta el trabajo colaborativo en las empresas por que mediante a ella se permite la mejora de las habilidades de los colaboradores ya que tiene como finalidad que el empleado conceptúe por sí mismo nuevo conocimiento basado en conocimientos previos, mediante apoyo e interacción con otros miembros del equipo.

Mediante el la capacitación personal la empresa puede implementar un modelo de universidad corporativo como lo indica (Garzón, 2019), ya que será el carril principal el cual guíe al desarrollo competitivo de los colaboradores en la organización, porque crea oportunidades para adquirir nuevos conocimientos que promoverán el crecimiento personal y profesional de los participantes en la empresa, permitiendo así un excelente clima laboral donde exista armonía, apoyo y respetó entre ellos. Sánchez y García (2017) teniendo en cuenta esto se puede relacionar que la satisfacción

laboral se encuentra conexas con los conocimientos adquiridos por los individuos en la empresa. Esta experiencia se transforma en perspicacia del empleado, permitiendo así tener mejor rendimiento laboral el cual beneficiara a la organización.

La capacitación personal crea un excelente clima laboral por lo cual los autores Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015), lo describen como una variable considerada una cualidad del medio ambiente de una organización que trata de racionalizar las sensaciones que experimentan los colaboradores realizando sus funciones en el momento de realizar su trabajo. Por lo tanto usando la capacitación se creara un excelente clima laboral que se encuentra relacionado con el eficiente desempeño laboral por que se enfoca en las percepciones que visualizan los colaboradores en sus funciones dentro del trabajo

Relación entre el aprendizaje colaborativo y el impacto entre el desempeño laboral.

El aprendizaje colaborativo parte de la premisa de igualdad en donde participan todos los miembros del grupo, cooperando sistemáticamente cada uno con sus conocimientos, con el fin de proponer posibles soluciones a un problema (Sosa, 2017). Para Guerra, Rodríguez y Artilles (2019) que cita a Johnson y Johnson (1987) los grupos colaborativos crean una interdependencia positiva entre sus integrantes, de tal forma que el alumno mejore constantemente, pero sin olvidarse del desempeño de los demás.

De acuerdo a Aparicio y Sepúlveda (2019) que cita a (Salokangas y Ainscow, 2017) se debe tener claro que el aprendizaje colaborativo nace de la cultura laboral en busca del cumplimiento de objetivos por parte de

un colectivo con fines en común por medio del aprendizaje de actitudes, hábitos, creencias, saberes, entre otros . El cumplir objetivos va de la mano de un buen desempeño laboral. En tal sentido Luna, Armendariz y Andrade (2019) señalan que se evalúa el desempeño de cada persona a partir de sus conocimientos junto con el cumplimiento del cargo que desempeña.

Con tales premisas, relacionar el aprendizaje colaborativo con el desempeño laboral es sencillo, puesto que si todos los integrantes de un grupo aportan con sus conocimientos en su área de especialización, se conseguirá mejores resultados de un trabajo aumentando el desempeño de cada uno, que al final es el desempeño grupal. Es decir, a mayor colaboración, mayor desempeño laboral.

Modelos de medición del desempeño laboral.

Medir el desempeño laboral es una tarea imprescindible en las empresas, ya que de éste se evalúa también la empresa. En la opinión de Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019) evaluar el desempeño es un proceso relevante al funcionar como una herramienta de gestión que permite el desarrollo personal y profesional de las personas.

Medir el desempeño laboral es tomado como un proceso que evalúa los diferentes aspectos que involucra las organizaciones, pasándolos por un análisis exhaustivo para recalcar las deficiencias con el fin de crear estrategias con la finalidad, así lo señala Guartán, Torres y Ollague (2019) y además nos muestra varias técnicas de evaluación que se detalla a continuación:

Escala de puntuación: se evalúa en escala de alto y bajo basándose en la opiniones del evaluado asignando una valoración a cada punto de evaluación.

Lista de verificación: es una lista de oraciones que describen al colaborador las cuales se les asignan una valoración, permitiendo la cuantificación convirtiendo a esta técnica en una confiable.

Método de selección forzada: consiste en elegir una oración positiva y negativa, tomando en cuenta el número de veces que se repite cada una, para luego determinar las áreas a mejorar.

Método de registro de acontecimientos críticos: la cual por medio de una lista el evaluador anota acciones destacadas del evaluado de cada día.

Escalada de calificación conductual: sistema que por medio de parámetros conductuales se quiere reducir los elementos de distorsión y subjetividad.

Briones, Peñafiel y Vera (2018) señala otro método denominado Método de Evaluación 360° que consiste en una evaluación más objetiva y precisa del desempeño y comportamiento del trabajador bajo diferentes perspectivas de todas sus relaciones de forma anónima.

Método

La metodología es una de las etapas específicas de este trabajo ya que parte de una posición teórica y conduce una selección de técnicas concretas acerca del procedimiento destinado a la realización de tareas vinculadas a la investigación. Por lo cual se realizará un estudio de campo a través de encuestas, con la finalidad de extraer información muy valiosa y necesaria para poder analizar la importancia de la capacitación personal dentro del desempeño laboral a través de los datos recolectados y desarrollados a través de un programa estadístico SPSS.

Se ha considerado como universo la provincia de El Oro, específicamente a los trabajadores que se dedican al sector

de la pequeña minería, los cuales según un reporte elaborado por el Banco Central del Ecuador en el año (2017) existen un total de 6.745 personas que trabajaron durante los últimos 5 años en este sector. Para el desarrollo de la investigación, se han considerado una muestra de 365 personas, que es el resultado de la aplicación de la fórmula de población finita.

De acuerdo a Taillacq, Álvarez y Blanco (2016) el cálculo de la muestra se basa en el conocimiento o no de la varianza o población. El instrumento utilizado en esta investigación es la encuesta, la cual se fundamenta en un cuestionario que consta de 15 preguntas de tipo cerrada, las cuales se relacionan con el desempeño laboral y la capacitación, algunas preguntas son concretas y objetivas.

Salmeron y Rodríguez (2017), Con la recolección de los datos a partir de las encuestas se vio necesario utilizar el programa Microsoft office Excel y el software IBM SPSS para realizar la captura y análisis de los mismos, por lo tanto a través de estas herramientas se utilizó la estadística descriptiva e inferencial que se basa en hacer descripciones, predicciones, comparaciones y generalizaciones de una población estadística a partir de la muestra y se apoya fuertemente en el cálculo de probabilidades, mediante la herramienta de correlación la cual evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña.

Resultados

En la investigación, se vio pertinente realizar correlación de Pearson la cual permitió analizar cuál es el grado de relación que existen ente las variables independientes y dependientes, teniendo en cuenta que la variable dependiente Desempeño laboral se la dividió en 5 dimensiones (productividad,

eficiencia, calidad, toma de decisiones, y conocimiento del puesto).

Tabla 1 Correlación entre capacitación y productividad.

Correlaciones			
		Capacitación	Productividad
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,821**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	365	365
Productividad	Correlación de Pearson	,821**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	365	365

Cuadro elaborado por los autores de la investigación

Tabla 2 Correlación entre capacitación y eficiencia.

Correlaciones			
		Capacitación	Eficiencia
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,557**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	365	365
Eficiencia	Correlación de Pearson	,557**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	365	365

Cuadro elaborado por los autores de la investigación

Tabla 3 correlación entre capacitación y calidad.

Correlaciones			
		Capacitación	Calidad
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,399*

	Sig. (bilateral)		,000
	N	365	365
Calidad	Correlación de Pearson	,399**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	365	365

Cuadro elaborado por los autores de la investigación

Tabla 4 correlación entre capacitación toma de decisiones.

Correlaciones			
		Capacitación	Toma Decisiones
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,402**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	365	365
Toma Decisiones	Correlación de Pearson	,402**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	365	365

Cuadro elaborado por los autores de la investigación

Tabla 5 correlación entre capacitación y conocimiento del perfil laboral.

Correlaciones			
		Capacitación	Perfil Laboral
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,230**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	365	365
Perfil Laboral	Correlación de Pearson	,230**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	365	365

Cuadro elaborado por los autores de la investigación

Tabla 6 correlación entre capacitación y riesgo laboral.

Correlaciones			
		Capacitación	Riesgo Laboral
Capacitación	Correlación de Pearson	1	-,157**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	365	365
Riesgo Laboral	Correlación de Pearson	-,157**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	365	365

Cuadro elaborado por los autores de la investigación

Tabla 7 Correlaciones entre la variable capacitación y las dimensiones de la variable desempeño laboral

Correlaciones		
Capacitación		
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	Nivel de correlación
Productividad	,821**	Correlación muy fuerte
Eficiencia	,557**	Correlación moderada
Calidad	,399*	Correlación baja
Toma de decisiones	,402**	Correlación baja
Perfil laboral	,230**	Correlación muy baja
Perfil laboral	-,157**	Correlación muy baja

Cuadro elaborado por los autores de la investigación.

Mediante estos resultados podemos determinar que el efecto capacitación

personal, influye en el desempeño de los trabajadores mientras realizan sus funciones en la organización, ya que la capacitación influye un 67% por lo tanto se podría decir que mediante la capacitación mejora el rendimiento por unidad de trabajo de los empleados. Así de la misma manera la tabla nos demuestra que en efecto en las demás dimensiones influye positivamente; permitiendo así determinar que mediante la capacitación aumenta un 31% la eficiencia, un 16% la calidad, un 16% en las tomas de decisiones, un 5% en los conocimientos de perfil laboral.

Además en la tabla se refleja que existe una correlación negativa muy baja donde la teoría nos dice que la variable dependiente se ve influida de manera inversa sobre la variable independiente, lo que significa que entre más capacitaciones se realice en la empresa existirá menos riesgo laboral ya que cuenta con un 2% de influencia.

Discusión

Para la siguiente investigación se pudo contar con un total de 365 empleados que se dedican a la minería el cual se encuentran distribuidos en 3 puestos de trabajos los cuales son obrero (86,03%), jefe de mina (4,66%), perforista (9,32%), por lo que se caracterizan por tener una edad mínima de 18 y máxima de 65 años, con un promedio de edad que se encuentra en el rango de 26 y 32 años ya que cuenta con 41,64% de participantes en la encuesta.

En la investigación se realizó correlación porque permitió analizar cuál es el grado de relación que existe ente las variables independientes y dependientes, teniendo en cuenta que la variable dependiente Desempeño laboral se la dividió en 5 dimensiones (productividad, eficiencia, calidad, toma de decisiones, y conocimiento del puesto). Se realizó un análisis de correlación bivariada (r), entre la variable capacitación y productividad obteniendo un índice de correlación de 0,821 (correlación de significancia del 0,05; bilateral) que indica que hay una correlación positiva muy fuerte como se muestra en la tabla 1.

En la tabla numero 8 nos indica cual es la correlación que tienen las demás dimensiones, la dimensión eficiencia tiene un resultado de 0,557 lo que significa que es una correlación positiva moderada; la dimensión calidad tiene un resultado de 0,399 lo que significa que tiene una correlación positiva baja; la dimensión toma de decisiones tiene un resultado de 0,402 lo que significa que es un correlación positiva baja; y por último la dimensión perfil laboral tiene un resultado de 0,230 lo que significa que tiene una correlación positiva muy baja.

Finalmente se pudo determinar mediante el análisis de correlación bivariada (r) entre la variable capacitación y riesgo laboral obteniendo un índice de

correlación negativa de -0,157 (correlación de significancia del 0,05; bilateral) que indica que hay una correlación negativa muy bajo como se muestra en la tabla 6 lo que significa que las capacitaciones realizadas disminuye el riesgo de que se produzca un error dentro la empresa mientras desempeñan sus funciones.

Con el análisis de estos resultados se puede decir que se acepta la hipótesis nula, ya que la capacitación si influye en el desempeño laboral, de manera positiva mejorando así la productividad, la eficiencia, calidad y la toma de decisiones. De esta misma forma la capacitación permite tener un mejor conocimiento del perfil laboral; dentro de las funciones que cumple un empleado minero en la organización donde desarrolle sus actividades.

La aplicación de la correlación entre la variable capacitación con las dimensiones del desempeño laboral determinó que la capacitación personal mejora el desempeño de los empleados, ya que en todas las dimensiones (productividad, eficiencia, calidad, toma de decisiones, y conocimiento del perfil laboral) salió con un resultado de correlación positiva. De esta forma la capacitación ayuda a tener estructurado un proceso que permite un mejor desenvolvimiento de las labores de los trabajadores mineros, creando así un ambiente laboral eficiente el cual brinda nuevas perspectivas a los colaboradores.

Se demuestra que al poseer al personal competente se disminuye los riesgos de que existan accidentes laborales, porque dio como resultado en la investigación que existe una correlación negativa entre capacitación y riesgo laboral, por lo tanto la capacitación personal es de suma importancia puesto que es una inversión que trae rentabilidad a

la compañía y a los colaboradores que concurren a ellas.

Los resultados que se dan, permiten cooperar al progreso personal y profesional de los individuos, ya que al ser una acción proyectada que se direcciona a disponer y organizar al talento humano para realicen eficientemente sus labores dentro de la organización.

En el desarrollo de la investigación se pudo determinar que existen varias limitaciones; la investigación no se puede generalizar ya que para el desarrollo de la misma se utilizaron datos de las empresas mineras de la provincia de El Oro, además que por factores externos como el caso de la pandemia del COVID19 no se pudo realizar un estudio más detallado sobre el impacto que tiene la capacitación personal sobre el desempeño laboral, por lo cual se deja esto detallado para futuros investigadores lo puedan realizar.

Referencias bibliográficas

- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N., & Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova scientia*, 10(21), 423-440. doi:<https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Aparicio, C., & Sepúlveda, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, 1-7. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, XVI(33), 1-25.

Recuperado el 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>

- Briones, M., Peñafiel, J., & Vera, R. (2018). El Sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los Municipios de la Provincia de Manabí. *Revista San Gregorio*(22), 60-69. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6591242.pdf>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Burgal, C., Antúnez, J., & Marino, C. (2019). Pertinencia del aprendizaje cooperativo en las carreras de Tecnología de la Salud. *EDUMECENTRO*, 11(2), 230-234. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742019000200230
- Castañeda, M., Hernández, L., & Ramos, J. (2016). Una práctica innovadora en la capacitación empresarial. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(3), 4-14. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000300001
- Código de Trabajo. (2005). *Código de trabajo*. Quito: Lexis. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

- Ecuador, B. C. (2017). *Reporte de minería*. Quito. Recuperado el 2020, de <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/Hidrocarburos/ReporteMinero012017.pdf>
- Garzón, M. (2019). Propuesta de modelo de universidad corporativa. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 23(1), 1-19. Recuperado el 2020, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357959548001/357959548001.pdf>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 13-26. doi:DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guerra, M., Rodríguez, J., & Artilles, J. (2019). Aprendizaje colaborativo: experiencia innovadora en el alumnado universitario. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(36), 269-281. doi:<https://doi.org/10.21703/rexe.20191836guerra5>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., & Cionza, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Coperativismo y desarrollo*, 7(1), 64-73. Recuperado el abril de 2020, de <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n1/2310-340X-cod-7-01-64.pdf>
- Lizcano, A., Barbosa, J., & Villamizar, J. (2019). Aprendizaje colaborativo con apoyo en TIC: concepto, metodología y recursos. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 12(24), 5-24. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.m12-24.acat>
- Luna, O., Armendariz, C., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327
- Maliza, W., Veloz, Á., & Tisalema, M. (2020). La importancia de la estadística y el aprendizaje colaborativo en los institutos superiores tecnológicos de la provincia de Bolívar, Ecuador. *Delectus - Revista científica, Inicc-Perú*, 3(1), 105-115. doi:<https://doi.org/10.36996/delectus>
- Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Administración*(26), 5-15. Recuperado el 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322339789001.pdf>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *UNIVERSIDAD Y SALUD*, 21(2), 176-187. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Mejía, M. (2017). Integración, gestión y capacitación del recurso humano en las MIPYMES turísticas en la ciudad de Guanajuato. *El periplo*

- sustentable*(32), 1-18. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000100004
- Mirabal, A. (2017). La capacitación cross-cultural como fuente de ventaja competitiva. *Forum Empresarial*, 22(2), 31-57. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910003.pdf>
- Parra, C., & Rodriguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *investigacion, derrallo e innovacion*, 6. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/228850857.pdf>
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Roselli, N. (2016). El aprendizaje colaborativo: Bases teóricas y estrategias aplicables en la enseñanza universitaria. *Propósitos y Representaciones*, 4(1), 219-280. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n1.90>
- Salgado-Cruz, M., Gómez-Figueroa, O., & Juan-Carvajal, D. T. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería industrial*(2), 154-160. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360452099004.pdf>
- Salmerón Gómez, R., & Rodríguez Martínez, E. (2017). Métodos cuantitativos para un modelo de regresión lineal con multicolinealidad. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 24. Recuperado el 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/2331/233154079006.pdf>
- Sánchez, M. G., & García, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Recuperado el 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MORALES, REGIÓN SAN MARTÍN. *Tzhoecoen*, 10(1), 56-63. doi:<https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Soares, M., Leal, L., Rodrigues, Z., de Souza, F., Pedreschi, L., & Henriques, S. (2019). Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27, 1-8. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- Sosa, E. (2017). Aprendizaje colaborativo mediante estudio de caso y juego de roles en el curso análisis de las finanzas de la escuela de administración de negocios en la universidad de costa rica. *Docencia en Administración*, 11(2), 41-53. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109069>

- Taillacq, D., Álvarez, H., & Blanco, S. (2016). PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD PERCIBIDA DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN NO ESTATALES CONTRATADOS POR LA AGENCIA HAVANATUR S.A. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2), 20-32. Recuperado el 2020, de scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n2/rus02216.pdf
- Vargas-D'uniam, J., Chiroque, E., & Vega, M. (2016). Innovación en la docencia universitaria. Una propuesta de trabajo interdisciplinario y colaborativo en educación superior. *Educación*, 25(48), 67-84. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201601.004>
- Velásquez, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. *Education in the Knowledge Society*, 18(4), 53-73. Recuperado el 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/5355/535554768004.pdf>