

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS UAPA



ESCUELA DE POSTGRADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA
OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN GERENCIA DE GESTIÓN
HUMANA MAESTRÍA EN GERENCIA DE GESTIÓN HUMANA

TEMA

**ANÁLISIS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y
DESARROLLO DE GESTIÓN HUMANA DE LA UNIDAD
EJECUTO TRANSFORMACIÓN DIGITAL PERIODO JUNIO-
OCTUBRE 2021.**

SUSTENTANTE:

YADIRA ANGULO

2018-10232

ASESOR:

DR. JOSÉ ORLANDO GÓMEZ

**Santo Domingo, República Dominicana
Enero 2022**

TABLA DE CONTENIDO

PORTADA

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación Del Problema	2
1.3 Sistematización Del Problema	2
1.4 Objetivos	3
1.5 Justificación	4
1.6 Descripción del contexto.	5
1.7 Delimitaciones	7
1.8 Limitaciones	7
1.9 Operacionalización de variables e indicadores	9

CAPÍTULO II

2.1 Antecedentes	16
2.1.1 Antecedentes Internacionales.	16
2.1.2 Antecedentes nacionales.	18
2.2 Bases teóricas que sustentan la investigación	20
2.2.1 Concepto de capacitación	20
2.2.2 Factores que inciden en un plan de capacitación laboral	20
2.2.3 La capacitación y el desarrollo de competencias laborales	21
2.2.4 Evaluación de la capacitación laboral	22

2.2.5 Integración y uso de las TIC en un plan de capacitación laboral	23
2.2.6 Papel de la gestión de recursos humanos en un plan de capacitación laboral	24
2.2.7 Estrategias didácticas para la implementación de un plan de capacitación	25
2.2.8 Percepción, resistencia e integración en un plan de capacitación	25
CAPÍTULO III	
3.1 Enfoque, diseño y tipo de investigación	28
3.1.2 Tipo de investigación	28
3.1.2.1 De campo:	28
3.1.2.2 Documental o bibliográfica:	28
3.1.2.3 Descriptiva:	28
3.2 Instrumentos:	29
3.2.1 Métodos	29
3.3 Criterio de inclusión de la población.	30
3.3.1 Fórmula para determinar la muestra	30
3.4 Validez y confiabilidad	32
3.4.1 Confiabilidad de la encuesta:	32
CAPÍTULO IV	
4.1 Presentación de los resultados	35
4.2 Análisis de los resultados	55
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

RESUMEN

Para el desarrollo del presente tema de investigación se plantearon como objetivos específicos el identificar los factores que dificultan el buen desarrollo del plan de capacitación, clasificar las competencias desarrolladas por los colaboradores por medio de capacitaciones para desempeñar su trabajo con eficiencia, por último, evaluar la percepción de los colaboradores en las capacitaciones recibidas para desarrollar sus funciones.

Se utilizó el enfoque cuantitativo puesto que permitió la recolección de datos a través de preguntas cerradas, también porque se pudo medir con precisión y objetividad las variables del estudio. Se aplicó una encuesta a la población objeto de estudio y se tabularon los datos recolectados para ser organizados en tablas de frecuencias y gráficas.

En relación con los resultados se encontró que un alto porcentaje de los colaboradores consideran que los contenidos impartidos no representan un reto para su nivel de conocimiento actual y que estos no llenan sus expectativas, pero sí tienen el anhelo de recibir capacitaciones que vayan acorde con la función que desempeñan en su puesto laboral. Estos resultados se consideran favorables para presentar propuestas que impulsan la creación de un mejor plan de capacitación y formación laboral en la unidad ejecutora Transformación Digital.

Palabras claves: Capacitación laboral, Desempeño laboral, Gerencia de recursos humanos.

CONCLUSIONES

Objetivo general: analizar el plan de capacitación, formación y desarrollo de gestión humana de la unidad ejecutora Transformación Digital:

En cuanto al objetivo general de esta investigación se concluye expresando que se ha realizado un análisis profundo sobre el plan de capacitación, formación y desarrollo de gestión humana de la unidad ejecutora Transformación Digital.

El análisis realizado ha permitido identificar importantes factores que representan limitaciones al alcance de mejores competencias laborales más significativas, también se pudieron identificar oportunidades de mejoras para desarrollar estrategias y actividades didácticas más productivas en el proceso de capacitación laboral.

Objetivo 1. Describir los factores que dificultan el buen desarrollo del plan de capacitación en la unidad ejecutora de Transformación Digital.

Referente al primer objetivo se concluye que entre estos factores limitantes se encuentran falta de aprovechamiento y mala administración del tiempo por parte de los facilitadores, la escasez de materiales para recibir las capacitaciones, poco interés de los colaboradores para investigar sobre los temas impartidos en las capacitaciones y por último la incoherencia de los contenidos ofrecidos con los conocimientos y expectativas que poseen los colaboradores.

Objetivo 2: Clasificar las competencias desarrolladas por los colaboradores por medio de capacitaciones para desempeñar su trabajo con eficiencia y calidad.

Concerniente al segundo objetivo específico, se concluye que los colaboradores deben desarrollar más competencias significativas para sobrepasar o cumplir con las expectativas de la empresa, pues la empresa tiene un sin número de

parámetros por medio de los cuales mide la responsabilidad de los colaboradores. En ese mismo orden se llegó a la conclusión de que los aportes de las capacitaciones impartidas a los colaboradores no son significativos y que no son innovadores, lo dejó entender que los contenidos impartidos no aportan valor agregado ni llenan las expectativas de los colaboradores.

Se concluyó que, aunque los colaboradores han desarrollado la competencia de administrar correctamente los recursos asignados para su desempeño, tales recursos asignados no alcanzan para el correcto desempeño. Tal situación representó una problemática para el desempeño a tiempo de los colaboradores.

Objetivo 3: analizar la percepción de los colaboradores sobre las capacitaciones recibidas para desarrollar su trabajo.

Referente al último objetivo de la presente investigación, se concluye que las capacitaciones son percibidas demasiadas sencillas, pues sus objetivos son de fácil alcance y no representan un reto significativo que sobrepase las expectativas de crecimiento profesional y laboral. Esto es debido a que los conocimientos que poseen los colaboradores en cuanto a los procesos de desempeño son superiores al que se les ofrece.

Se concluyó que la metodología para poner en práctica los conocimientos adquiridos es percibida como un obstáculo para el avance de la producción de los colaboradores. Pues, aunque por medio de la misma se busca aumentar la calidad, sus contenidos son bastantes estrictos y monótonos.

BIBLIOGRAFÍAS

- Abarca Amador, Y. (2016). Procesos de capacitación ayudados por TIC en el ámbito laboral. Volumen 14, núm. 1, 27-44. Obtenido de [Downloads/27710-Artículo-5099-1-10-20170116.pdf](#)
- Ayala de la Cruz, M. E. (2016). Evaluación de la formación permanente del profesorado en la República Dominicana (Tesis doctoral) Infocam. República Dominicana.
- Calderón Duque, L. C. (2017). Resistencia del Adulto maduro hacia el proceso de capacitación que desarrolla una entidad pública. *Cicag*, 1-70. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/668/DNA-spa-201>
- Castillejo Brull, J. L., Sarramona López, J., & Vásquez Gómez, G. (1988). Pedagogía Laboral. Rosenshine, Book., 421-440. Obtenido de <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/7467/2%20Pedagog%C3%A9a%20Laboral.pdf?sequence=1>
- Cercado Paredes, M. E. (2018). Desempeño laboral y su relación con la percepción del nivel de importancia de la capacitación de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018. *Revista Iberoamericana de Capacitación*, 1-54. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34100/Cercado_PME.pdf?sequence=1
- García López, J. M. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño de recurso humano en las organizaciones. *AD-minister* N°. 27, 1-18. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>
- González, M. d., & Tarragó Montalvo, C. (2008). Capacitación para el cambio. *Revista Educación*, vol. 44, núm. 1-10. Obtenido de

https://www.researchgate.net/profile/Maria-Del-Carmen-Gonzalez-Rivero2/publication/28237127_Capacitacion_para_el_cambio/links/5463b4750cf2837efdb34434/Capacitacion-para-el-cambio.pdf

- Grup, B. D. (7 de noviembre de 2016). Best Day Travel Group. Obtenido de Best Day Travel Group: <http://prensa.bestday.com.mx/best-day-travel-group-datosgenerales/>
- Martínez E., E., & Martínez A., F. (2009). Capacitación por competencia; Principios y métodos. *Revistas.uexternado.edu*, 1-193. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27861/articles-5675_archivo_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez Neira, G. E. (2012). Diseño de un programa de capacitación docente en estrategias didácticas para la enseñanza aprendizaje en el Centro de Educación General Básica John M. Penney en el año 2011 - 2012. *Revista Academia*, pp. 1-156. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/49/1/Gisella%20Elizabeth%20Martinez%20Neira.pdf>
- Montoya, L. A., & Amaya, C. A. (2010). Capacidad de asimilación de las competencias laborales en la industria de la comunicación gráfica. *Dialnet*, 30-46. Obtenido de *Dialnet-Capacidad De Asimilación De Las Competencias Laborales En-4780074.pdf*
- Parra-Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Google Académico*, 131-143. Obtenido de http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3192/Capacitacion_efecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pazos M. & Sánchez O (2011). Las necesidades de capacitación en los empresarios de MiPymes del valle de Mexicali, México y la demanda de capacitación de los mismos. México: Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3342>, consultado 27/8/2020.

- Piña del Rosario, M. (2015). Formación de docentes en matemáticas: caso de las licenciaturas en Inicial y Primaria del ISFODOSU, República Dominicana (Tesis doctoral). Universidad de Murcia, España Rengifo Maco, R. M. (2017).
- Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017. Google Académico, 1-126. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/RengifoMRM.pdf?sequence=1>
- Rojas Santos, F. J. (2018). Capacitación Laboral. Ecuador, (Tesis de grado) Universidad, Rafael Landívar, 1-65.
- Ruiz, C., & Parra, R. (2020). Evaluación de impacto de los programas formativos: aspectos fundamentales, modelos y perspectivas actuales. Revista Educación, vol. 44, núm. 2, 2020, 2215-2644.
- Sosa Guerrero, Y. F. (2014). Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto Nororiente. Ecuador, (Tesis de grado) Universidad, Rafael Landívar, 1-108.

INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:

Para consultar el texto completo de esta tesis debe dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

Dirección

Biblioteca de la Sede – Santiago

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana
809-724-0266, ext. 276; biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana. Tel.: 809-483-0100, ext. 245. biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua

Calle 1ra, Urb. Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.
809-584-7021, ext. 230. biblioteca@uapa.edu.do