UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE DURANGO (UPIDET)

Maestría en Ingeniería Administrativa

TESIS

"Importancia de la capacitación en las organizaciones en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo."

Presentado por: Ing. Paulina Quiñones Flores

Para Obtener el grado de: Maestra en Ingeniería Administrativa

Directora de Tesis: Dra. Mayela del Rayo Lechuga Nevárez

Victoria de Durango, Dgo. 2024

Educación
Secretaría de Educación Pública

Instituto Tecnológico de Durango
División de Estudios de Posgrado e Investigación

Victoria de Durango, Dgo., a 02 / Abril / 2025

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
DEPI / C / 171 / 2025.
ASUNTO: Autorización de Tema de Tesis de Maestría.

C. PAULINA QUIÑONES FLORES
No. DE CONTROL G16041305
P R E S E N T E .

Con base en el Reglamento en vigor y teniendo en cuenta el dictamen emitido por el Jurado que le fue asignado, se le autoriza a desarrollar el tema de tesis para obtener el **Grado de Maestra en Ingeniería Administrativa** cuyo título es:

"Importancia de la capacitación en las organizaciones en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo."

CONTENIDO:

RESUMEN
INTRODUCCIÓN
CAPÍTULO I OBJETO DE ESTUDIO / DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA
CAPÍTULO II FUNDAMENTOS / ESTADOS DEL CAMPO
CAPÍTULO III METODOLOGÍA
CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
CONCLUSIONES
BIBLIOGRAFÍA
ANEXOS

A T E N T A M E N T E.
Excelencia en Educación Tecnológica®
"La Técnica al Servicio de la Patria"

C. FRANCISCO JAVIER GODÍNEZ GARCÍA
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

EDUCACIÓN
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE DURANGO
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

FJGG'atenc.

2025 Año de La Mujer Indígena

Blvd. Felipe Pescador Ote. 1830 Ote., Durango, Dgo., C.P. 34080 Tels. 618-818-43-38
e-mail: depi@itdurango.edu.mx

Educación
Secretaría de Educación Pública

Instituto Tecnológico de Durango
División de Estudios de Posgrado e Investigación

Victoria de Durango, Dgo., a 02 / Abril / 2025.

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
DEPI / C / 172 / 2025.
ASUNTO: Autorización de Impresión de Tesis de Maestría.

C. PAULINA QUIÑONES FLORES
No. DE CONTROL G16041305
P R E S E N T E.

De acuerdo al reglamento en vigor y tomando en cuenta el dictamen emitido por el jurado que le fue asignado para la revisión de su trabajo de tesis para obtener el **Grado de Maestra en Ingeniería Administrativa,** esta División de Estudios de Posgrado e Investigación le autoriza la impresión del mismo, cuyo título es:

"Importancia de la capacitación en las organizaciones en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo."

Sin otro particular de momento, quedo de Usted.

A T E N T A M E N T E.
Excelencia en Educación Tecnológica®
"La Técnica al Servicio de la Patria"

C. FRANCISCO JAVIER GODÍNEZ GARCÍA
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

EDUCACIÓN
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE DURANGO
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

FJGG'arrmc.

Agradecimientos:

Quiero agradecer primero a Dios, por siempre estar conmigo. *God is Good, God is great.*

Quiero agradecer profundamente a mi directora de tesis, la doctora, Mayela Lechuga Nevárez, primero por ser una de las personas que más me han enseñado en la vida, por su gratitud, empatía y hermoso corazón, por ser mi guía en esta trayectoria profesional tan importante, por su paciencia y comprensión. Agradezco su conocimiento y apoyo en todo momento para la realización de este arduo trabajo. Me deja una experiencia llena de gratitud y orgullo.

Quiero agradecer a mis padres, Angelina Flores y Jorge Quiñones por formarme y siempre darme amor y apoyo incondicional, a mi madre por ser la persona más importante de mi vida y estar siempre a mi lado y a mi padre por su ejemplo y dedicación.

A mi otra mitad, a mi hermano Adolfo, quien es parte fundamental de mi día a día, que me apoya y me motiva siempre a superarme, que ha estado y permanecido a mi lado y con quien puedo compartir y agradecer siempre.

A mis familiares, amigos, compañeros y personas que amo, que me brindan su amistad, amor y compañía.

A mí misma, por esforzarme cada día y ser mi mejor versión, por no rendirme nunca y por superarme siempre, por todo el tiempo dedicado por los éxitos y fracasos.

Resumen

La capacitación impartida dentro de las organizaciones de educación superior, además de permitir el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos, tiene una notable relación con el desempeño laboral que presentan los docentes, la capacitación debe ser constante y acorde a lo que un docente debe desarrollar profesionalmente, es así como los objetivos de las organizaciones educativas se cumplen. El objetivo del estudio es analizar el impacto de la capacitación en el desempeño de los colaboradores de las Instituciones de Educación Superior. La investigación tiene un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional explicativo y descriptivo, se utilizó el modelo de evaluación de Kirkpatrick (1975) el cual propone un enfoque estructurado en cuatro niveles: reacción, aprendizaje, comportamiento e impacto en la organización, tomando en cuenta las variables analizadas, la capacitación y el desempeño laboral. Los resultados encontrados muestran que existe una correlación positiva entre capacitación y desempeño laboral, resaltando la influencia de la capacitación en el desarrollo profesional de los docentes. La capacitación es una herramienta clave para optimizar el desempeño docente, al desarrollar habilidades que permiten ofrecer calidad educativa y mejoran la productividad institucional. Además de fortalecer las competencias profesionales, fomenta un ambiente laboral motivador y preparado para enfrentar los retos de la enseñanza. Las instituciones educativas deben priorizar la capacitación continua como estrategia esencial para potenciar su capital humano, promover la excelencia educativa y responder a las demandas actuales. La correlación positiva entre capacitación y desempeño confirma que, a mayor preparación, mejor desempeño docente.

Palabras clave: Capacitación, Desempeño laboral, Organizaciones de educación superior, Planes de capacitación y Docentes.

Abstract

The training provided within higher education organizations, in addition to allowing the development of new skills and knowledge, has a notable relationship with the job performance of teachers. Training must be constant and in accordance with what a teacher must develop professionally, this is how the objectives of educational organizations are met. The objective of the study is to analyze the impact of training on the performance of employees of Higher Education Institutions. The research has a quantitative approach with an explanatory and descriptive correlational scope. The Kirkpatrick evaluation model (1975) was used, which proposes a structured approach in four levels: reaction, learning, behavior and impact on the organization, taking into account the variables analyzed, training and job performance. The results found show that there is a positive correlation between training and job performance, highlighting the influence of training on the professional development of teachers. Training is a key tool to optimize teaching performance, by developing skills that allow us to offer educational quality and improve institutional productivity. In addition to strengthening professional skills, it fosters a motivating work environment prepared to face the challenges of teaching. Educational institutions must prioritize continuing training as an essential strategy to enhance their human capital, promote educational excellence and respond to current demands. The positive correlation between training and performance confirms that, the greater the preparation, the better teaching performance.

Key words: Training, Job performance, Higher education organizations, Training plans and Teachers.

Índice

CAPÍTULO I Objeto de Estudio / Descripción del problema 1
1.1 Antecedentes 1
1.2 Justificación 11
1.2.1 Conveniencia: 11
1.2.2 Relevancia Social: 11
1.2.3 Implicaciones prácticas 13
1.2.4 Utilidad metodológica 13
1.3 Objetivos 14
1.3.1 Objetivo General: 14
1.3.2 Objetivos específicos: 14
1.3.3 Preguntas de Investigación y/o hipótesis 14
CAPÍTULO II Fundamentos / Estado del campo 16
2.1 Marco teórico 16
2.1.1 Las organizaciones y las personas 16
2.1.2 Recurso Humano 17
2.1.3 La gestión del talento humano 18
2.1.4 La gestión del conocimiento 19
2.1.5 Desarrollo de personas 19
2.1.6 El aprendizaje 20
2.1.7 La capacitación 21
2.1.8 La productividad 22
2.1.9 Importancia de la capacitación 23
2.1.10 El impacto de la capacitación 24
2.1.11 La evaluación del impacto de la capacitación 26
2.1.12 Metodologías aplicadas para medir el impacto de la capacitación y el desempeño laboral 27
2.1.13 Desempeño laboral 29
2.1.14 Productividad y desempeño laboral 30
2.1.15 Evaluación del desempeño 32
2.1.16 Capital Humano Docente 32

2.1.17 La gestión del capital humano docente 33
2.1.18 Importancia de la capacitación al capital humano docente 34
2.1.19 Importancia del área de capacitación en las organizaciones 35
2.1.20 Consecuencias de no capacitar al docente 36
2.2 Marco Contextual 37
2.2.1 Sistema de educación superior en México 37
2.2.2 Sistema de educación superior en Durango 40
2.2.3 Sistema de educación superior en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo. 42
2.3 Marco Legal y/o normativo 44
2.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 45
2.3.2 Ley Federal del Trabajo 45
2.3.3 Secretaría del Trabajo y Previsión Social 51
2.3.4 Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales Normas (CONOCER) 51
CAPÍTULO III Metodología 53
3.1 Área de estudio 53
3.2 Lugar de estudio 53
3.3 Tipo de investigación 53
3.4 Diseño del estudio de investigación 55
3.4.1 Ruta metodológica 57
3.4.2 Operacionalización de las variables 59
3.4.3 Tamaño de muestra 63
3.4.5 Recolección de información 68
3.4.6 Métodos y técnicas para tratamiento de la información 70
3.5 Técnica y tratamiento de los datos: 71
Capitulo IV Análisis e interpretación de resultados 73
4.1 Estadística descriptiva 73
4.2 Estadística inferencial 95
4.3 Discusión de resultados 98
Conclusiones: 112
Bibliografía 119

Índice de tablas

Tabla 1.2: Datos de Educación superior registrados en México en el ciclo escolar 2020-2021…….....39

Tabla 2.2: Alumnos de educación superior en el estado de Durango ciclo escolar 2021-2022.....41

Tabla 3.2: Estadística educativa en Durango ciclo escolar 2021-2022.....41

Tabla 4.2: Estadística Durango, Dgo. Instituciones públicas.....43

Tabla 5.2: Estadística Durango, Dgo. Instituciones privadas.....43

Tabla 1.3: Operacionalización de las variables.....60

Tabla 4.1: Datos generales demográficos de las instituciones educativas.....73

Tabla 4.2: Datos generales demográficos de los encuestados.....75

Tabla 4.3: Estadísticos descriptivos del factor: conocimientos, de la variable capacitación.....78

Tabla 4.4: Estadísticos descriptivos del factor: aptitudes, de la variable capacitación.....80

Tabla 4.5: Estadísticos descriptivos del factor: habilidades, de la variable capacitación.....82

Tabla 4.6: Estadísticos descriptivos del factor: productividad, de la variable desempeño laboral.....86

Tabla 4.7: Estadísticos descriptivos del factor: nivel de aprendizaje, de la variable desempeño laboral.....88

Tabla 4.8: Estadísticos descriptivos del factor: resultados, de la variable desempeño laboral.....90

Tabla 4.9: Estadísticos descriptivos de los indicadores de la variable: Capacitación.....92

Tabla 4.10: Estadísticos descriptivos de la variable: Desempeño laboral.....93

Tabla 4.11: Estadísticos descriptivos de la variable: Capacitación.....94

Tabla 4.12: Estadísticos descriptivos de la variable: Desempeño laboral.....94

Tabla 4.13: Correlaciones de la variable: Capacitación (Rho de Spearman) 96

Tabla 4.14: Correlaciones de la variable: Desempeño laboral (Rho de Spearman).97

Tabla 4.15: Correlaciones de las variables: Capacitación y desempeño laboral (Rho de Spearman) 98

Índice de figuras

Figura 1.3: Diseño del estudio de investigación.....55

Figura 2.3: Ruta metodológica.....58

Índice de Anexos

Anexo 1: Operacionalización de las variables.....127

Anexo 2: Cuestionario de capacitación y desempeño laboral en las instituciones de educación superior en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo. (Para juicio de expertos) 137

Anexo 3: Cuestionario de capacitación y desempeño laboral en las instituciones de educación superior en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo.....145

Introducción

La capacitación dentro de las organizaciones de educación superior es una herramienta clave para el desarrollo profesional de los docentes, al proporcionarles nuevas habilidades y conocimientos que permiten obtener una mejora significativa de su desempeño laboral. Este proceso debe ser constante y diseñado en función de las competencias que los docentes necesitan para cumplir con los objetivos institucionales y garantizar la calidad educativa. En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral del personal docente en estas instituciones.

La investigación adopta un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, explicativo y descriptivo, y se basa en el modelo de evaluación de Kirkpatrick (1975), que analiza cuatro niveles: reacción, aprendizaje, comportamiento e impacto organizacional. Las variables clave del estudio son la capacitación y el desempeño laboral. Los resultados preliminares sugieren una correlación positiva entre ambas, destacando la influencia de la capacitación en el desarrollo profesional docente y su impacto en la productividad organizacional.

Diversos estudios respaldan la relación entre la capacitación y el desempeño. Por ejemplo, Vela (2022) encontró una correlación positiva entre la gestión de capacitación y las competencias laborales en un estudio aplicado a colaboradores del sector salud. Asimismo, Bernal, Pedraza y Castillo (2020), en un análisis del capital humano y el desempeño organizacional en empresas de Tamaulipas, confirmaron que la productividad depende en gran medida del capital humano capacitado. Por otra parte, Paz (2019) demostró que una adecuada gestión educativa y la capacitación fortalecen el desempeño docente y contribuyen al mejoramiento de la calidad educativa.

La presente investigación se justifica por la limitada cantidad de estudios similares aplicados a organizaciones de educación superior. Su realización no solo permitirá explorar el impacto de la capacitación en el desempeño docente, sino también ofrecerá evidencia que respalde la necesidad de implementar programas de

formación continua. Además, se garantiza el acceso a la población objeto de estudio, lo que facilita la recolección y análisis de datos.

El trabajo se estructura en cuatro capítulos. En el Capítulo 1, se describe el problema de investigación, la justificación, relevancia social, implicaciones prácticas y utilidad metodológica, así como los objetivos generales y específicos. En el Capítulo 2, se fundamenta teóricamente con marcos teórico, contextual y legal relacionados con el tema. El Capítulo 3 presenta la metodología, incluyendo el tipo de investigación, operacionalización de variables, recolección de datos y métodos de análisis. Finalmente, en el Capítulo 4, se exponen los resultados obtenidos mediante análisis estadísticos, la discusión de hallazgos y las conclusiones finales del estudio.

Este estudio contribuirá al entendimiento de la importancia de la capacitación como estrategia para optimizar el desempeño laboral docente, fortaleciendo el capital humano de las instituciones educativas y garantizando su capacidad de responder a las demandas educativas contemporáneas.

CAPÍTULO I Objeto de Estudio / Descripción del problema

1.1 Antecedentes

En toda investigación, es necesaria la búsqueda y análisis de estudios previos publicados por otros autores, que contengan información útil y relevante al tema que se busca investigar, con la finalidad de encontrar rasgos característicos y similares que faciliten el proceso de estudio y que sean aplicables en el presente.

En este contexto, la investigación de Vela (2022), aplicada a los colaboradores del distrito de San Juan Bautista en el área de salud, tuvo como resultado la correlación positiva entre las variables, gestión de capacitación y las competencias laborales. La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre dichos factores, misma que se cumplió en base al estudio de tipo aplicado, con un diseño no experimental y correlacional, los colaboradores seleccionados fueron 100 de una población de 135, quienes fueron parte de la recolección de información por medio de encuestas, además, los cuestionarios aplicados contenían 20 y 22 reactivos respectivamente, para el análisis de los resultados se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 con la finalidad de procesar los datos recabados y determinar la correlación antes mencionada (Vela, 2022).

De acuerdo con lo anterior, se encontró la relación entre variables capacitación y competencias laborales, en la presente investigación se pretende encontrar la relación entre capacitación y desempeño laboral como variables del estudio.

Otra investigación, aplicada al personal civil de la Policía Nacional del Perú en el año 2022, obtuvo resultados positivos entre la relación de los factores, capacitación y rendimiento laboral, la finalidad de la investigación fue determinar la relación entre estos mediante un estudio con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y correlacional. Para la recolección de información y la determinación de la correlación de las variantes, se aplicó una encuesta a 30 trabajadores que constó de un cuestionario como instrumento con 18 preguntas en relación con la capacitación y 16 para el rendimiento de los trabajadores, el procesamiento de los

datos obtenidos se procesó con el uso del programa SPSS Vers-26 (Tuya y Valois, 2022).

La investigación de Tuya y Valois es de utilidad para el presente estudio, al relacionar factores similares a los que se pretende analizar, siendo capacitación y desempeño laboral, similares a capacitación y rendimiento laboral que fueron aplicados como variables.

Por otro lado, en Piura Perú, en el año 2021, Hidalgo realiza una investigación cuya significancia y relevancia se basa en la influencia que tienen las variables estudiadas, capacitación y desempeño laboral dentro de las organizaciones luego de su estudio se recomendó la ejecución y planeación de un programa de capacitación para darle una actualización a los empleados y mejorar el desempeño y servicio de la organización. El objetivo se basó en determinar si la capacitación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura, el cual se cumple con el desarrollo del estudio de diseño descriptivo - correlacional. La participación de los 50 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud de Piura, fue fundamental para determinar los resultados, por medio de la aplicación de 2 instrumentos de recolección de datos conocidos como encuestas con 8 interrogantes cada una por medio de dos cuestionarios, en relación con las dos variables en cuestión. Para el análisis de los datos se utilizó el programa SPSS (Hidalgo, 2021).

El estudio de Hidalgo, contiene información útil para la presente investigación debido a que se estudian las mismas variables y además se encontró la influencia que tiene una con otra.

Otro estudio en donde el objetivo de la investigación realizada acerca de la capacitación laboral utilizada como una herramienta para mejorar el desempeño empresarial, se centra en la evaluación de la capacitación laboral en una mediana empresa ubicada en Cúcuta-Colombia. La investigación se fundamenta en la interpretación de los indicadores: capacitación empresarial, desarrollo de educación media y superior y aptitudes administrativas, la cual se caracteriza por ser una investigación descriptiva en la cual se pretende definir el hecho vigente en la

empresa implicada en el estudio, además de ser una investigación no experimental debido a que no se manipuló el ambiente en donde se aplicó el análisis, transaccional debido a que se aplicó en un periodo determinado y de campo considerando la aplicación de la encuesta como técnica cuantitativa para la recopilación de información, como instrumento se aplicó un cuestionario con 9 interrogantes y se interpretaron los resultados siguiendo la técnica de (Mezher, 2014).

Se concluyó en base a los resultados obtenidos que las empresas en la localidad donde se aplicó el estudio tienden a estar bajo el mando por un gerente profesional, en números, el 92% de la mediana empresa es administrada por un colaborador con título profesional, además de que los resultados arrojaron que es importante la cualificación del capital humano dentro de las organizaciones para obtener una mayor productividad y desempeño, permitiéndole a la misma alcanzar objetivos como el crecimiento, posicionamiento de mercado, ventaja competitiva entre otros (Medín, Palacios y Vergel, 2021).

El estudio anterior aporta de manera significativa información a través de los resultados obtenidos, mismos a los que se pretende llegar en el presente estudio, considerando la importancia de la capacitación en el impacto del desempeño de los empleados.

Lo mismo ocurre con la revista Edumecentro quien publicó en el 2021 un artículo que se centra en la capacitación laboral utilizada como premisa para implementar un sistema de gestión empresarial, el cual presenta como objetivo general, interpretar la capacitación actual de los colaboradores del centro de inmunología y productos biológicos en términos de gestión de calidad, con la intención de promover su desempeño profesional. La investigación realizada por los diversos autores de este artículo, describe un método teórico: analítico-sintético e inductivo-deductivo, matemático- estadístico y empírico debido al estudio documental, entrevista y observación científica que fue aplicada durante su desarrollo. El universo estuvo compuesto por 19 trabajadores y la muestra de 15, la técnica para la recopilación de información utilizada fue la entrevista la cual tuvo como base

describir el nivel de conocimientos de los empleados en el tema de interés, así como su disposición para obtener una capacitación de acuerdo a sus necesidades. Acorde con los resultados, la conclusión de los autores se resume en la ejecución de diversas actividades y cursos de capacitación de acuerdo a las necesidades que fueron detectadas durante el desarrollo de la investigación, y se confirmó la efectividad que tiene la capacitación hacia los colaboradores y su trabajo, así como para su desarrollo personal (León, Menéndez, Rodríguez, García, Quesada y Quintana, 2021).

En vista de los resultados que se obtuvieron, se tiene una premisa acerca del valor que tiene la capacitación en los sistemas de calidad, mismos que amplían el desempeño laboral y la capacidad profesional de los empleados.

Por otra parte, la revista Espacios, publicó en el 2020 un artículo que redacta el tema de la relación del capital humano con el desempeño organizacional, tal investigación tuvo como objetivo el análisis de la relación entre el capital humano y el desempeño organizacional, dicho estudio tiene un enfoque cuantitativo y el instrumento aplicado fue el de cuestionarios con una muestra de 253 empresas ubicadas en Tamaulipas, México. del sector comercial y de tamaño mediano-grande, tomando en cuenta como población a su personal directivo, los resultados se sometieron a un análisis de correlación y regresión lineal, los cuales indican según Bernal, Pedraza y Castillo que existe una correlación positiva entre los factores estudiados y se confirma que tanto el desempeño laboral depende del capital humano y viceversa, los autores reconocen la relevancia entre las variables estudiadas en el desempeño de las empresas tamaulipecas y sugiere la realización de estudios del mismo tipo, debido a que queda demostrado que el desempeño organizacional está basado en la productividad que manifiesten sus empleados (Bernal, Pedraza y Castillo, 2020).

El efecto que tiene la capacitación en el desempeño laboral se confirma mediante el previo estudio aplicado en el 2020, mismo que servirá de base para llevar a cabo la investigación que se aspira realizar y confirmar la hipótesis planteada acerca de la influencia que genera una variable sobre la otra.

Luego Rolin, en el año 2022 publica un artículo acerca del conocimiento como incentivo para mejorar el rendimiento laboral, mismo que obtuvo como resultados de su estudio aplicado que los trabajadores de la empresa Textil Sydney, sienten que el incentivo al conocimiento es una oportunidad que les permite desarrollarse y que a través de las capacitaciones y otros incentivos, son potenciados y con ello mejora la productividad y el rendimiento laboral de sus participantes, además de que intervienen sus competencias. El objetivo de la investigación se cumplió satisfactoriamente siendo la determinación de la relación entre el sistema de incentivos al conocimiento y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Textil *Sydney*, cuya metodología aplicada fue de un estudio de tipo descriptivo y exploratorio, se aplicaron tres diferentes encuestas con cuestionarios de 12, 23 y 10 reactivos respectivamente, la población se conformó por los 300 colaboradores de la empresa, de los cuales se obtuvo una muestra de 73 participantes, quienes con su colaboración hicieron resaltar la importancia que tiene la capacitación como un incentivo dirigido a los trabajadores a fin de que cumplan sus metas laborales en base al mejoramiento de sus conocimientos y desarrollo profesional y personal, facilitándoles el entendimiento de sus tareas y permitiéndoles mejor su desempeño (Rolin, 2020).

Puesto que el conocimiento se interpreta como un incentivo hacia los colaboradores y su rendimiento aumenta de manera significativa, el previo estudio realizado por Rolin, servirá para la presente investigación al determinar que la capacitación es elemental para mejorar el desempeño de los empleados.

En el año 2020, Vásquez, realiza una investigación cuya finalidad fue encontrar la relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias de los colaboradores de la agencia de viajes JF *Travel* en Trujillo, Perú. Los resultados arrojaron que un 25% del total de los trabajadores en dicha empresa, tienen un nivel regular de capacitación mientras que el 15% del total, percibe una capacitación normal continua, se concluye con la detección de la relación existente entre el factor de la capacitación con el desarrollo competente presentado por el personal de la empresa de viajes, la investigación con enfoque mixto, debido a la parte cuantitativa

y cualitativa, se basó en la descripción explicativa, la correlación entre los factores y fenomenológico; se utilizó la encuesta y el instrumento utilizado para la recuperación de información para la aplicación del estudio fue el cuestionario, el análisis de los datos se llevó a cabo mediante el software estadístico SPSS v24 (Vásquez, 2020).

Teniendo en cuenta la investigación de Vásquez, se pretende determinar la relación positiva que tiene la capacitación en el desempeño y capacidad laboral que presentan los empleados luego de recibirla, además de analizar los resultados a través del software estadístico SPSS, mismo que se desea utilizar.

Otro ejemplo es el estudio de Castro, Luna y Erazo, quienes desarrollan una investigación aplicada al Banco Solidario en Cuenca, Ecuador. El objetivo planteado por los autores de la investigación fue el de diseñar un modelo de gestión de talento humano, con la finalidad de mejorar notablemente el desempeño y proactividad laboral de los trabajadores de la institución financiera antes mencionada, a fin de cumplir con el objetivo, se llevó a cabo una investigación de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo y relacionada con el método deductivo, las encuestas aplicadas al personal administrativo de alto rango y con más conocimientos en los temas relacionados a la investigación, permitieron la recopilación de información relevante para el estudio y se obtuvieron resultados negativos acerca de la falta de compromiso por parte de los trabajadores, los cuales no permanecen en la empresa por más de cierto tiempo, siendo esto la causa principal de la alta rotación de personal que tiene la organización, además del exceso de trabajo y el bajo incentivo económico que se les da a los colaboradores con un salario muy bajo, como consecuencia de estos resultados, los autores proponen un modelo de gestión de talento humano con el propósito de retener al personal en base a su compromiso laboral y permitiéndole a la organización financiera tener personal comprometido que los lleve al éxito (Castro, Luna y Erazo, 2020).

Debido a la falta de compromiso y alta rotación de personal, el previo estudio resulta en la necesidad de aplicar un modelo de gestión de talento humano, mismo que se relaciona con la investigación al tener la intencionalidad de mejorar el desarrollo de

los colaboradores para motivarlos a permanecer en las instituciones y además a mejorar notablemente su desempeño.

Del mismo modo, el estudio aplicado por Paz, arroja resultados positivos en la correlación entre la gestión educativa y el desempeño laboral del docente, el estudio tuvo como objetivo evaluar la relación existente entre la gestión educativa y el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, siendo una investigación con enfoque cuantitativo, descriptiva y correlacional aplicada. Se concluyó con la necesidad de aplicación de una buena gestión que permita al docente desarrollarse y estar suficientemente capacitado a fin de que su desempeño profesional aumente y como consecuencia, se trabaje mediante competencias que contribuyan al mejoramiento de la educación (Paz, 2019).

El previo estudio, es de utilidad para la presente investigación al ser una investigación correlacional que es similar a las variables que se pretenden estudiar y además los resultados son similares a los que se desea obtener y por último el sujeto de estudio es el mismo, siendo el personal docente.

Así mismo, la investigación de Cahuana se llevó a cabo en las Micro y pequeñas empresas de Lima Metropolitana, Perú; misma que busca establecer cuál es el papel del capital humano capacitado para lograr la ventaja competitiva de una empresa de servicios de tecnología de la información. El método de investigación aplicado se define como teórico y tiene un nivel descriptivo-correlacional con el propósito de señalar la relación entre la capacitación y la importancia que tiene la misma dentro de la empresa, tomando en cuenta, la existencia y frecuencia de cursos y capacitaciones aplicados dentro de la organización, el método de estudio empleado fue el descriptivo y la población estuvo compuesta por 118 trabajadores y el número de encuestados fue de 55, la técnica de investigación se fundamenta en la recopilación documentaria por medio de la encuesta, los instrumentos aplicados son, los cuestionarios, las guías de análisis y programas computarizados. Los resultados del estudio conllevan a la conclusión de Cahuana de que el papel del capital humano capacitado que forma parte de la empresa antes mencionada

influye en el desempeño de la misma, integra sus conocimientos y habilidades que les permitirá cumplir con los objetivos de la organización, además resalta que al tener personal encargado de ofrecer servicios de tecnología es elemental su capacitación y preparación continúa debido a que su giro empresarial lo exige (Cahuana, 2019).

El resultado de la investigación de Cahuana, es útil para el estudio que se llevará a cabo al proporcionar información relevante al tema de estudio y tener resultados positivos, mismos a los que se anhela llegar y confirmar la influencia de la capacitación en el desempeño que presentan los empleados ante la organización.
En el contexto educativo, la investigación de Pinedo aplicada a dieciséis profesores universitarios mediante la técnica de grupo focal y el guión focal como instrumento para recolectar la información deseada, siendo una investigación cualitativa y descriptiva que tuvo como objetivo principal determinar y analizar las percepciones del personal docente encuestado acerca del proceso de capacitación como parte de la gestión del capital humano, de la cual resultó la conclusión de la importancia que tiene la gestión del capital humano en la instituciones educativas, siendo el proceso de capacitación un factor importante en el desarrollo de las instituciones y de su personal así como de sus estudiantes (Pinedo, 2018).

El estudio anterior, contribuye a la presente investigación a medida que el sujeto de estudio es el mismo y que además estudia una de las variables que se pretende describir y analizar, así como determinar su importancia en el mismo contexto.

En el año 2020, se publica la investigación realizada por Rodríguez, en donde el objetivo fue determinar la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño docente, los resultados obtenidos comprueban de acuerdo con la autora que existe una relación directa y significativa entre el desempeño del docente y las habilidades blandas, entre ellas, la responsabilidad, la adaptabilidad, la comunicación, la gestión de la información y el desarrollo interpersonal. Durante el estudio se concluyó con que el 70% del éxito laboral se debe a la fuerte relación que tienen estas dos variables, por lo que la autora recomienda incluir las habilidades blandas en los

cursos de capacitación que se les proporciona al personal docente dentro de las instituciones educativas (Rodríguez, 2020).

Lo anterior nos ayuda a realzar la importancia que tienen las habilidades blandas como parte del desarrollo que se busca obtener con base en las capacitaciones aplicadas al personal docente de las universidades.

Por otro lado, la investigación realizada por Silva, que tuvo como objetivo determinar el nivel de influencia de la capacitación laboral y la motivación para el trabajo en el desempeño de la labor de enseñanza de los docentes universitarios y que se comprobó durante el estudio que la capacitación laboral y la motivación son factores altamente influyentes al desempeño laboral de los docentes universitarios, mejorando notablemente su desarrollo y resultados y además se describen los componentes de los modelos y el procedimiento para su implementación, el estudio se aplicó tanto a profesores como a estudiantes y se empleó un método de modelación y el método sistémico-estructural a fin de llegar a los resultados obtenidos (Silva, 2018).

Considerando los resultados obtenidos durante el estudio aplicado de Silva, se tendrá un marco de estudio para aplicarlo a la presente investigación debido a la relación entre las variables y el objeto de estudio siendo el personal docente de las instituciones educativas.

El estudio de Navarrete aplicado en Ambato Ecuador en el año 2018, menciona que el objetivo de dicha investigación fue detectar las necesidades de capacitación que faciliten el desarrollo de alternativas para reemplazarlas, así como la propuesta para el refuerzo del desempeño laboral que tiene como objetivo propio establecer un plan integral de capacitación para los colaboradores de la empresa en cuestión con la finalidad de contribuir al desempeño laboral. Los antecedentes teóricos, la determinación de la muestra y población para la obtención de los indicadores del desempeño laboral y el estudio de factores que provocan la problemática es decir, causa y efecto, se utilizaron como punto de partida de la investigación, la cual se describe de tipo documental y de campo, al aplicar la propuesta de Navarrete, la metodología aplicada fue con un enfoque cualitativo y cuantitativo, además, el

análisis de los resultados aplicados en la organización Megamaxi en la que participaron 100 trabajadores, correspondientes a la muestra representativa del total de empleados, el instrumento utilizado para llevar a cabo la investigación fue de la herramienta tipo encuesta con 23 interrogantes, donde se relacionaron las variables, desempeño y capacitación. Navarrete concluye que los colaboradores de dicha organización requieren de una capacitación integral debido a los resultados obtenidos, por consiguiente, la propuesta de la autora se basa en establecer procesos que cumplan con diversas etapas, teniendo como objetivo el desarrollo humano, como son planes de inducción, evaluación y capacitación continua, formación constante de sus trabajadores afín a las estrategias y metas de la organización (Navarrete, 2018).

Teniendo en cuenta la relación de los factores de estudio, la investigación de Navarrete contribuye a la confirmación de la importancia que tiene la capacitación dentro de las organizaciones y además se plantea la necesidad de ajustar los planes de capacitación de acuerdo a los resultados que se esperan obtener.

Con el objetivo de determinar la incidencia de la capacitación laboral en la dirección administrativa del Centro de Salud Santa María 2018, Changanaqui, realiza una investigación no experimental y correlacional entre las variables: la capacitación laboral y el desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa estudiada en Huacho Perú, se demostró, que el desempeño laboral de los colaboradores de la organización, tiene una mejora a través de la implementación de un plan de capacitación laboral. Para llegar a los resultados obtenidos, se aplicó una encuesta a 32 empleados mediante el instrumento de cuestionario con 27 reactivos. Dentro de los resultados destacados de la investigación se pueden mencionar, la incidencia significativa de la capacitación laboral en la dirección administrativa, donde se encontró que el grado de correlación es positiva considerable con un 99% de confianza lo que permite afirmar que la capacitación laboral se relaciona muy significativamente con la gestión administrativa del centro de Salud Santa María 2018 (Changanaqui, 2018).

A medida que la capacitación y el desempeño laboral están relacionados entre sí, se considera el estudio aplicado en el 2018 como base para el estudio tomando en cuenta la correlación positiva encontrada.

Teniendo en cuenta los antecedentes publicados relacionados al tema de estudio, se tomará en cuenta la información relevante encontrada y además se considerará el procedimiento de las investigaciones aplicadas, sus cuestionarios, tratamiento de los datos y los factores relacionados a las variables de estudio.

1.2 Justificación

1.2.1 Conveniencia:

Dado que no se tienen suficientes investigaciones aplicadas a instituciones de educación superior relacionadas al tema de estudio, es conveniente realizar la investigación planteada con la finalidad de encontrar el impacto que genera la capacitación en el desempeño laboral del personal docente además de que se tiene acceso y es posible recopilar la información necesaria para aplicar el estudio.

1.2.2 Relevancia Social:

Considerando los objetivos de desarrollo sustentable contenidos en la agenda 2030 y publicados por la ONU, que tienen la finalidad de impactar positivamente en el desarrollo de la población mundial, se pretende contribuir a la causa y relacionar el tema de estudio con el propósito de la misma agenda.

El Objetivo de Desarrollo Sustentable que se relaciona con la investigación a desarrollar es el Objetivo No 4: Educación de calidad, el cual se enfoca en garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos (ONU,2023).

Metas del objetivo relacionadas con la investigación a desarrollar:

Meta: De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento (ONU, 2023).

Indicador: Proporción de jóvenes y adultos con competencias en tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), desglosada por tipo de competencia técnica (ONU, 2023).

Los profesionales en educación son quienes comparten por medio de sus clases el conocimiento y la experiencia necesaria para que sus alumnos se desarrollen profesionalmente y al terminan sus estudios logren encontrar la mejor oportunidad laboral de acuerdo con sus capacidades y competencias adquiridas durante su carrera profesional, es importante que sus profesores estén lo suficientemente capacitados y preparados para que con su intervención educativa se logre este objetivo y los alumnos tengan el mejor aprovechamiento.

Meta: De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible (ONU, 2023).

Indicador: Grado en que la educación para la ciudadanía mundial y la educación para el desarrollo sostenible, incluida la igualdad de género y los derechos humanos, se incorporan en todos los niveles de las políticas nacionales de educación, los planes de estudio, la formación del profesorado y la evaluación de los estudiantes (ONU, 2023).

Los profesionales en educación son una parte clave en la preparación y desarrollo de los alumnos, al estar capacitados y tener conocimiento de los objetivos para el desarrollo sostenible y su aplicación, lograrán transmitir mediante sus clases y prácticas estos objetivos que serán clave para el crecimiento del bienestar humano.

Meta: De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo (ONU, 2023).

Indicador: Proporción del profesorado de educación a) preescolar, b) primaria, c) secundaria inferior, d) secundaria superior que ha recibido al menos la mínima formación docente organizada previa al empleo o en el empleo (por ejemplo, formación pedagógica) exigida para impartir enseñanza a cada nivel en un país determinado (ONU, 2023).

Para lograr una educación inclusiva, equitativa y de calidad es necesario que los docentes de las instituciones educativas estén capacitados y calificados para que compartan una enseñanza propia y en relación con este objetivo, debido a que ellos son el medio por el que la educación es transmitida.

1.2.3 Implicaciones prácticas

Puesto que se analizará la importancia y la relación entre los factores capacitación y desempeño laboral, se obtendrá información útil que servirá como avance en el conocimiento, asimismo se pretende obtener información empírica para su análisis en base a los datos obtenidos mediante el estudio aplicado.

1.2.4 Utilidad metodológica

Teniendo en cuenta el diseño del cuestionario que se pretende aplicar para estudiar las variables de estudio, se obtendrá un instrumento para analizar la importancia que tiene la capacitación en relación con el desempeño laboral del personal docente, mismo que servirá de base para futuras investigaciones.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General:

Analizar el impacto de la capacitación en el desempeño de los colaboradores de las Instituciones de Educación Superior.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Identificar los factores de la capacitación en las Instituciones de Educación Superior.
- Analizar la capacitación como elemento en el desempeño de los colaboradores de instituciones de educación superior.
- Determinar la correlación entre la capacitación y el desempeño laboral.

1.3.3 Preguntas de Investigación y/o hipótesis

Pregunta general

¿Cuál es el impacto que tiene la capacitación en el desempeño de los colaboradores de las Instituciones de Educación Superior?

Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los factores de la capacitación en las Instituciones de Educación Superior?
- ¿Cuál es la importancia de la capacitación como elemento en el desempeño de los colaboradores de instituciones de educación superior?
- ¿Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en las organizaciones?

Hipótesis

- Los factores de la capacitación impulsan el desempeño en las instituciones de educación superior.
- La capacitación es importante como elemento en el desempeño de los colaboradores de instituciones de educación superior.

- Existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en las organizaciones.

CAPÍTULO II Fundamentos / Estado del campo

2.1 Marco teórico

Luego de analizar los antecedentes de investigaciones anteriores, es necesario encontrar información documental que contribuya al tema de estudio con el fin de ampliar el conocimiento del tema que se desarrollará y sustentar el contenido mediante términos teóricos.

2.1.1 Las organizaciones y las personas

Las organizaciones están formadas siempre por personas, partiendo de esta afirmación se tiene una relación inevitable entre las personas y las organizaciones, en otras palabras, se podría describir como el vínculo individuo-organización, el cual no siempre es satisfactorio, existen desigualdades y conflictos entre las partes, esto debido principalmente a que los participantes no siempre comparten los mismos objetivos, las organizaciones pueden llegar a imponer exigencias en las tareas a desarrollar por parte de los trabajadores y a medir su desempeño rígidamente además de limitarlos y obstaculizar su independencia, resultado de ello son los colaboradores desinteresados y frustrados al desempeñarse en las organizaciones. Para que esto último no suceda, es necesario crear un balance entre los objetivos de ambas partes, es decir que estén alineados, al permitir que los individuos alcancen sus objetivos personales como pueden ser, un horario flexible, un buen ambiente laboral, un salario favorable, oportunidad de desarrollo y motivación, la organización podrá alcanzar los suyos, como son un crecimiento potencial, ventaja competitiva, utilidades máximas, remuneración y estabilidad. Mientras que el trabajador contribuye con sus habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes al desempeño de sus tareas la organización debe potencializar esas ganas de aprender y de desarrollarse para mejorar ese desempeño laboral que la lleve a sus objetivos primordiales (Chiavenato, 2011).

Las personas se relacionan directamente con las organizaciones al ser uno de los recursos más importantes, además de que permiten la diferenciación entre la competencia del mercado. La capacidad que tenga el personal de la organización

determinará el rumbo de la misma, las personas influyen en el alcance de los objetivos será su productividad lo que permita la sostenibilidad de la organización, debido a ello la relación entre las personas y las instituciones es inevitable y es responsabilidad de las mismas gestionar el talento que tengan sus trabajadores a fin de desarrollar su crecimiento y el de la organización (Díaz y Quintana, 2021).

Partiendo de esto, se entiende que tanto las personas como las organizaciones comparten motivos personales para alcanzar el mejor desempeño laboral que permita que ambas sean altamente productivas, el conocimiento es fundamental para esto último, por lo que requiere una atención continua.

2.1.2 Recurso Humano

Diversos autores expertos en temas administrativos han hablado del recurso humano y consideran que se puede describir como el conjunto de diversos factores como conocimientos, habilidades, competencias, técnicas, talentos y experiencias que son parte de las personas y que pueden compartir a la organización en la que laboran y se desarrollan diariamente en sus diversas actividades y tareas por lo que las organizaciones alcanzan una competitividad respecto a la aportación de sus empleados, siendo la ventaja competitiva lo que mueve al mundo de los negocios garantizando el funcionamiento de la misma, debido a esto, las empresas deben de considerar al recurso humano como un factor potencial para llegar al éxito, se debe ver a las personas como una inversión y no como un costo (Hidalgo, Hernández y Leyva, 2020).

Se puede decir entonces que el recurso más importante de las organizaciones es el recurso humano, debido a que cada trabajador es multidimensional, se requiere de sus habilidades, conocimientos y experiencias para llegar a los objetivos empresariales, además de que con su actitud y talento permiten la diferenciación de las empresas, recordando que son las personas quienes hacen a las organizaciones y es su inteligencia la que permite el crecimiento de la misma, debido a esto, es importante que las organizaciones busquen el desarrollo constante de su personal

para lograr el cambio en el mundo en que factores como la tecnología cada día demandan de más conocimientos y destrezas para la sobrevivencia.

Para definir recurso humano, Chiavenato (2008) afirma que “Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea” (p. 81).

Las políticas de recursos humanos según Chiavenato, (2008) “se refieren a la manera como las organizaciones desean tratar a sus miembros para alcanzar por medio de ellos los objetivos organizacionales, al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales” (p.102).

2.1.3 La gestión del talento humano

La gestión humana es entonces el motor de cualquier organización, debido a que el talento de las personas que la conforman permiten el alcance de los objetivos y metas de las mismas, cuando se presentan cambios y retos que obligan a la organización a ser más competitiva, los cambios afectan de forma inevitable a su personal, es por ello que una buena administración de talento humano es necesaria para motivar a los participantes a que cooperen con entusiasmo y sientan ese sentido de pertenencia para lograr los fines propuestos. Los gerentes a cargo del personal de las organizaciones deben estar siempre atentos a que los individuos no pierdan la motivación e incentivarlos a mejorar siempre su desempeño con el propósito de llegar a los resultados esperados (Mariño, 2018).

Conceptualizando la Gestión de Talento Humano Chiavenato (2008), menciona que

> La administración de Recursos humanos (RH) es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes (p. 8).

La gestión del talento humano es un proceso y es parte de un sistema de gestión integral con una importancia significativa como consecuencia de que el talento humano lleva responsabilidad en cuanto al éxito o fracaso de una compañía (Atehortúa, Bustamante y Valencia de los Ríos, 2008).

2.1.4 La gestión del conocimiento

Los cambios constantes, la globalización y la tecnología han llevado como consecuencia a que las organizaciones estén atentas y preocupadas en desarrollar conocimiento dentro de sus instalaciones transformando este concepto en un activo que se relaciona con la competitividad y la productividad de sus actividades. Para muchas empresas en la actualidad, el conocimiento es entonces un factor importante que permitirá la diferenciación entre sus competidores y el cumplimiento a sus objetivos empresariales (Calvo, 2018).

La gestión del conocimiento abarca desde la identificación selectiva del mismo, su adquisición, el desarrollo, la retención y la aplicación de este en las diversas tareas o funciones a desempeñar. Es sumamente importante que la gestión del conocimiento sea parte fundamental del talento humano en las organizaciones esto en base a la capacitación que permitirá tanto el desarrollo de las personas como el de la empresa además de que permite cumplir con los objetivos estratégicos organizacionales y los objetivos personales del trabajador, esto con la finalidad de mejorar el desempeño laboral, el rendimiento y el alcance de metas (Mariño, 2018).

El concepto, debe interpretarse como un sistema, el cual tiene la función primordial de administrar la recopilación, organización, análisis y la divulgación del conocimiento en todos sus tipos y clases dentro de las empresas debido a que posee vital importancia para las mismas (Fleitas y Hernández, 2019).

2.1.5 Desarrollo de personas

Los enfoques para el desarrollo de personas son dos, el tradicional que habla sobre la formación de conocimientos y competencias en temas específicos y el enfoque moderno está basado en la estrategia organizacional. El desarrollo de

conocimientos y competencias es indispensable por lo que en la actualidad se realiza de forma constante y se busca que esté alineado con los objetivos y estrategia organizacional (Mariño, 2018).

El desarrollo de conocimientos y competencias puede entenderse como la capacitación necesaria para el desarrollo de las personas dentro de las organizaciones, este concepto puede definirse de diferentes formas, en el pasado se consideraba que la capacitación era un medio que era útil para adecuar la las personas a las diversas tareas que estaban a su cargo mientras que en la actualidad se considera que es un medio para potencializar el desempeño en el trabajo, es decir, es más como un impulso para que el trabajador se ejecute de la mejor manera y que la persona tenga las herramientas y conocimientos necesarios para hacerlo (Chiavenato, 2008).

2.1.6 El aprendizaje

El aprendizaje es considerado un desarrollo en la interiorización de la cultura universal, se refiere a un cambio cualitativo en los sujetos que lo adquieren, el que una persona aprenda le permite ser más productiva, a obtener más conocimientos, mejorar sus habilidades, transformar sus hábitos, valores, sentimientos, gustos, ideales, le permiten aspirar a cosas nuevas a sustituir sus actitudes y ampliar sus conductas y toma de decisiones (Fleitas y Hernández, 2019).

Además, el aprendizaje es un proceso dinámico que se prolonga en el tiempo y que se relaciona con factores cognitivos, estratégicos y contextuales de la persona que lo adquiere, comienza por medio de una motivación personal y conlleva el proceso de la construcción de un significado y de darle sentido a lo que se pretende aprender. El aprendizaje tiene una relación con las experiencias y conocimientos que la persona ya posee y se puede interpretar que el conocimiento fue adquirido por medio de una evaluación (Fernández, 2017).

Por otro lado, el aprendizaje colaborativo es considerado como la situación en la que dos o más individuos participan y trabajan en conjunto al compartir sus

conocimientos y experiencias de acuerdo a un tema en común, del cual pretenden llegar a un objetivo común (Honores, Vargas, Espinoza y Tapia, 2020).

2.1.7 La capacitación

La capacitación es parte de los diferentes procesos del área de recursos humanos como son la selección, la evaluación del desempeño entre otros, que es fundamental dentro de la organización, debido a que con ella se busca preparar a las personas con nuevos conocimientos, habilidades y experiencias para que sean aplicadas a sus diferentes tareas y obligaciones de puestos, esto con la finalidad de mejorar el desempeño laboral, esto último las empresas lo consideran como una inversión al tener un retorno positivo para la misma de lo contrario sería considerado como un gasto (Mariño, 2018).

La capacitación hace referencia a la proporción de las habilidades necesarias a los trabajadores de nuevo ingreso y actuales para desempeñar sus labores en las organizaciones por lo que implica mostrarle al empleado las funciones de sus herramientas y maquinaria, así como de su equipo de trabajo, los métodos y procedimientos aplicables que sean la base del desarrollo de sus tareas (Dessler, 2006).

La finalidad de los programas de capacitación es brindar los conocimientos necesarios que le permitan al empleado desarrollar su labor, que sea capaz de entender sus responsabilidades y que pueda resolver las problemáticas que se puedan presentar durante su desempeño. La capacitación repercute en los individuos de dos formas, al elevar su nivel de vida, es decir, le da la posibilidad de mejorar sus ingresos al saber más, puede aplicar para otro puesto de trabajo y recibir una remuneración más satisfactoria y al elevar su productividad, cuando la empresa y el empleado ganan, es decir, la productividad organizacional va en aumento como resultado de los conocimientos y desempeño aplicado por parte del trabajador que mejora notablemente su productividad. Debido a esto, la capacitación a los trabajadores de las empresas es necesaria y se debe enfatizar a

los puntos específicos y necesarios para que el empleado pueda desempeñarse de la mejor manera en su puesto (Valdivia, 2018).

La capacitación que recibe el capital humano en las organizaciones permite aportar nuevos y reforzar los conocimientos previos de los trabajadores, de manera que puedan desarrollarse dentro del centro de trabajo de una manera adecuada además de conocer información de la empresa relevante y necesaria para desarrollar sus labores dentro de la misma, se recomienda empezar por un análisis dentro de la organización evaluando el desempeño de los empleados en sus labores para determinar la necesidad de capacitación y detectar las problemáticas más repetitivas que estén afectando a la productividad de la misma empresa. Cuando se lleva a cabo una capacitación se le estarán otorgando nuevos instrumentos a los empleados para potenciar la productividad debido a que los mismos se sienten seguros y capaces de realizar sus tareas además de tener la oportunidad de proponer nuevas ideas para ser más efectivos y con ello generar un desempeño de alta calidad que acorde a los objetivos de la empresa podrá destacar entre el mercado laboral (Obando, 2020).

El proceso de capacitación permite que los colaboradores puedan desempeñarse en sus actividades de acuerdo a lo que la organización espera, y se constituye como una herramienta que busca adaptarse a los cambios, tendencias, políticas y alcanzar metas estipuladas por la misma empresa, así como la búsqueda del desarrollo profesional y personal de sus trabajadores (Pinedo, 2018).

2.1.8 La productividad

La productividad laboral y la capacitación están relacionadas entre sí, debido a que cuando los empleados están capacitados resulta un impacto positivo en su productividad aumentando de manera significativa debido a que se ven más comprometidos y relacionados con su trabajo además de tener más herramientas, conocimientos y pueden aclarar sus dudas en cuanto al desarrollo de sus labores y con ello se desenvuelven mejores y más eficientes en su centro de trabajo, se

sienten motivados y en un ambiente adecuado permitiendo el cumplimiento de los objetivos de la empresa en general (Obando, 2020).

Al aplicar la capacitación se obtienen diversos beneficios en el crecimiento del personal, como la mejora en el clima laboral dentro de la organización, el cambio de actitud de la colaboración generada, el conocimiento y la disminución de los riesgos de trabajo en el centro laboral la notable contribución al cambio y acondicionamiento de las instalaciones donde el colaborador se desempeña, la preparación impartida a todos los niveles, la formación por competencias y sobre todo el aumento notable que genera en la productividad de los empleados, siendo esto último uno de los beneficios más importantes para las organizaciones debido a que las prepara para su crecimiento y genera una ventaja competitiva notable, además de ser capaces en su desempeño y aumenta la rentabilidad (Fleitas y Hernández, 2019).

2.1.9 Importancia de la capacitación

La formación que tienen los empleados a lo largo de su estancia en las organizaciones desde su llegada tiene como consecuencia la contribución y la eficiencia que resulte de sus actividades, la educación y los conocimientos previos que el empleado presenta más el conocimiento certificado adquirido por medio de capacitaciones contribuye a la productividad laboral (Bonilla, Macero y Mora, 2018).

La importancia de la capacitación que recibe el capital humano en las organizaciones está relacionada con la eficiencia que resulta en cada una de las áreas de la empresa, mejorando la calidad aplicada en sus labores y la mejora en el desempeño en sus actividades, lo que les permite a los empleados, ocupar puestos con más responsabilidades y los motiva debido a que pueden ascender y recibir un sueldo más alto, esto último, incentiva a los empleados a querer aprender y desarrollar nuevos conocimientos haciéndose expertos en lo que hacen dentro de su centro de trabajo lo que resulta beneficioso para la propia organización (Bonilla, Macero y Mora, 2018).

De acuerdo con investigaciones previas, la importancia de capacitar al personal se basa en la necesidad de promover el conocimiento por medio de capacitaciones

específicas que aporten nuevos conocimientos e impulsen el crecimiento económico de la empresa en cuestión, así como su imagen organizacional, facilitando nuevas habilidades y aptitudes que permitan que los participantes mejoren su desempeño laboral (Soto y Egas, 2012).

La importancia de la capacitación radica en la relación que tiene con la efectividad y productividad que toda organización desea tener, es necesario que las personas que conforman la organización estén lo suficientemente capacitadas para efectuar su trabajo, es conocido que el éxito y desarrollo de las empresas depende de su talento humano, es por ello que es esencial que dentro de las organizaciones se efectúen capacitaciones para mantener a su personal actualizado y asegurarse que tiene las capacidades necesarias para efectuar su desempeño, además, la capacitación debe aplicarse en relación con las necesidades que se presentan tanto para el individuo como para la empresa, conociendo los objetivos propios y las capacidades y experiencias de cada individuo para impulsar el mejor resultado buscado durante la capacitación. La capacitación es importante porque le permite al trabajador conocer los objetivos de la organización a la que pertenece y conocer qué es lo que se espera de su desempeño así como contar con las herramientas y aptitudes necesarias para llevar a cabo sus actividades, finalmente la capacitación fomenta el aprendizaje y el conocimiento y cuando este último evoluciona y es aprovechado le permitirá a la organización crecer, innovar y evolucionar paulatinamente hasta llegar a ser sumamente competitiva y productiva, aumentando sus ganancias y valor organizacional (Obando, 2020).

2.1.10 El impacto de la capacitación

El impacto que tiene la capacitación en las organizaciones se refiere a la situación que se presenta y produce cambios notables y duraderos, que pueden ser positivos o negativos, que son esperados o inesperados en el desarrollo del personal, en las empresas y en la sociedad. La evaluación del impacto que genera la capacitación es considerada como un juicio en donde se valoran cambios cuantitativos y cualitativos que influyen en el personal y en las organizaciones donde se apliquen, estableciendo un vínculo directo entre los resultados propios de la empresa. La

evaluación del impacto no es un procedimiento fácil de ejecutar, pero si es necesario, se debe considerar la complejidad entre las variantes de la acción superada y las personas que se ven afectadas por la misma, es por ello que se recomienda distinguir lo significativo para darle una correcta ponderación a la importancia de los cambios que se generan y se recomienda realizarlo mediante un sistema de referencia compartido (Fleitas y Hernández, 2019).

Los objetivos que tiene la capacitación pueden verse reflejados en el impacto que tiene, Chiavenato (2011) señala que los principales objetivos de la capacitación son:

- Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no solo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
- Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentar la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración (p. 324).

El impacto de la capacitación se puede ver reflejado en la mejora del desempeño laboral, los empleados que reciben una capacitación de acuerdo a sus necesidades, ejecutan y enriquecen sus labores principales debido al entendimiento y conocimiento que perciben elevando su confianza y su sentido de pertenencia, además se presenta una mayor satisfacción por parte de los mismos, se sienten apreciados y retados por medio de las oportunidades constantes que la capacitación implica, de igual manera, un buen programa de capacitación le permite al empleado conocer, mejorar y fortalecer las habilidades que requiere de acuerdo a su labor y nivel, le permite al colaborador ser consistente dentro de la organización, al tener los conocimientos y experiencia necesaria asegura que el desempeño sea constante, elevando así la productividad en relación con la eficiencia aplicada en los procesos que aseguran el éxito de la organización, teniendo una mejor disposición, propuestas de mejora, nuevas estrategias e ideas innovadoras. Por otro lado, la capacitación permite que dentro de la organización disminuya el factor rotación de

personal, que sin duda su existencia se resume en un costo alto para las organizaciones (*Workbeat*, 2022).

2.1.11 La evaluación del impacto de la capacitación

La evaluación del impacto de la capacitación se puede entender como un proceso de evaluación concreto que permite determinar los efectos que produce la capacitación dentro de las organizaciones y definir los beneficios que aporta en relación con objetivos de la empresa (Pineda, 2000).

La evaluación del impacto de la capacitación se fundamenta en comparar el costo que tuvo la capacitación aplicada y los beneficios y resultados que esta aporta a la organización, la empresa debe de evaluar el impacto que causó la preparación y desarrollo que se les brindó a los colaboradores a fin de evaluar su desempeño y determinar si los resultados son los esperados y si vale la pena continuar invirtiendo en ello (Navarrete, 2018).

Al aplicar una evaluación después de aplicarse una capacitación dentro de las organizaciones, se logrará medir a lo largo de todo el proceso los resultados y los efectos que se presenten, que representan el impacto que tiene la capacitación que fue impartida. Como resultado de esto, resultará menos complejo establecer una relación entre la evaluación previa y la evaluación después de lo aplicado a fin de conocer los efectos y la influencia que tiene la capacitación en los resultados y la transformación que obtiene el trabajador y la organización y sus objetivos (Fleitas y Hernández, 2019).

La finalidad de la evaluación del impacto que tiene la capacitación en las organizaciones es el conocer la utilidad que tiene dicho procedimiento aplicado durante su ejecución además de definir la orientación y el seguimiento necesario después de su aplicación con el propósito de mejorar la calidad y resolver las problemáticas encontradas en acciones futuras. Además, es necesario conocer con precisión el impacto de la capacitación bajo una recopilación y valoración frecuente de datos que contengan información sobre la calidad del contenido, los resultados,

efectos y el estudio de las variables e indicadores aplicados de acuerdo a la finalidad de la empresa (Fleitas y Hernández, 2019).

2.1.12 Metodologías aplicadas para medir el impacto de la capacitación y el desempeño laboral

Uno de los modelos más utilizados para evaluar la capacitación y el desempeño laboral, es el de Donald Kirkpatrick, mismo que fue establecido por el autor en 1975, el cual establece cuatro niveles de evaluación:

- **Primer nivel, reacción:** Se mide la satisfacción que presenta el colaborador que fue capacitado de acuerdo a las acciones de la capacitación, como son el lugar, el contenido, el material y el instructor, esto para validar la utilidad y efectividad percibida por el público que fue partícipe del proceso.
- **Segundo nivel, aprendizaje:** Se pretende evaluar el nivel de aprendizaje obtenido, así como la comprensión de los temas impartidos, la asimilación de los nuevos conocimientos y el grado en que se alcanzaron los objetivos establecidos en el proceso de capacitación.
- **Tercer nivel, comportamiento**: Se pretende evaluar la Influencia de la capacitación de acuerdo con el nivel de aprendizaje y conocimientos adquiridos con el desempeño que presentan los colaboradores en sus actividades luego de ser parte del proceso de capacitación aplicado en la organización.
- **Cuarto nivel, impacto en la organización:** Se hace una valoración de los resultados para la empresa en general luego de aplicarse la capacitación y darle un seguimiento continuo, como puede ser, el incremento de la productividad, disminución de rotación de personal, reducción de quejas y conflictos, mejora en la calidad y reducción de costos.

Son estos cuatro niveles que implican el método descrito y se puede apreciar que los primeros dos niveles están relacionados con el individuo y su comportamiento y los últimos dos con el beneficio que obtendrá la capacitación con estos cambios (Cabrera, 2005).

Otra propuesta, es el modelo de capacitación/formación de Wade, el cual está constituido por cuatro niveles:

- I – Respuesta: reacción ante la formación y el aprendizaje por parte de los participantes.
- II – Acción: transferencia de aprendizajes al puesto de trabajo.
- III – Resultados: efectos de la formación en el negocio, medidos mediante indicadores cuantitativos o tangibles, y cualitativos o blandos.
- IV – Impacto de la formación en la organización, a través del análisis del costo-beneficio. La rentabilidad de la capacitación está determinada en lo fundamental por el impacto de la capacitación en las producciones y servicios.

Cada uno de ellos, busca otorgar un valor para medir la evaluación que beneficia a la organización (Palmero, Padrón, Rizo, Tejo, Rodríguez y Torres, 2012).

Por otro lado, el modelo de capacitación/formación de Phillips, está integrado por 5 fases:

- I – Recogida de datos.
- II – Aislamiento de los efectos de la formación.
- III – Clasificación de los beneficios en económicos y no económicos.
- IV – Conversión a valores monetarios.
- V – Cálculo del Retorno de Inversión (ROI). En contraposición con el modelo de Kirkpatrick, esta visión de la evaluación del impacto es reduccionista, ya que, al valorar sólo los resultados económicos, olvida la parte de los resultados cualitativos de la formación, que en la mayoría de los casos es la más importante. No obstante, el autor aporta una metodología novedosa que permite avanzar en el complejo terreno de la medición y la cuantificación de los beneficios de la formación en las producciones y servicios.

A diferencia del método de Kirkpatrick, el modelo de formación de Phillips busca un enfoque mucho más cuantitativo, y se centra en desarrollar una metodología que permita evaluar el impacto económico de la formación en las organizaciones. Para ello adapta el cálculo del retorno de inversión (ROI) a la formación, y lo utiliza como

instrumento para medir sus resultados a nivel de rentabilidad exclusivamente (Palmero, Padrón, Rizo, Tejo, Rodríguez y Torres, 2012).

2.1.13 Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a el nivel de calidad con el que un trabajador realiza sus actividades en un puesto o vacante determinada, a las acciones que un individuo realiza con la intención de obtener un resultado, y que además está regulado por normas, restricciones, instrucciones, exigencias, metodologías, expectativas y criterios a considerar con tal de asegurar que el desempeño sea el esperado y cumpla la calidad en relación con el desempeño y los resultados (Peña, 2016).

Así mismo, está establecido por el modo de realizar las tareas ejecutadas y determina si se realizaron con eficacia y eficiencia, así como el cumplimiento de la mismas. Para que una empresa logre alcanzar el éxito que busca debe considerar el bienestar laboral debido al efecto que genera dentro de la organización (Medina ,2015).

Es bien cierto que el desempeño laboral es una pieza indispensable para alcanzar el objetivo de productividad en las organizaciones, para que el desempeño por parte de los trabajadores pueda alcanzar la productividad esperada las empresas deben concentrar sus esfuerzos e invertir en capacitaciones para el personal, a comparación de años atrás, en donde era normal considerar a los empleados como un recurso más que formaba parte de la empresa y que solo debía explotarse, hoy en día se valora a los trabajadores y se busca llevarlos a la mejora continua (Díaz y Toscano, 2021).

El desempeño laboral y la productividad son dos de los factores con más importancia para el cumplimiento y alcance de los objetivos de las organizaciones, además el enfoque principal de estos factores está centrado en las competencias y el cumplimiento de las mismas y relacionadas con las habilidades de los empleados siempre orientadas hacia un desempeño eficiente (Hinojo, 2020).

El desempeño laboral está centrado principalmente en el desarrollo de los recursos humanos dentro de las organizaciones, el cual afecta en el logro de los objetivos planteados tanto como para la organización como para el mismo individuo (Navarrete, 2018).

Por otro lado, el desempeño laboral se asocia a características persono lógicas, aptitudes, cualidades, necesidades y habilidades de cada persona, además de una habilidad adquirida que se genera con la experiencia (Vélez, 2017).

Considerando lo anterior, el desempeño laboral se relaciona con diversos factores que lo afectan directamente, como son las capacidades, la adaptabilidad, la iniciativa, los conocimientos, la capacidad de trabajar en equipo, los estándares de trabajo y la manera de realizar las tareas, todo esto contribuye a maximizar el desempeño (Peña, 2016).

2.1.14 Productividad y desempeño laboral

La productividad se puede definir como el arte de ser capaz de crear, generar o mejorar bienes y servicios (Nemur, 2016).

Actualmente el nivel de productividad es de gran importancia para las empresas, y se aplica este concepto para cualquier tipo de empresa, giro o tamaño de la misma, cada organización tiene como meta principal generar más produciendo más, resultando esto como señal de ser una empresa altamente competitiva. Es necesario que las organizaciones desarrollen un enfoque en sus políticas y en la ejecución de sus procesos productivos, que esto último sea un tema con prioridad a fin de obtener una eficiencia y eficacia en sus resultados, debido a que la gestión empresarial y el sistema de administración en general se relacionan indiscutiblemente con el nivel de productividad, al tener una buena gestión se aplican nuevas estrategias y técnicas que siendo aplicadas al proceso de producción vigente permitirán el aumento de la productividad mediante correcciones y mejoras (Díaz y Quintana, 2021).

Asimismo, la productividad es una medida de rentabilidad que relaciona la producción conseguida por la industria en relación con la cantidad de recursos

empleados para la obtención de esa producción en un periodo determinado (Checa, 2018).

Los directivos de las organizaciones tienen la responsabilidad de aumentar la productividad y la competitividad de la empresa asegurando la rentabilidad, solvencia, liquidez y supervivencia de la empresa, para ello se deben conocer todas las áreas del centro de trabajo y se debe analizar las áreas que necesitan atención y mejoras y potenciar las que se encuentren factibles (Díaz y Quintana, 2021).

La productividad del recurso humano está relacionada con diversos factores que determinan directamente su rendimiento y algunos de ellos son principalmente; la motivación, el ambiente laboral, el acceso a nuevas tecnologías, la disponibilidad de recursos necesarios para desarrollar sus labores, la infraestructura del centro de trabajo, la relación directa con sus directivos y subordinados entre otros. Todos y cada uno de ellos afectan en diferente porcentaje la productividad que el trabajador puede generar con el desempeño de sus laborales lo que resulta afectando o beneficiando a la organización, el gestor de la empresa deberá de estar al tanto de que el talento humano a su cargo esté motivado, se desempeñe en un ambiente laboral adecuado, tenga buenas relaciones laborales, que las condiciones donde se desempeña sean factibles asegurando su seguridad y brindarle las comodidades que sus tareas requieran además de proveer de la maquinaria y los recursos necesarios para ejecutar sus responsabilidades (Díaz y Quintana, 2021).

En el desarrollo de las habilidades del personal que labora en las organizaciones en relación con su productividad, puede obtenerse por medio de la inversión en la capacitación para sus trabajadores y el incremento de la experiencia que consiguen las personas dentro de la institución en la que laboran (Maturana y Andrade, 2019).

Dentro de las organizaciones, cuando los empleados generan nuevas habilidades, aprenden nuevos métodos para desempeñar sus labores y perfeccionan las técnicas aprendidas y empleadas y la productividad aumenta notablemente (Ganga y Villacís, 2018).

Para las empresas un factor importante a considerar en tema de productividad son los costos, la razón es que para poder ser productivos la organización debe de administrar sus recursos correctamente, el principal objetivo de ser productivos debe alcanzarse sin poner en riesgo las finanzas de la empresa, para lograrlo el talento humano debe estar siempre comprometido, capacitado y motivado para que trabaje de acuerdo al objetivo empresarial. El resultado de una buena capacitación será el grado de productividad que logra alcanzarse, es por ello, que cada día más empresas deciden invertir en la capacitación de sus colaboradores, administrando sus recursos a fin de alcanzar resultados para el futuro (Diaz y Toscano, 2021).

2.1.15 Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño está compuesta por la evaluación de la competencia, de las condiciones laborales y personales que se necesitan para desempeñarse en cierto puesto de trabajo y del cumplimiento de las metas propuestas. Para que un colaborador presente un buen desempeño es necesario que se determine si es competente, aunque esto no garantiza que su desempeño sea el mejor, se deben considerar el resto de los factores mencionados (Navarrete, 2018).

La evaluación del desempeño permite para las organizaciones efectuar un diagnóstico operativo de las labores que se deben realizar, así como determinar las capacidades humanas necesarias, el lugar de trabajo que sea el adecuado y las herramientas y equipo que demandan las tareas (Peña, 2016).

2.1.16 Capital Humano Docente

Como se mencionó en lo anterior, el capital humano es el conocimiento que adquieren los trabajadores y la capacidad que demuestran para renovarlo y actualizarlo permanentemente. Es considerado el motor que hará funcionar a cualquier organización, hablando de instituciones educativas, el conocimiento y la experiencia configuran el proceso de enseñanza-aprendizaje que ejecutan siendo su principal función. Los profesores considerados como capital humano de las escuelas adquieren durante su trayectoria diversas capacidades, mismas que van siendo fortalecidas permanentemente a lo largo de su desempeño como docentes

con el propósito de potenciar su desempeño en el proceso formativo de los estudiantes, así como de cambiar el proceso de enseñanza-aprendizaje impartido y utilizar nuevas metodologías.

El proceso educativo representa la principal responsabilidad y función del profesor de las instituciones educativas, debe tener la capacidad de desempeñar su labor eficientemente, debe dominar conocimientos y habilidades específicos en materia de la clase o asignatura que imparte y debe conocer los métodos, equipos, herramientas y tecnologías para enseñar y facilitar el aprendizaje. Esto mediante la capacitación que adquiera y que busque mejorar su desempeño en el proceso educativo. Los maestros deben ser enseñados para enseñar, se les debe preparar a fin de que compartan los conocimientos adquiridos a sus estudiantes en aula (Sosa, 2014).

2.1.17 La gestión del capital humano docente

La gestión del capital humano docente en las instituciones educativas parte del análisis que existe en la actualidad de la globalización que sugiere explorar el tema descrito como una aportación de las instituciones educativas de las cuales está claro que su recurso más valioso es el capital humano y al hablar de una organización dedicada a ofrecer una educación de calidad hablamos del personal docente que conforman dichas instituciones, es decir sus profesores (*Adhikari*, 2010).

El desarrollo del capital humano docente debe llevarse a cabo mediante la integración de capital humano que abarca desde el reclutamiento que se basa en la búsqueda de los mejores profesores acorde a las necesidades del puesto que se busca ocupar, continuando con la selección de los mejores participantes y sigue la colocación del personal docente de calidad en aulas, lo que lleva a la inducción, la motivación y se busca retener a los seleccionados como profesionales de calidad y sigue con el desarrollo y preparación continuo para mantener y aumentar la productividad y el servicio de calidad en el proceso de aprendizaje del del profesorado (Markowitz y Smylie, 2004).

Además de lo mencionado, la gestión del capital humano debe formar parte de las políticas que las instituciones educativas planean, debido a que requieren de un personal capacitado y capaz de adaptarse a los cambios existentes con la finalidad de potenciar el talento de sus profesores, mejorar sus habilidades y permitirles avanzar en cuanto a su desarrollo y desempeño ante un servicio educativo de calidad, contribuyendo de esta manera al desarrollo de la organización, es decir de las escuelas (Pinedo,2018).

2.1.18 Importancia de la capacitación al capital humano docente

Gutiérrez, Nares, Velasco y Martínez (2017), indican que “En la actualidad se demanda una educación de calidad y para ello se requiere que el docente se encuentre preparado para cubrir las expectativas requeridas de la propia institución educativa” (p. 95).

El desarrollo del personal y la capacitación deben ser parte de las políticas de las instituciones educativas, debido a que resultado de ello es la potencia que genera para la organización, a sus procesos el servicio que se ofrece y además contribuye al proceso de aprendizaje de los estudiantes a cargo del personal docente. Hablando de la capacitación que reciben los profesionales en enseñanza, se obtienen claros resultados en su desarrollo profesional, social y personal, promoviendo la innovación, nuevas formas de enseñar, mejorar la calidad educativa, así como el servicio y aporta al desarrollo organizacional (Pinedo, 2018).

El personal docente de las instituciones de educación superior es en su mayoría profesionales universitarios más no docentes de profesión en la mayoría de los casos, es decir son profesionistas egresados con experiencia en sus estudios y preparación más no siempre cuentan con habilidades o técnicas de enseñanza o pedagogía. Esto no siempre interfiere en la transmisión de conocimientos sin embargo es necesario que dichos profesionistas tengan las herramientas y conocimientos necesarios para aplicar técnicas de enseñanza que permitan que los estudiantes adquieran los conocimientos que son transmitidos en clase y que el proceso de aprendizaje sea el más adecuado, además de desarrollar la capacidad

para la investigación, el correcto manejo de grupos, la aplicación de técnicas pedagógicas que colaboran con la formación integral de los estudiantes además de que deben estar constantemente actualizados en los diferentes temas que estén especializados es decir, en la materia o asignatura que impartan (Pinedo, 2018).

En consecuencia, se debe considerar la aplicación constante y continua de una correcta capacitación en las diversas instituciones educativas a nivel superior como en cualquier otra corporación o empresa, su capital humano docente necesita adquirir los conocimientos y técnicas necesarias para llevar a cabo sus actividades y debe mantenerse motivado para que brinde siempre el mejor servicio educativo representando a la institución ante sus estudiantes y desarrollar el sentido de pertenencia necesario para permanecer en su lugar de trabajo y buscar siempre dar su mejor desempeño (Pinedo, 2018).

2.1.19 Importancia del área de capacitación en las organizaciones

Él área de capacitación dentro de las organizaciones consiste en el departamento que está a cargo del proceso, su función principal es el diseño, aplicación y supervisión de los programas de capacitación para los empleados, además del desarrollo de las capacidades que el talento humano requiere y que deben estar relacionadas con la estrategia de la organización, se deben identificar las necesidades de formación y los perfiles de los puestos de trabajo además de la gestión de los trabajadores. Dentro de este departamento, debe existir un encargado del área como tal que lleve la gestión y supervise las tareas desempeñadas dentro de la misma, el capacitador, quien se encarga de desarrollar e impartir los programas que enriquezcan las habilidades, aptitudes y conocimientos de los empleados además de darles una orientación y sirven como apoyo para los mismos, el diseñador de instrucción, que puede ser interno o externo, y se encarga del diseño en general de dichos programas así como de los planes de estudio, las lecciones, los materiales de apoyo, el diseño de las actividades y evaluaciones, los objetivos de aprendizaje, entre otros (Ludus, 2022).

Explicado en otras palabras, el área de capacitación y desarrollo, gestiona la formación que deben recibir los trabajadores a fin de que su crecimiento y el de la empresa se vea fomentado y fortalecido, en ella se integran los factores que deben considerarse en los programas de capacitación, así como lo necesarios después de su aplicación, es el área que sustenta el progreso profesional y laboral de todos los que conforman la capacitación. Las funciones más importantes que cumple el área de capacitación dentro de una empresa son: El reconocimiento de los ámbitos que requieren formación o refuerzo, se deben identificar las necesidades que presentan los empleados para mejorar su desempeño, el diseño e implementación de los planes de capacitación, se debe estructurar el plan que se pretende implementar y debe cumplir con los requerimientos necesarios para su aplicación, fomentar la aplicación de los conocimientos, más allá de que el trabajador aprenda, se busca que ponga en práctica lo aprendido y lo incluya dentro de sus actividades laborales diarias, establecer medidas para el desarrollo de las habilidades, el área de capacitación debe gestionar las herramientas y lo que sea necesario a fin de que lo aprendido se aplique correctamente y que las condiciones dentro de la organización lo permitan (*Hotmart,* 2023).

2.1.20 Consecuencias de no capacitar al docente

En la actualidad, se deben considerar diversos factores que contribuyen a que la educación sea adecuada y de calidad, sin embargo, no todas las instituciones educativas aplican la capacitación constante y correcta hacia su cuerpo docente, las consecuencias de ello se basan en el bajo rendimiento laboral e inadecuado desempeño por parte de los profesores y en la deficiencia educativa que se genera en las aulas, siendo los principales afectados, los alumnos. Como en toda organización, las instituciones educativas deben estar al día y ocuparse de preparar a quienes comparten sus conocimientos en las aulas.

Al no capacitarse, los docentes presentan una falta de conocimiento y dominio de las TIC (Tecnologías de la información y comunicación) siendo en la actualidad un factor fundamental para el aprendizaje y para brindar el mejor servicio educativo, los docentes al no ser capacitados para aplicar estas tecnologías a su método de

estudio, retrasan la capacidad de sus alumnos, otra de las consecuencias, se resume en la falta de preparación y la ineficiencia de los planes de capacitación aplicados, debido a que son centralizados y no se ocupan de las necesidades personales del individuo, se generalizan y no se le da prioridad a la perspectiva real de los profesores (Pequeño, 2019).

Después de analizar la información documental encontrada, se obtiene un marco teórico que sirve para comprender los temas de estudio y fortalecer el conocimiento respecto al tema y que, sobre todo, es importante considerar y aplicar en el desarrollo de la investigación.

2.2 Marco Contextual

2.2.1 Sistema de educación superior en México

México a través de la historia ha incrementado sin duda el número de universidades disponibles para los millones de mexicanos que desean superarse y continuar con sus estudios, la universidad en México fue una de las primeras instituciones que se fundó después de la conquista, fue el 25 de enero del año 1553 cuando el virrey Luis de Velasco otorgó la Real cédula que fue entregada por Felipe II, a nombre de Carlos V, fue entonces cuando se conmemoró la inauguración de la primer universidad en la historia de México, originalmente llamada Real Universidad de México, ofreció años de servicio, sin embargo con el paso de los años se transformó y en la actualidad lleva por nombre Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). México experimenta a partir de la segunda mitad del siglo XX un crecimiento notable en cuanto al número de universidades e instituciones de educación superior, así como el número de estudiantes registrados, profesores disponibles y diversas áreas de investigación. Actualmente México es uno de los muchos países que consideran la educación superior como un proceso vital y justo para conseguir la modernización para el país (Cruz y Cruz, 2008)

La educación superior en México comprende aquella educación que se imparte después del bachillerato o sus equivalentes y las funciones que realizan las instituciones se refieren a la formación de recursos humanos en los distintos campos

de la ciencia, la tecnología y las humanidades.
De acuerdo con la SEP (2017) quien menciona que dicho sistema está compuesto por instituciones educativas privadas como universidades, centros de educación superiores, universidades tecnológicas y sociales e institutos tecnológicos particulares, y públicas como son instituciones educativas federales, estatales y de apoyo solidarios, universidades politécnicas, centros públicos de investigación, escuelas normales, institutos tecnológicos públicos y centros de formación especializada.
Además, la educación superior en México está compuesta por niveles de técnico superior universitario que en un periodo promedio de dos o tres años forma a profesionales técnicos con una rama de especialidad propia, la licenciatura dividida en normal, universitaria y tecnológica que tiene una duración promedio de 4 a 5 años a fin de formar profesionistas tecnológicos o maestros.
El siguiente nivel educativo que sigue la educación superior es el nivel de posgrado y va desde la especialidad, la maestría y el doctorado en diferentes áreas de interés social, tecnológico y científico.

Tipología de las instituciones

Las instituciones de educación superior en México están clasificadas de acuerdo a diversos factores a considerar como su tamaño, oferta educativa y las funciones que se realizan en ellas. Es la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) quien estuvo a cargo de esta clasificación en 1999 que además es utilizada en la actualidad por la secretaría de Educación Pública (SEP).

- Subsistema de universidades públicas federales
- Subsistema de universidades públicas estatales
- Subsistema de educación tecnológica
- Subsistema de otras instituciones públicas
- Universidades tecnológicas públicas
- Universidades politécnicas públicas
- Subsistema de universidades públicas interculturales

- Instituciones particulares
- Instituciones de formación docente
- Subsistema de centros públicos de investigación
- Otras instituciones públicas

Datos basados en INEGI

De acuerdo con INEGI, como se muestra en la tabla 1.2, se registraron los siguientes datos durante el ciclo escolar del periodo 2020-2021.

Tabla 1.2 Datos de Educación superior registrados en México en el ciclo escolar 2020-2021

Entidad Federativa	Sexo	2020/2021 Superior
Estados Unidos Mexicanos	Total	4,030,616
Aguascalientes	Total	53,687
Baja California	Total	129,251
Baja California Sur	Total	23,997
Campeche	Total	28,388
Coahuila de Zaragoza	Total	115,626
Colima	Total	21,189
Chiapas	Total	78,489
Chihuahua	Total	137,363
Ciudad de México	Total	554,990
Durango	Total	53,023
Guanajuato	Total	158,453
Guerrero	Total	76,419
Hidalgo	Total	107,351
Jalisco	Total	252,355
México	Total	447,737
Michoacán de Ocampo	Total	115,919

Tabla 1.2 Datos de Educación superior registrados en México en el ciclo escolar 2020-2021 (Continuación)

Entidad Federativa	Sexo	2020/2021 Superior
Nuevo León	Total	240,161
Morelos	Total	65,561
Nayarit	Total	33,686
Nuevo León	Total	240,161
Oaxaca	Total	75,499
Puebla	Total	245,577
Querétaro	Total	86,507
Quintana Roo	Total	38,661
San Luis Potosí	Total	79,491
Sinaloa	Total	132,351
Sonora	Total	120,203
Tabasco	Total	67,444
Tamaulipas	Total	134,783
Tlaxcala	Total	36,467
Veracruz de Ignacio de la llave	Total	189,293
Yucatán	Total	79,661
Zacatecas	Total	51,034

Fuente: Datos de Educación Superior registrados en México en el ciclo escolar 2020-2021. INEGI (2021)

2.2.2 Sistema de educación superior en Durango

En el estado de Durango, se registró el total de alumnos por el INEGI en el ciclo escolar 2021-2022, mostrados en la tabla 2.2.

Tabla 2.2 Alumnos de educación superior en el estado de Durango ciclo escolar 2021-2022

Entidad Federativa	Sexo	2020/2021 Superior
Durango	Total	51,682

Fuente: Alumnos de educación superior en el estado de Durango ciclo escolar 2021-2022. INEGI (2022)

En la tabla 3.2; se muestra la estadística registrada en Durango durante el ciclo escolar 2021-2022.

Tabla 3.2 Estadística educativa en Durango ciclo escolar 2021-2022

Tipo / Nivel	Alumnos Total	Alumnos Mujeres	Alumnos Hombres	Docentes	Escuelas
Total, del sistema educativo	516,709	259,955	256,754	34,818	5,835
Público	464,228	232,578	231,650	29,791	5,350
Privado	52,481	27,377	25,104	5,027	485
Modalidad Escolarizada	507,005	254,306	252,699	34,188	5,799
Público	459,359	229,579	229,780	29,582	5,334
Privado	47,646	24,727	22,919	4,606	465
Educación Superior	51,682	27,335	24,347	5,786	104
Licenciatura	47,526	24,949	22,577	5,048	85
Normal	3,412	2,158	1,254	360	9
Universidad Tecnológica	44,114	22,791	21,323	4,688	76
Posgrado	4,156	2,386	1,770	738	66

Tabla 3.2 Estadística educativa en Durango ciclo escolar 2021-2022 (continuación)

Tipo / Nivel	Alumnos	Alumnos	Alumnos	Docentes	Escuelas
	Total	**Mujeres**	**Hombres**		
Público	41,804	21,816	19,988	3,997	49
Privado	9,878	5,519	4,359	1,789	55

Fuente: Estadística educativa en Durango ciclo escolar 2021-2022. SEP (2022)

Se registran un total de 104 instituciones educativas a nivel superior en el Estado de Durango de las cuales 49 son instituciones públicas y 55 son privadas.

En el Anuario Estadístico de la Población Escolar en Educación Superior publicado por la ANUIES, se registran en el estado de Durango en el ciclo escolar 2020-2021 un total de 59,561 estudiantes a nivel superior, de los cuales 30,930 son mujeres y 28,631 son hombres, se registra un total de 16,069 como total de nuevo ingreso y un total de 12,234 egresados de los cuales 9,204 están titulados, 5,141 mujeres y 4,063 hombres.

2.2.3 Sistema de educación superior en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo.

En el Anuario Estadístico de la Población Escolar en Educación Superior publicado por la ANUIES, se registran en el municipio de la Ciudad de Durango, Durango en el ciclo escolar 2020-2021 un total de 36,666 estudiantes a nivel superior, de los cuales 19,459 son mujeres y 17207, son hombres, se registra un total de 9,573 como total de nuevo ingreso y un total de 7693, egresados de los cuales 5,647 están titulados, 3,267 mujeres y 2,380 hombres.

Nivel Público: En el Anuario Estadístico de la Población Escolar en Educación Superior publicado por la ANUIES, se registran en el municipio de la Ciudad de Durango, Durango en el ciclo escolar 2020-2021 en instituciones públicas, como se muestra en la tabla 4.2:

Tabla 4.2 Estadística Durango, Dgo. Instituciones públicas

Matrícula Total	Hombres	Mujeres
26,684	12,612	14,072
Total, Nuevo Ingreso		Total, de Egresados
6,028		5,249
Titulados Total	Titulados Hombres	Tituladas Mujeres
4,689	1,975	2,714

Fuente: Estadística Durango, Dgo. Instituciones públicas. ANUIES (2021)

Nivel Privado: En el Anuario Estadístico de la Población Escolar en Educación Superior publicado por la ANUIES, se registran en el municipio de la Ciudad de Durango, Durango en el ciclo escolar 2020-2021 en instituciones privadas, como se muestra en la tabla 5.2:

Tabla 5.2 Estadística Durango, Dgo. Instituciones privadas

Matrícula Total	Hombres	Mujeres
9,982	4,595	5,387
Total, Nuevo Ingreso		Total, de Egresados
3,545		2,444
Titulados Total	Titulados Hombres	Tituladas Mujeres
958	405	553

Fuente: Estadística Durango, Dgo. Instituciones privadas. ANUIES (2021)

En la ciudad de Durango Dgo. se registran un total de 30 instituciones de educación superior entre públicas y privadas

1. Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango
2. UJED Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales
3. UJED Facultad de Ciencias Exactas
4. UJED Facultad de Economía, Contaduría y Administración

5. UJED Facultad de Ciencias Químicas
6. UJED Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
7. UJED Facultad de Trabajo Social
8. UJED Escuela de Lenguas
9. UJED Facultad de Ciencias de la Cultura Física y Deporte
10. UJED Facultad de Enfermería y Obstetricia
11. UJED Facultad de Medicina y Nutrición
12. UJED Facultad de Odontología
13. UJED Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana
14. UJED Escuela de Pintura, Escultura y Artesanías
15. UJED Escuela Superior de Música
16. UJED Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
17. UJED Escuela de ciencias y tecnologías
18. Instituto Tecnológico de Durango
19. Instituto Tecnológico del Valle del Guadiana
20. Universidad Pedagógica de Durango
21. Universidad Politécnica de Durango
22. Universidad Tecnológica de Durango
23. Centro de estudios UNIVER Durango
24. Instituto Bilingüe Durango
25. Universidad Autónoma de Durango
26. Universidad TecMilenio
27. Universidad José Vasconcelos
28. Instituto Universitario Anglo Español
29. Universidad del Valle del Guadiana
30. Centro de Actualización del Magisterio Durango

2.3 Marco Legal y/o normativo

En todos los sectores empresariales la capacitación laboral es fundamental para cada uno de los trabajadores y participantes de la organización, esto les permite adaptarse al desarrollo global y los prepara para ser más competitivos.

La capacitación en México se fundamenta en un marco legal que regula las actividades relacionadas con el proceso de capacitación de las organizaciones contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales Normas (CONOCER).

2.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Se establece en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, así como el correlativo deber de realizarlo; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley” (p. 134). Además, en el mismo documento en el artículo 123, Apartado A, Fracción XIII se menciona que; “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación” (p.137). Por lo que todas las organizaciones mexicanas están obligadas a ofrecer capacitación y adiestramiento hacia sus colaboradores con la finalidad de que se puedan ejercer sus derechos.

2.3.2 Ley Federal del Trabajo

La ley federal del trabajo en México se creó con la finalidad de regular las leyes y reglamentos establecidos en el área laboral que es aplicada a sus participantes, se estipula en ella los derechos y las obligaciones por parte de los trabajadores y los patrones, protegiendo la seguridad e integridad de ambas partes. El Capítulo III BIS De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores está enfocado a la capacitación y el adiestramiento que los trabajadores deben recibir por parte de sus patrones con quienes tienen una relación laboral.

> **Artículo 153-A** Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su

productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo (Ley Federal Del Trabajo, 2022, p. 43).

Artículo 153-B La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior (Ley Federal Del Trabajo, 2022, p. 43).

Artículo 153-C El adiestramiento tendrá por objeto: I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas; II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; III. Incrementar la productividad; y IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores (Ley Federal Del Trabajo, 2022, p. 44).

Artículo 153-D Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento; II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos (Ley Federal Del Trabajo, 2022, p. 44).

Artículo 153-E En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de: I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento; II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual; III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités

Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios; IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad. Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas (Ley Federal Del Trabajo, 2022, p. 44).

Artículo 153-F Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones (Ley Federal Del Trabajo, 2022, p. 45).

Artículo 153-F Bis Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados (Ley Federal Del Trabajo, 2022, p. 45).

Artículo 153-G El registro de que trata el tercer párrafo del artículo 153-A se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos: I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos; II. Acreditar

satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional. El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley. En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga (Ley Federal Del Trabajo, 2022, p. 45).

Artículo 153-H Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes: I. Referirse a períodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-B; II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa; III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa; IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate (Ley Federal Del Trabajo, 2022, p. 45).

Artículo 153-I Se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, Ley Federal Del Trabajo Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Última Reforma DOF 27-12-2022 46 de 331 en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal,

regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios. Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia (Ley Federal Del Trabajo, 2022, p. 46).

Artículo 153-J Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto: I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad; II. Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función de su grado de desarrollo; III. Adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad; IV. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la productividad; V. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia; VI. Establecer compromisos para elevar la productividad por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia; VII. Evaluar periódicamente el desarrollo y cumplimiento de los programas; VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene; IX. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; y X. Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes. Los programas establecidos en este artículo podrán formularse respecto de varias empresas, por actividad o servicio, una o varias ramas industriales o de servicios, por entidades federativas, región o nivel nacional. (Ley Federal Del Trabajo, 2022, p. 46).

2.3.3 Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Dependencia del Gobierno Federal que se encarga de vigilar el cumplimiento de los acuerdos, obligaciones y derechos laborales de los trabajadores con el fin de garantizar su desarrollo y su calidad de vida.
En el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se mencionan los acuerdos mediante los cuales se establecen las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión del Programa de Apoyo a la Capacitación, se menciona en el artículo 20 del reglamento publicado por el diario oficial que le corresponde a la Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral, promover el incremento de la productividad laboral con el fin de beneficiar a los implicados, elaborar el anteproyecto de los lineamientos de operación y los indicadores de evaluación de los programas de la Secretaria de acuerdo a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, promover en los contratos colectivos de trabajo la inclusión de las cláusulas a la obligación patronal de otorgar capacitación y adiestramiento a sus colaboradores, coordinar el región de la normalización y la certificación de las competencias laborales, además de observar y diseñar nuevos mecanismos de acuerdo a las tendencias en materia de capacitación y productividad laboral, promover y otorgar asistencia técnica para facilitar el correcto funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación en los centros de trabajo. Darle validez oficial luego del registro de las constancias de competencias y habilidades laborales que aseguren la capacitación recibido por los trabajadores en sus centros de trabajo así como los certificados y diplomas que se obtengan, tiene la responsabilidad de coordinar acciones junto con la secretaría de Educación Pública para organizar programas de capacitación y adiestramiento en el trabajo y expedir certificados conforme a la Ley Federal del Trabajo y también se encarga de promover acciones relacionadas con el estudio y el reconocimiento de mejorar las prácticas laborales en el sector empresarial productivo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2014).

2.3.4 Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales Normas (CONOCER)

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) es un organismo del gobierno federal de México responsable de promover, coordinar y consolidar un sistema nacional de competencias de las personas para contribuir a un mayor nivel de competitividad económica, desarrollo educativo y progreso social para todos los mexicanos.

El CONOCER se encarga de coordinar y promover el Sistema Nacional de Competencias con la finalidad de que los mexicanos sean empresarios, trabajadores, docentes, estudiantes y servidores públicos más competentes a nivel nacional.

Para que una persona sea más competente, es necesario que incremente y potencialice sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes individuales, para lograr un desarrollo profesional y mejorar en su vida laboral. Con este propósito el CONOCER desarrolla una estrategia para que más empresas, sindicatos, instituciones educativas y entidades gubernamentales se sumen al Sistema Nacional de Competencias (CONOCER, 2023).

CAPÍTULO III Metodología

3.1 Área de estudio

La capacitación y el desempeño laboral son temas relacionados al área administrativa de las organizaciones, de acuerdo con la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) se determinó el área de estudio de la investigación con lo siguiente:

Área de conocimiento: Administración.

Subárea de conocimiento: Negocios y administración.

Subárea específica de conocimiento: Gestión y administración.

3.2 Lugar de estudio

La investigación se llevará a cabo en la ciudad de Victoria de Durango Dgo. en algunas de las Instituciones de Educación Superior, públicas y privadas.

3.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación o enfoque, es cuantitativo con un alcance correlacional explicativo y descriptivo.

El enfoque cuantitativo en las investigaciones representa un conjunto de procesos que es secuencial y probatorio. Además, el orden del mismo es estrictamente riguroso, aunque se puede redefinir alguna fase. Parte de una idea que va enfocándose hasta delimitarse, luego se determinan los objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura existente y se construye un marco teórico relacionado con el tema de investigación. De las preguntas previamente establecidas se determinan hipótesis y variables de estudio; para luego diseñar un plan de estudio para probarlas; se miden las variables en un determinado contexto; se realiza un análisis de las mediciones obtenidas apoyándose de métodos estadísticos, y se redactan conclusiones respecto de la o las hipótesis y sus resultados, explicando si se aprueba o no la hipótesis y por qué (Hernández, 2014).

Durante el desarrollo de la presente investigación se busca determinar la relación entre las variables capacitación y desempeño laboral, por lo que con el alcance correlacional se podrá determinar si se relacionan o vinculan dichos conceptos entre sí o sí no tienen ninguna relación.

Para Hernández (2014)., “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

Además, Hernández (2014) argumenta que “la utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas” (p. 94).

Además, se busca explicar la importancia de la capacitación para las organizaciones, para ello el alcance explicativo de la investigación cuantitativa será el indicado.

Siguiendo a Hernández (2014) afirma que “Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales” (p. 95).

“Los estudios explicativos buscan encontrar las razones o causas que provocan ciertos fenómenos” (Hernández, 2014, p. 96).

Por último, el alcance descriptivo será utilizado como su nombre lo indica, para describir el impacto que tienen las variables en el área de estudio, en este caso, en las organizaciones específicamente instituciones de educación superior.

Los estudios descriptivos son útiles para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, en términos más específicos, Hernández (2014) afirma que “estudios descriptivos: buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 92).

3.4 Diseño del estudio de investigación

El diseño del estudio de investigación que se muestra en la figura 1.3, contiene las dos variables que se estudiaran para determinar su importancia y correlación, cumpliendo con el objetivo de la investigación, además de mencionarse los factores que se analizaran de ambas variables, igualmente se describe la metodología que se pretende aplicar para llevar a cabo la investigación en base al método propuesto.

Figura 1.3 Diseño del estudio de investigación

Fuente: Elaboración propia

El modelo de evaluación Kirkpatrick propuesto en 1975 por Donald Kirkpatrick consta de 4 niveles; reacción, aprendizaje, comportamiento y el impacto en la organización. Para poder evaluar la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de educación superior a quienes se pretende estudiar para determinar el impacto de la capacitación en las organizaciones, se hará uso de dicho método a fin de evaluar la satisfacción del individuo que recibe la capacitación así como su perspectiva de utilidad y beneficio,

conocer si la capacitación fue brindada correctamente, en un lugar adecuado e impartida por una persona profesional a cargo. Además de conocer el nivel de aprendizaje adquirido después de llevarse a cabo la capacitación en base a una evaluación posterior y una previa antes de la aplicación de la capacitación, y comparar si el aprendizaje aumentó y se alcanzaron los resultados esperados entre los individuos que participaron. El método aplicado también será útil para determinar el comportamiento de los colaboradores y su influencia en el desempeño laboral que presenten luego de ser capacitados, se pretende analizar los cambios y beneficios obtenidos posteriormente, además de determinar la utilidad de la capacitación y la relación existente con el desempeño laboral. Por último, se pretende analizar el impacto que tiene la capacitación y sus beneficios para la misma organización, determinar su importancia y relevancia (Cabrera, 2005).

Durante la investigación de Cubillos (2021), se aplicó el modelo de evaluación de Kirkpatrick que consta de cuatro niveles, que permite evaluar el impacto del proceso formativo aplicado, mismo impacto es evaluado a través de los cuatro niveles que consta el modelo, el primer nivel; reacción de los estudiantes, en donde se estudió el comportamiento que tuvieron ante el programa de formación aprendizaje-adquirido en donde se buscó verificar si los conocimientos adquiridos son realmente utilizados por los individuos diariamente impactando en la cultura organizacional y los procesos, además de la revisión de los resultados que obtiene la organización. En el nivel número dos, se aplicaron dos tipos de cuestionarios, el primero basado en preguntas que permitieron que el nivel uno se efectuará correctamente, siendo los reactivos basados en conocer la reacción de los encuestados ante el programa de formación implementado, así como la percepción del proceso y de sus contenidos, el segundo cuestionario estuvo basado en preguntas que revelarían durante la investigación los conocimientos adquiridos basados en el nivel 2. Pasando al nivel 3 en donde se implementó la técnica de la observación para validar la apropiación de los conocimientos por parte de los participantes en sus actividades diarias. Finalmente, se procedió al nivel 4 en donde se realizó el análisis de los resultados mismo que estuvo basado en conocer el retorno de inversión del programa de formación aplicado (Cubillos, 2021).

De igual manera, en la investigación realizada en Cuba por Burguet, Troche, Núñez y Díaz el año 2023, se evaluó el programa de capacitación aplicado en la misma por medio del modelo de evaluación de Kirkpatrick en donde se definió que la evaluación del programa se basaría en los 4 niveles que establece el mismo. Durante el nivel uno, reacción, se evaluó cómo reaccionan los especialistas de la organización durante el desarrollo de la capacitación utilizando una encuesta como instrumento de medición para evaluar la capacitación y la satisfacción de los estudiantes ante la misma desde su perspectiva, durante el nivel dos se analizaron los cambios del aprendizaje y aptitudes de los participantes obtenidos luego de la capacitación aplicada a los mismos, se realizó mediante la observación directa en donde los profesores que impartieron la capacitación observaron las destrezas y habilidades manifestadas por los participantes. En el nivel tres, se analizó la aplicación de conocimientos y destrezas que manifestaron los participantes durante sus actividades diarias mediante una entrevista realizada por los mismos aplicadores a los jefes de departamento en donde manifestaron desde su perspectiva este comportamiento. Finalmente, durante el nivel 4, se evaluaron los resultados finales obtenidos durante la aplicación de la capacitación propuesta (Burguet et al., 2023).

3.4.1 Ruta metodológica

La ruta metodológica es el proceso que describe los pasos para llevar a cabo una investigación a fin de comprender su punto de partida y la continuidad de la misma, es el sentido lógico que tomara la investigación y promete asegurar el cumplimiento del objetivo de la investigación siguiendo el camino planteado, además de contener los componentes necesarios para su realización. Parte de la definición de la problemática a investigar y termina con la ejecución de lo que se plantea y de su seguimiento.

En la figura 2.3 se muestra la ruta metodológica aplicada a la investigación:

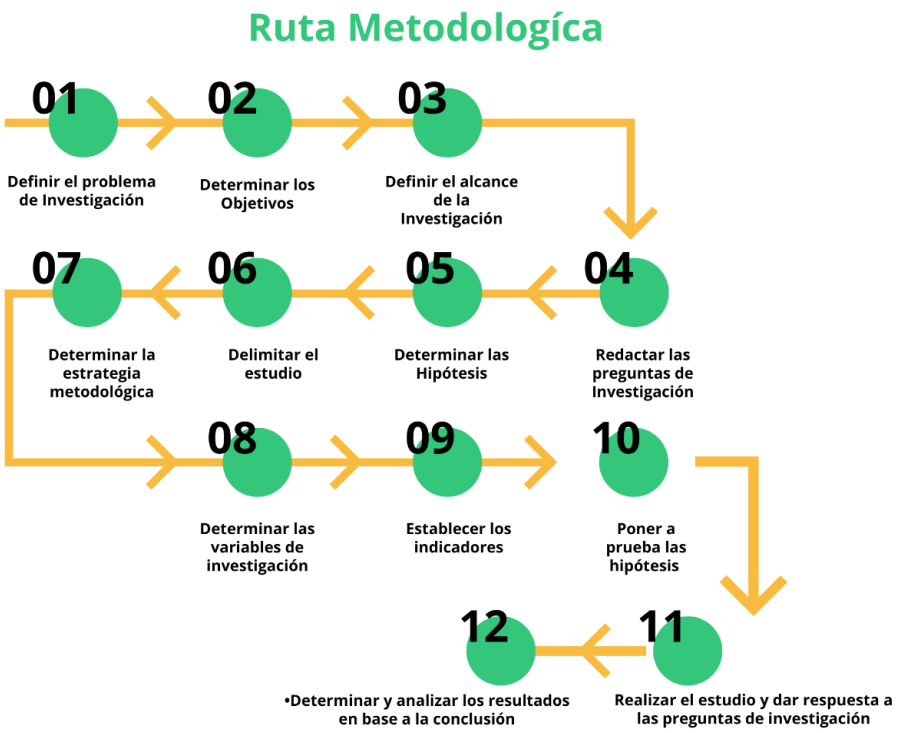

Figura 2.3 Ruta metodológica

Fuente: Elaboración propia

Descripción de las etapas de la ruta metodológica:

Definir el problema de Investigación: Se busca determinar la importancia que tiene la capacitación en las Instituciones de Educación Superior y su impacto en el desempeño de sus colaboradores.

Delimitación del estudio:

El estudio estará basado en la participación y aplicación del cuestionario al encargado o titular del área o departamento de capacitación de las instituciones educativas seleccionadas como la muestra en la ciudad de Victoria de Durango que forman parte de la población total del estudio.

Variables:

Capacitación y desempeño laboral.

Indicadores: Conocimientos, aptitudes, habilidades, productividad, nivel de aprendizaje y resultados positivos y/o no satisfactorios.

Probar hipótesis

Se probarán las hipótesis descritas para determinar si se cumplen o no.

Interpretar la información y dar respuesta a las preguntas

Durante la investigación, se analizará la información presentada, así como los resultados de las hipótesis para dar respuesta a las preguntas planteadas.

Resultados

Se interpretarán los resultados de las encuestas, y se generará la base de datos para su tratamiento en donde se usarán las herramientas Excel y SPSS para realizar la estadística descriptiva e inferencial.

Conclusión

Se redacta la conclusión del estudio en base a los resultados encontrados y se determina si se cumplen o no las hipótesis establecidas previamente.

3.4.2 Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables en una investigación, es un punto clave para que la misma tenga una validez y confiabilidad, al traducir y profundizar cada una de las variables que forman parte del estudio, le permite al investigador mejorar su objetividad y precisión. En la tabla 1.3, se muestra el contenido de la operacionalización, nombrando las variables y clasificándolas según su tipo como dependiente e independiente, así como los conceptos correspondientes de cada una de ellas y de sus indicadores.

Tabla 1.3 Operacionalización de las variables

	Variable independiente	**Variable dependiente**
Nombre de la Variable	La capacitación	El desempeño laboral
Concepto	Es la preparación continua que recibe un individuo y que conlleva el refuerzo o la enseñanza de nuevos conocimientos, técnicas y habilidades que permiten el desarrollo de las personas, así como la facilidad para realizar alguna tarea o función a su cargo (Quiñones,2023).	Es la calidad y efectividad con que se realizan diversas acciones y que se puede medir no solo por el cumplimento de la acción si no también con el nivel de calidad en el resultado. (Quiñones,2023).
Factores para evaluar la variable	Conocimientos, Aptitudes y Habilidades.	Productividad, Nivel de aprendizaje y Resultados positivos y/o no satisfactorios.
Concepto de las variables	**Conocimientos:** El conocimiento se puede describir como el proceso progresivo y gradual que es desarrollado por las personas con el fin de aprehender su mundo y realizarse como individuos y especie,	**Productividad:** La productividad se puede definir como la manera en que se utilizan diversos factores de producción de bienes y servicios que llegan a un mercado y que su principal objetivo es optimizar los recursos que se utilizan, la productividad se relaciona además

	es el acto consciente e intencional para aprehender las cualidades de algún objeto y es referido al sujeto y para la cosa que se refiere al objeto, es estudiado por la epistemología que se define como el estudio crítico del desarrollo, métodos y resultados de las ciencias (Ramírez, 2009).	con los objetivos organizacionales para lograr la competitividad en el mercado (Ramírez, Magaña y Ojeda, 2022).
	Aptitudes: La aptitud se puede definir como tener el gusto, habilidad y la inteligencia necesaria para realizar una actividad apropiadamente con fines de lograr éxito, además son los conocimientos que se adquieren a lo largo de la vida y en base a las experiencias vividas y que en base a ello se obtienen las capacidades necesarias para realizar cualquier función (Correa, et al. 2019).	**Nivel de aprendizaje:** Los niveles de aprendizaje pueden ser definidos como momentos que establecen el tipo de representación que realizan los aprendices de algún concepto o en el momento dentro del proceso de la construcción del conocimiento, es un concepto complejo debido a que implica integración del aprendiz con otros conocimientos previos e ideas y de sus nociones o conceptos que formen parte del objeto de estudio (Gómez, 2012).

	Habilidades: Las habilidades se pueden describir como conocimiento activo, es decir, la habilidad es la capacidad que tienen las personas y que está basada en sus conocimientos y hábitos, para alcanzar los objetivos planteados en condiciones para su realización (Sixto y Márquez, 2017).	**Resultados positivos y/o negativos:** La Real Academia Española (2023) define resultado como el efecto y consecuencia de un hecho, operación o deliberación, el acto de resultar.

Fuente: Elaboración propia

Para llevar a cabo la operacionalización se utilizó una matriz, misma que se muestra más adelante en el anexo 1, la matriz contiene los objetivos tanto general como específicos que fueron establecidos para la investigación y su cumplimiento, mismos que fueron clave en el desarrollo de la misma.
Luego de determinarse las variables capacitación y desempeño laboral, se procedió a clasificarlas como independiente y dependiente, apoyándose de la literatura fueron descritas cada una y se profundizó en el tema determinando los factores que se relacionan con cada una, asimismo fueron descritos y se utilizaron como base y punto central en el desarrollo de las preguntas que conforman el cuestionario (instrumento de investigación) que se busca aplicar.

El cuestionario consta de 39 reactivos, divididos en 6 secciones, las primeras tres que corresponden a la variable capacitación, con sus indicadores: conocimientos con 5 preguntas, aptitudes con 5 preguntas y habilidades con 7 preguntas, las siguientes tres corresponden a la variable desempeño laboral, con sus indicadores: productividad con 6 reactivos, nivel de aprendizaje con 7 preguntas y resultados positivos y/o no satisfactorios con 9 preguntas, se consideró la escala de Likert para el planteamiento de las posibles respuestas, el cuestionario final completo puede observarse en el anexo 3.

3.4.3 Tamaño de muestra

Población:

Según la página oficial del Sistema de información cultural (SIC) México, del Gobierno del estado de México, en la ciudad de Victoria de Durango del estado de Durango, se registran hasta el año 2024, 30 Instituciones de Educación Superior de giro público y privado, por lo que la población estará conformada por el total de estas instituciones.

De acuerdo a Hernández (2014, p. 174) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo de esta investigación será el censo, el cual de acuerdo con Bavaresco (2001) “el censo es un estudio de todo y cada uno de los elementos de la población para obtener una misma información” (p.11).

De acuerdo con el total registrado de instituciones de educación superior y el acceso conveniente al sujeto de estudio, se determinó que se aplicará el cuestionario al total de la población, lo cual permitirá obtener toda la información necesaria para cumplir con el objetivo de estudio.

Para determinar el orden de visita a las escuelas, se ha optado por una selección basada en criterios de conveniencia logística, esto permite organizar las visitas de manera eficiente, considerando los varios factores que implica desplazarse a cada una de ellas.

Para llevar a cabo lo anterior, se pretende elegir a las instituciones como total de la población bajo un censo por conveniencia, es decir, se enlistó el total de las universidades tanto públicas como privadas, y se agregaron sus respectivas direcciones, se agruparon de acuerdo con la cercanía entre cada una, por lo que se pretende realizar alrededor de 15 visitas para cubrir a todas las que pertenezcan al grupo definido.

El sujeto de estudio será la persona encargada o responsable del área o departamento de capacitación al personal docente de la institución educativa a la que pertenecen.

3.4.4 Técnicas e instrumentos para recolección de información

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

El cuestionario será el instrumento basado en la técnica de la encuesta para recolectar la información necesaria para dar cumplimiento al objetivo general de la investigación.

El cuestionario se puede describir como un conjunto de preguntas planteadas respecto a una o más variables a medir, las cuales deben ser congruentes y estar relacionadas con el planteamiento del problema y su hipótesis (Hernández, 2014).

Para que el instrumento tenga validez ante la investigación, es necesario llevar a cabo alguno de los procesos de validación que permitan sostener dicha validez.

La recolección de la información es considerada un proceso complejo, debido a que los resultados durante la aplicación pueden llevar a la investigación a la falsedad, es por ello que se debe llevar a cabo un procedimiento que permita la validez de lo que se pretende aplicar (López et al., 2019).

Un instrumento debe cumplir con dos elementos fundamentales: la validez y la confiabilidad. La validez implica dos factores fundamentales, qué aplicaciones se han tenido hasta el momento y si es bueno y seguro y qué tan exacto es el nuevo instrumento propuesto para ser aceptado con la comunidad científica, además, se debe saber si es eficiente en sus mediciones (López et al., 2019).

La validez interna se refiere al grado en que un instrumento mide lo que se supone que debe medir, se compara el instrumento que se pretende utilizar con el ideal, y durante su proceso se considera, el contenido, la estructura interna, la relación entre las variables, en las consecuencias del instrumento y en el proceso de respuesta (López et al., 2019).

La validez del instrumento se basa en la exactitud de la medición, es la parte en donde se mide el grado de concordancia y la correlación, es decir, debe haber correspondencia en medida de las variables descritas en la investigación (López et al., 2019).

La validez es además una cualidad del instrumento que permite afirmar que el mismo contiene al menos una de las siguientes condiciones que mide realmente el evento que pretende medir y que mide exclusivamente lo que se pretende medir sin filtrar características de otros eventos (Hurtado, 2021).

Para calcular el índice de validez del instrumento empleado en la investigación, existen diversas técnicas que pueden ser usadas a favor de la validez del mismo, una de ellas es la técnica de validación por juicio de expertos, la misma que se pretende utilizar para validar el cuestionario propuesto en la presente investigación, dicha técnica además es usada para calcular un índice de validez del contenido (Hurtado, 2021).

La técnica de validación por juicio de expertos está basada en la relación y correspondencia entre los ítems del instrumento, en este caso, del cuestionario y el concepto del evento, es decir, de la investigación, y busca corroborar la existencia de un consenso o por lo menos un porcentaje que sea aceptable por medio del investigador y los expertos (Hurtado, 2021).

Esta técnica, indica si la selección de los ítems o reactivos que propone el investigador para cada apartado concuerda con el criterio de los expertos implicados, aunque no garantiza que el instrumento funcione adecuadamente, debido a esto último, esta técnica se utiliza propiamente como una prueba preliminar que indica si es necesario modificar o eliminar, reforzar, mover o reformular algunos ítems a fin de mejorar el instrumento, aporta en sí una validez teórica que al ser complementa con otros procedimientos de validez como la prueba piloto, se sabrá con certeza si el instrumento realmente está midiendo lo que se espera medir (Hurtado, 2021).

Para llevar a cabo esta técnica, es necesario que el investigador haya planteado la operacionalización de las variables en donde habrá señalado cuáles indicios son manifestación de cada sección y cuáles ítems corresponden a cada variable. Luego se requiere elegir a los jueces, es decir, quienes serán las personas que le den la validez al instrumento, dichos participantes deben ser expertos y conocedores del tema a tratar, se requieren entre 3 y 6 expertos (Hurtado, 2021).

Luego de la selección de jueces, se debe preparar el instrumento que se le entregará a los expertos, el cual debe incluir una carta de presentación en donde se solicite su apoyo para revisión del instrumento, con una breve explicación de lo que

se espera de la investigación, así como una copia del instrumento que se quiere validar y la constancia de validación que deberá firmar. Es muy importante que la explicación sea clara y concisa, así como entendible para que el experto comprenda lo que conlleva la investigación propuesta, las variables que deberá interpretar y los ítems que deberá analizar (Hurtado, 2021).

Posteriormente, el experto procede a validar el instrumento de acuerdo a sus conocimientos, experiencias y criterios, una vez que los documentos en cuestión fueron devueltos al investigador, este último debe llevar un registro de la respuesta de los expertos en una tabla de acuerdos y desacuerdos, esto le permitirá visualizar las apreciaciones y comentarios de los jueces para su consideración en la modificación del instrumento (Hurtado, 2021).

Finalmente, se procede a calcular el índice de validez del instrumento, el cual indicará qué tan profunda debe ser la modificación de los ítems del cuestionario (Hurtado, 2021).

Por otra parte, la confiabilidad en una investigación se relaciona con las afirmaciones de que el estudio es estable, seguro, congruente en diferentes tiempos y es previsible para el futuro. Además, la confiabilidad puede ser interna cuando varios autores de investigaciones que, al estudiar la misma realidad, concuerdan o llegan a un punto similar en sus conclusiones y puede ser externa cuando los investigadores independientes, al estudiar realidades en diferentes tiempos o situaciones, llegan a resultados iguales o similares (Martínez, 2006).

Luego de revisar y estudiar de manera teórica el proceso que se debe llevar a cabo para la aplicación de la técnica de juicio de expertos, se procedió a su ejecución, primero se eligieron 10 expertos en la materia, entre usuarios, docentes e instituciones que aplican, utilizan, conocen y realizan cursos de capacitación o sus contenidos, por lo que en base a su experiencia, se solicitó de manera atenta y formal a los expertos, apoyándose de una carta de presentación y la entrega del primer borrador del cuestionario propuesto (véase en anexo 2) para la revisión del mismo así como dar una retroalimentación del cuestionario propuesto en base a su

juicio y experiencia, mismo que contiene las preguntas planteadas y sus posibles respuestas, así como la descripción del cuestionario y las instrucciones para su llenado, de igual manera se agregó una columna de sugerencias y observaciones en donde el experto pudo agregar sus comentarios y observaciones.

Posteriormente, se procedió a recolectar los cuestionarios con las sugerencias dadas por los expertos y se analizó la retroalimentación de los mismos, se discutieron los cambios y se procedió a la corrección del formato del cuestionario, la redacción de sus reactivos, correcciones de contenido y se agregaron algunas preguntas que fueron propuestas, finalmente, como se puede observar en el anexo 3, se llegó a la versión final del cuestionario que servirá como base para la recolección de la información.

3.4.5 Recolección de información

Para llevar a cabo la recolección de información del presente estudio, se procedió a presentar un oficio o carta de presentación dirigido a las instituciones educativas partícipes como población del estudio, con la finalidad de dar una breve explicación acerca de la investigación, de su finalidad y de cómo se pretende ejecutar.

Además de presentarse como una invitación formal para participar y solicitar el apoyo mediante la colaboración tanto de sus directivos como del encargado o jefe del área de servicios o desarrollo académico, mismo que se encarga de la capacitación de los docentes, se redactó el cuestionario con las preguntas idóneas a fin de encontrar las respuestas planteadas, mismo que se compartió entre el número de escuelas participantes por medio de un formulario electrónico a través de internet, se tuvo el registro por este medio y el acceso a los resultados por medio de la herramienta *Google forms* y se pretende analizar los resultados de forma estadística que se mostrarán por medio de gráficas que posteriormente serán analizadas y descritas a fin de llegar a una conclusión entre la hipótesis planteada y lo recolectado.

Piloteo del instrumento

La prueba piloto es considerada como la aplicación preliminar y experimental de un instrumento de investigación, que se realiza únicamente a un pequeño grupo de participantes que conforman la muestra y el total de la población justo antes de llevar a cabo el estudio completo mediante la recolección de información.

El propósito de la prueba piloto va desde la evaluación de la viabilidad, la claridad del instrumento, la comprensión y funcionalidad del mismo, así como identificar posibles problemas, dificultades o mejoras necesarias antes de su implementación completa (Vega, 2023).

Dentro del proceso de validación del instrumento se consideró poner a prueba la encuesta a fin de evaluar su correcto diseño y comprensión, es decir, verificar que tan efectivo será la recopilación de los datos a la hora de aplicarla.

Se procedió a la aplicación del piloteo, por medio de una carta de presentación en la que se solicita la participación y el apoyo de las organizaciones de estudio seleccionadas, de acuerdo con la logística planteada y la selección de las mismas correspondientes a los primeros dos grupos, se cubrió el 10% del total de la población, es decir, se visitaron 6 organizaciones educativas y se llevó a cabo la aplicación del cuestionario (anexo 3) apoyándose de una versión por medio de la herramienta *Google forms*, a fin de recabar la información y darle tratamiento a los datos de manera eficiente bajo el uso de esta herramienta tecnológica para luego revisar las respuestas que posteriormente pasan a formar parte de los resultados preliminares.

Resultados del piloteo

De acuerdo con los resultados de la prueba piloto, es posible identificar posibles problemas como i) preguntas ambiguas, ii) falta de compresión de los reactivos por una mala redacción, iii) falta de claridad en las instrucciones, iv) tiempo de respuesta muy alto, entre otros factores que afectan la calidad de los datos y de la participación del sujeto de estudio (Vega, 2023).

Los primeros resultados muestran entusiasmo durante la participación, así como una compresión clara de la redacción de los reactivos, lo cual indica que hay

consistencia en el cuestionario, hubo una retroalimentación favorable y un interés en el tema de estudio, así como comentarios positivos y recomendaciones para futuras líneas de investigación.

Dentro de los primeros resultados representativos a partir del piloteo se encontró que no se aplican cursos de inducción a los docentes y además poca motivación mediante ascensos. Por otro lado, de acuerdo con los datos recabados hasta el momento, se observa un seguimiento y correcta ejecución de los planes de capacitación, así como de sus contenidos, aunque la respuesta de los docentes no siempre sea positiva, se busca cubrir sus necesidades académicas, profesionales y personales.

Después del piloteo del instrumento, se llevó a cabo el análisis de fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de .927 con un total de 39 ítems. Este resultado indica una excelente consistencia interna del instrumento. El Alfa de Cronbach es una medida que permite evaluar qué tan relacionados están los ítems de un mismo constructo; sus valores oscilan entre 0 y 1, donde un valor cercano a 1 refleja mayor fiabilidad. De acuerdo con George y Mallery (2003), un valor mayor a .9 se considera excelente, entre .8 y .9 es bueno, entre .7 y .8 aceptable, y por debajo de .7 puede ser cuestionable. Por tanto, el valor obtenido en este estudio respalda la coherencia y solidez del instrumento utilizado.

3.4.6 Métodos y técnicas para tratamiento de la información

Una vez recolectada la información necesaria para llevar a cabo la investigación, se procederá al análisis de los datos recolectados, por medio de una base de datos en la que se registren los resultados de los cuestionarios aplicados, para ello es necesario utilizar un computador en donde los datos estén registrados y posteriormente proceder a su estudio estadístico.

De acuerdo con Hernández, (2014) el proceso para efectuar un análisis estadístico de los datos recolectados es necesario; seleccionar un software apropiado, luego ejecutar el programa SPSS, Minitab, STATS, SAS, etc. A continuación, se exploran los datos utilizándolos descriptivamente por medio de las variables, así como su

visualización, se requiere de la evaluación de la confiabilidad y validez lograda por el instrumento de medición para llegar al análisis de pruebas estadísticas de acuerdo con las hipótesis planteadas. Por último, preparar los resultados obtenidos por medio de tablas, gráficos, figuras, entre otros (Hernández, 2014).

Como lo menciona Hernández (2014), existen diversos programas para aplicar el análisis, sin embargo, se describe el SPSS debido a que será el programa que se utilizará.

> Hernández (2014) *Statistical Package for the Social Sciences* o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (IBM® SPSS): desarrollado en la Universidad de Chicago, contiene: Vista de variables (para definiciones de las variables y consecuentemente, de los datos) y b) vista de los datos (matriz de datos). El paquete IBM® SPSS trabaja de una manera muy sencilla: éste abre la matriz de datos y el investigador usuario selecciona las opciones más apropiadas para su análisis, tal como se hace en otros programas (p. 269).

3.5 Técnica y tratamiento de los datos:

Una vez realizada la recopilación de la información se generará la base de datos para su tratamiento en donde se usarán las herramientas Excel y SPSS para realizar la estadística descriptiva e inferencial.

La base de datos antes mencionada, contiene lo siguiente: los datos socio-demográficos encontrados durante el estudio ofrecen información clave sobre la composición de la población educativa que forma parte de las instituciones visitadas, entre los datos relevantes se encuentran el rango de edad de las personas encargadas del área de capacitación así como su género, su nivel educativo, área de estudio o especialización, tipo de institución, rango de años de experiencia la institución educativa encuestada y el número promedio de colaboradores tanto docentes como administrativos, además de las respuestas a las preguntas del cuestionario para cada una de las variables; capacitación y desempeño laboral y cada uno de sus factores.

En cuanto a la estadística descriptiva, se entiende que es una rama de la estadística que se encarga de recolectar, organizar, presentar y analizar un conjunto de datos de manera resumida y visual. Su propósito principal es describir las características de un grupo de datos mediante medidas como las de tendencia central (media, mediana, moda), dispersión (rango, desviación estándar) y gráficos (histogramas, diagramas de barras, entre otros) (Triola, 2018).

Para analizar los datos de la investigación, se utilizó la estadística descriptiva para describir y analizar las medias y las desviaciones estándar de las respuestas del cuestionario aplicado, esto último para facilitar la interpretación de los mismos.

Por otro lado, también se utilizó la estadística inferencial, la cual es de acuerdo con Tirola, (2018) la estadística que se enfoca en analizar una muestra de datos para hacer predicciones, estimaciones o generalizaciones sobre una población más grande. Utiliza herramientas como la estimación de parámetros, pruebas de hipótesis y modelos probabilísticos para tomar decisiones y extraer conclusiones bajo incertidumbre. Su objetivo es extrapolar información y evaluar la fiabilidad de dichas conclusiones (Triola, 2018).

Por último, para conocer la correlación de las variables, se utilizó la prueba de Rho Spearman, debido a que los datos se consideraron no-normales, la cual permitió al estudio encontrar las correlaciones entre capacitación y desempeño laboral, misma que es considerada como un coeficiente que evalúa la relación monotónica entre dos variables ordinales o cuantitativas, sin asumir que estas sigan una distribución normal. A diferencia de la correlación de Pearson, que mide relaciones lineales, Spearman evalúa si las variables aumentan o disminuyen de forma consistente (monótona), independientemente de la forma específica de la relación (Triola, 2018).

Capitulo IV Análisis e interpretación de resultados

4.1 Estadística descriptiva

Caracterización de las instituciones educativas

Las instituciones educativas participantes en la investigación presentan el siguiente comportamiento: de un total de 30 escuelas encuestadas, como se muestra en la tabla 4.1, el 76.7% corresponden a instituciones públicas, superando así a las instituciones privadas, que representan el 23.3% del total.

De acuerdo con el ramo de cada institución, se encontró que con un 30% el ramo de ciencias sociales y humanidades se destaca del resto, le siguen con un 13.3% por partes iguales, el ramo de ciencias económico-administrativas y ciencias químico biológicas y por último con un 10% las instituciones tecnológicas.

A su vez, los rangos del total de colaboradores registrados en cada una de las instituciones encuestadas, se destaca con un 65.5% el rango de 1 a 200 trabajadores del resto, igualmente se encontró que, del total de colaboradores docentes de las instituciones educativas encuestadas, 19 de ellas con un 65.6% de la población total indican que tienen de 1 a 100 trabajadores docentes.

Tabla 4.1 Datos generales demográficos de las instituciones educativas

Variable	Característica	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de institución	Pública	23	76.7%
	Privada	7	23.3%
Ramo de la organización	Instituciones tecnológicas	3	10%
	Ciencias básicas	2	6.7%
	Educación normal	2	6.7%
	Ciencias económico-administrativas	4	13.3%
	Universidad tecnológica	2	6.7%
	Ciencias químico biológicas	1	3.3%
	Instituciones técnicas profesionales	0	0%

Tabla 4.1 Datos generales demográficos de las instituciones educativas (continuación)

Variable	Característica	Frecuencia	Porcentaje
	Ciencias sociales y humanidades	9	30%
	Ciencias agropecuarias y forestales	2	6.7%
	Difusión, extensión, cultura e identidad	0	0%
	Medicina veterinaria y zootecnia	1	3.3%
	Ciencias de la salud	4	13.3%
Total, de colaboradores	1 a 200	19	65.5%
	201 a 300	5	17.2%
	301 a 500	4	13.8%
	501 o más	1	3.4%
Total, de colaboradores docentes	1 a 100	19	65.5%
	101 a 200	6	20.7%
	201 a 400	3	10.3%
	401 o más	1	3.4%

Fuente: Elaboración propia.

Caracterización del sujeto de estudio

Los participantes que formaron parte del proceso de la investigación fueron los responsables o encargados del área o departamento de capacitación para docentes de cada una de las instituciones educativas encuestadas en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo. En la tabla 4.2 se muestran los datos más relevantes acerca de la caracterización del sujeto de estudio descrito previamente, siendo un total de 30 participantes.

En relación a la variable de género, la población está compuesta por un total de 17 mujeres, representando el 56.7% y 13 hombres que representa el 43.3%. Esto indica que son más las mujeres que están a cargo del departamento en donde se desarrollan los planes de capacitación aplicados al personal docente de las instituciones que fueron encuestadas.

De acuerdo al rango de edad, la mayoría de los encuestados se encuentran entre los 31 a 40 años y 41 a 50 años, lo que equivale al 73.4% de la población total encuestada. Es importante resaltar que ninguno de los encuestados, está entre los 20 a 30 años de edad, lo que indica que las personas que ocupan dicho puesto son personas con experiencia.

De acuerdo con el perfil profesional de los encuestados, se encontró que el perfil de maestría / posgrado predomina con un total del 43.3% mientras que el 26.7% representa por partes iguales a los encuestados que tienen un doctorado y licenciatura / ingeniería.

En relación con la experiencia de los encuestados en el cargo, se observa que tanto el rango de 0 a 1 años de experiencia como el de 11 años o más, destacan cada uno con un 26.7%. Por otro lado, los rangos de 2 a 4 años y de 5 a 10 años presentan una distribución equitativa del 20% cada uno. Es importante destacar que, según lo comentado por los encuestados, no se encontraron personas jóvenes ocupando estos puestos, es decir, entre los 20 y 30 años. Esto se atribuye principalmente a que los responsables de esta área suelen ser personas con experiencia en docencia, ya que estos puestos se alcanzan después de una trayectoria y experiencia dentro de la institución, tanto en labores docentes como en otros ámbitos administrativos.

Tabla 4.2 Datos demográficos de los encuestados

Variable	Característica	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	17	56.7 %
	Masculino	13	43.3%
Rango de edad	20 a 30 años	0	0%
	31 a 40 años	11	36.7%
	41 a 50 años	11	36.7%
	51 años o más	8	26.7%
Perfil profesional	Licenciatura/ingeniería	8	26.7%
	Maestría/posgrado	13	43.3%
	Doctorado	8	26.7%

Tabla 4.2 Datos demográficos de los encuestados (continuación)

Variable	Característica	Frecuencia	Porcentaje
	Otro	1	3.3%
Años de experiencia en el puesto	0 a 1 año	8	26.7%
	2 a 4 años	6	20%
	5 a 10 años	6	20%
	11 años o más	10	33.4%

Fuente: Elaboración propia.

Durante la presente investigación, orientada a determinar la importancia que tiene la capacitación en el personal docente que pertenece a las instituciones educativas encuestadas, se aplicó un cuestionario compuesto por 39 preguntas, las cuales están distribuidas en 6 secciones. Cada sección corresponde a los factores que componen a las dos variables de estudio.

La primera sección corresponde a la variable capacitación, el primer factor, conocimientos, fue evaluado mediante cinco preguntas, utilizando una escala de Likert para medir las respuestas.

De acuerdo a los resultados, se observa que la institución educativa sí comunica a su personal docente la programación de capacitaciones, especificando la fecha y la hora del curso con antelación. La tabla 4.3 presenta un análisis estadístico de las respuestas obtenidas para este factor, mostrando una media de $\bar{x}=3.87$ y una desviación estándar de $s=1.279$. La media indica que, en general, se le da a conocer al personal docente de las instituciones el programa de capacitaciones con fecha y hora establecida previamente al curso. Por otro lado, la desviación estándar sugiere una variabilidad moderada en las respuestas, lo cual puede indicar que, aunque en su mayoría los encargados perciben positivamente la comunicación sobre los cursos, existen algunas diferencias individuales en cómo se comparte esta información.

Por otro lado, durante la aplicación del cuestionario, la respuesta a la pregunta: "¿Se le proporciona al personal docente un curso de inducción al ingresar como trabajador a la institución educativa?" reveló que los cursos de inducción no se realizan de forma constante de acuerdo a los datos estadísticos encontrados, una media de $\bar{x}$=3.23 y una desviación estándar de s=1.455, estos resultados sugieren una variabilidad significativa en las respuestas, lo cual indica que la aplicación de los cursos de inducción es inconsistente entre las instituciones. Durante la visita a las instituciones, los encuestados comentaron que esta falta de regularidad en la inducción del personal docente podría deberse a que algunas escuelas no aplican completamente las directrices establecidas en sus manuales de procedimientos, lo que refleja posibles áreas de oportunidad en la implementación de políticas de inducción y capacitación inicial.

Tabla 4.3 Estadísticos descriptivos del factor: conocimientos, de la variable capacitación

Conocimientos	N	Media	Desviación estándar
¿Se le proporciona al personal docente un curso de inducción al ingresar como trabajador a la institución educativa?	**30**	**3.23**	**1.455**
¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa los temas de capacitación que se ofrecen?	30	3.70	1.368
¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa los planes de capacitación que se ofrecen?	30	3.77	1.305
¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa el programa de capacitaciones con fecha y hora establecida previamente al curso?	**30**	**3.87**	**1.279**
¿Las capacitaciones aplicadas en la institución educativa en materia de docencia se realizan de acuerdo a la programación estipulada previamente en el plan de capacitación?	30	3.50	1.503
N válido (por lista)	30		

Fuente: Elaboración propia.

El segundo factor de la variable capacitación es aptitudes, mismo que fue evaluado mediante cinco preguntas, utilizando una escala de Likert para medir las respuestas.

Los resultados obtenidos indican que las instituciones educativas s consideran las necesidades de capacitación específicas de su personal docente al diseñar y programar los cursos, como se muestra en la tabla 4.4 con base en el análisis de los datos recopilados para este factor, en el cual se observa una media de $\bar{x}$=4.07; y una desviación estándar de s=.980. La media sugiere que los encargados perciben de manera positiva la atención que las instituciones educativas ponen a las necesidades de capacitación de sus docentes, mientras que la desviación estándar indica que la mayoría de las respuestas son cercanas a esta media, lo que refleja una opinión relativamente homogénea entre los encuestados sobre este aspecto.

Durante la aplicación del cuestionario, la respuesta a la pregunta: "¿La institución ofrece periódicamente ascensos para los docentes?" mostró que los ascensos no se ofrecen con regularidad. Con una media de $\bar{x}$=3.23 y una desviación estándar de s=1.279, los resultados reflejan una percepción de que las oportunidades de promoción para los docentes son poco frecuentes. Además, los participantes mencionaron que la capacitación recibida es independiente del programa de promoción, lo cual implica que, aunque se les dan oportunidades de desarrollo profesional, esto no siempre tiene relación con oportunidades de cambio de puesto dentro de la institución. Estos datos sugieren una posible falta de relación entre el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento en el puesto, lo que podría influir en la motivación y el compromiso del personal docente a largo plazo.

Tabla 4.4 Estadísticos descriptivos del factor: aptitudes, de la variable capacitación

Aptitudes	N	Media	Desviación estándar
¿Se consideran las necesidades de capacitación para el personal docente en las capacitaciones programadas?	**30**	**4.07**	**.980**
¿Se toma en cuenta las aptitudes que requieren desarrollar los docentes para crear los planes de capacitaciones aplicados?	30	3.87	.973
¿Las aptitudes que se generan comúnmente luego de llevarse a cabo un plan de capacitación son proactivas?	30	3.73	.740
¿La institución ofrece periódicamente ascensos para los docentes?	**30**	**3.23**	**1.279**
Luego de ser capacitados, ¿Los docentes muestran mayor interés en participar en foros, publicaciones y eventos?	30	3.50	.900
N válido (por lista)	30		

Fuente: Elaboración propia.

El tercer factor de la variable de capacitación corresponde a las habilidades, y fue evaluado a través de siete preguntas utilizando una escala Likert para medir sus respuestas.

En la tabla 4.5 se muestra el análisis estadístico de las respuestas obtenidas, con una media de $\overline{x}=4.07$ y una desviación estándar de $s=0.828$. La media sugiere que existe una percepción favorable hacia la relación entre los cursos de capacitación y las habilidades realmente necesarias para las actividades docentes diarias, mientras que la desviación estándar refleja una consistencia en las respuestas, lo que indica que los encuestados están de acuerdo en la adecuación de los cursos a estas necesidades.

Por otro lado, los resultados obtenidos de acerca de la frecuencia con la que se consideran las habilidades blandas como gestión del conflicto, del tiempo y el manejo del estrés en la capacitación docente arrojan una media de $x=3.27$ y una desviación estándar de $s=0.980$. Estos valores sugieren que, aunque las habilidades blandas son reconocidas en cierta medida, no se consideran tan importantes como las habilidades duras dentro de los programas de capacitación para docentes.

Tabla 4.5 Estadísticos descriptivos del factor: habilidades, de la variable capacitación

Habilidades	N	Media	Desviación estándar
¿Con que frecuencia, durante la planeación de los cursos de capacitación, se toma en cuenta las habilidades que requieren los docentes para el desarrollo de sus actividades dentro de la institución?	**30**	**4.07**	**.828**
¿Con que frecuencia se realiza un diagnóstico para determinar las habilidades que requieren los diferentes cursos integrados en el plan de capacitación?	30	3.53	1.137
Para la elaboración del contenido temático de los cursos de capacitación, ¿Qué tan frecuente el instructor considera las habilidades que el docente tiene?	30	3.80	.887
¿Con que frecuencia se consideran las habilidades blandas como gestión del conflicto, del tiempo y el manejo del estrés para el desarrollo del docente por medio de la capacitación?	**30**	**3.27**	**.980**
¿Con que frecuencia se consideran las habilidades blandas como habilidades de comunicación, cultura de la empresa, inteligencia emocional y productividad personal para el desarrollo del docente por medio de la capacitación?	30	3.57	1.006
¿Con que frecuencia se consideran las habilidades duras como habilidades de conocimiento de idiomas, expresión oral y pensamiento matemático y gestión de proyectos para el desarrollo del docente por medio de la capacitación?	30	3.50	1.106

Tabla 4.5 Estadísticos descriptivos del factor: habilidades, de la variable capacitación (continuación)

Habilidades	N	Media	Desviación estándar
¿Con que frecuencia se consideran las habilidades duras como habilidades manejo de recursos tecnológicos y gestión de equipos para el desarrollo del docente por medio de la capacitación?	30	3.83	.986
N válido (por lista)	30		

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, el primer factor de la variable de desempeño laboral es la productividad, evaluado a través de seis preguntas utilizando una escala de Likert para medir las respuestas.

La tabla 4.6 presenta los resultados estadísticos de este análisis, donde se observa una media de $\bar{x}$=4.43 con una desviación estándar de s=.504 en la pregunta relacionada con la asistencia y participación del personal docente en los cursos de capacitación ofertados, y una media de $\bar{x}$=4.40 con una desviación estándar de s=621 en la pregunta relacionada con que la capacitación permite que el desarrollo profesional de los docentes mejore positivamente. Estas medias cercanas a 4.5 indican una percepción muy positiva sobre la relación entre la capacitación recibida y el aumento en la productividad de los docentes. Las desviaciones estándar, relativamente bajas, reflejan un consenso fuerte entre los encuestados respecto a los beneficios de la capacitación en su desempeño laboral.

Los resultados obtenidos muestran que las instituciones educativas no solo registran la asistencia y participación de los docentes en los cursos de capacitación, sino que también consideran en base a sus respuestas, que la participación continua y la formación obtenida durante los cursos sugieren un impacto positivo en su desempeño profesional. Según los datos recopilados, la capacitación contribuye al desarrollo personal y profesional de los docentes, lo cual les motiva a ser más productivos en sus tareas diarias.

Por otro lado, los datos más bajos en cuanto al indicador de productividad se obtuvieron en la pregunta: "De acuerdo con sus registros, ¿considera que la responsabilidad, el buen desempeño, la proactividad y la actitud por parte del personal docente incrementan luego de la aplicación de cursos de capacitación?". Esta pregunta arrojó una media de $\bar{x}$=3.97 y una desviación estándar de s=0.669.

Estos resultados reflejan que, en su mayoría, los encuestados no aseguran que la actitud, la responsabilidad, la proactividad y el buen desempeño del personal docente aumenten significativamente después de participar en las capacitaciones

programadas. Esto podría deberse a que estos aspectos son meramente interpersonales y complejos de evaluar, lo que dificulta establecer una relación directa entre la capacitación y su mejora. Por tanto, no es posible afirmar con certeza que estos indicadores se vean favorecidos de manera uniforme luego de la implementación de los cursos.

Tabla 4.6 Estadísticos descriptivos del factor: productividad, de la variable desempeño laboral

Productividad	N	Media	Desviación estándar
¿Se lleva un registro de la asistencia y participación por parte del personal docente de las capacitaciones ofertadas?	**30**	**4.43**	**.504**
¿Considera que lo aprendido durante las capacitaciones por parte de los docentes es aplicado en sus actividades en la institución?	30	4.13	.819
¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han incrementado el nivel y desempeño por parte de los mismos participantes?	30	4.23	.626
¿De acuerdo con sus registros, considera que, a raíz de la capacitación, el desempeño profesional mejora positivamente?	**30**	**4.40**	**.621**
¿Considera que se genera una mejora por parte de los docentes a partir de la capacitación aplicada?	30	4.27	.583
De acuerdo a sus registros, ¿Considera que la responsabilidad, buen desempeño, proactividad y actitud por parte del personal docente incrementa luego de la aplicación de cursos de capacitación?		**3.97**	**.669**
N válido (por lista)	30		

Fuente: Elaboración propia.

El segundo factor de la variable de desempeño laboral es el nivel de aprendizaje, el cual se evaluó a través de siete preguntas utilizando una escala de Likert para medir las respuestas.

La tabla 4.7 muestra los datos estadísticos correspondientes al análisis estadístico descriptivo, donde se observa una media de $\bar{x}$=4.23 con una desviación estándar de s=.679. La media elevada sugiere que los docentes perciben un beneficio claro en la capacitación para mejorar su desempeño en la enseñanza. Las desviaciones estándar, relativamente bajas, indican una uniformidad en las respuestas, reflejando un consenso entre los encuestados sobre el valor de las capacitaciones en el nivel de aprendizaje.

Por otro lado, la pregunta "¿La capacitación se lleva a cabo de forma virtual?" obtuvo una media de $\bar{x}$=3.17 y una desviación estándar de 1.085, lo que sugiere que la modalidad virtual no es completamente aceptada ni implementada como único medio para la capacitación docente. Según la opinión de los encuestados, uno de los principales retos de la capacitación virtual radica en la necesidad del docente de estar presente en su área de trabajo, lo que limita la efectividad y la aplicabilidad de este formato de manera única y exclusiva.

Tabla 4.7 Estadísticos descriptivos del factor: nivel de aprendizaje, de la variable desempeño laboral

Nivel de aprendizaje	N	Media	Desviación estándar
¿Los planes de capacitación abarcan los temas necesarios para un correcto aprendizaje?	30	4.03	.890
¿Los planes de capacitación abarcan el tiempo suficiente y necesario para obtener un correcto aprendizaje?	30	3.97	.890
¿La capacitación se lleva a cabo de forma presencial?	30	4.07	.785
¿La capacitación se lleva a cabo de forma virtual?	**30**	**3.17**	**1.085**
¿La capacitación se lleva a cabo de forma presencial y virtual?	30	4.13	1.167
¿Considera que los cursos de capacitación impartidos de forma virtual son adecuados para capacitarse y alcanzar el nivel de aprendizaje deseado?	30	3.83	1.262
De acuerdo con sus registros, ¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han mejorado el proceso enseñanza-aprendizaje?	**30**	**4.23**	**.679**
N válido (por lista)	30		

Fuente: Elaboración propia.

El tercer factor de la variable de desempeño laboral es "resultados," evaluado a través de nueve preguntas utilizando una escala de Likert para medir las respuestas.

La tabla 4.8 muestra los datos estadísticos asociados a este factor, con una media de $\bar{x}$=4.30 y una desviación estándar de s=.702 en ambos casos. La media alta, sugiere que la percepción general entre los docentes sobre la utilidad y claridad de los materiales, así como el impacto positivo de la capacitación, es favorable. La desviación estándar, indica una variabilidad moderada en las respuestas, sugiriendo que, si bien existe una valoración positiva generalizada, puede haber algunas diferencias en la percepción individual sobre el impacto de los cursos en las diferentes instituciones participantes.

Por otro lado, la pregunta “¿Se evalúa a los docentes luego de recibir un programa de capacitación?” obtuvo una media de 3.30 y una desviación estándar de 1.264. Estos resultados indican una percepción moderada respecto a la evaluación docente tras la capacitación, sugiriendo que este proceso no siempre se lleva a cabo de manera sistemática.

Según los encuestados, la decisión de realizar una evaluación posterior depende en gran medida de las características del curso, los objetivos establecidos y los intereses específicos de la organización educativa. En muchos casos, la evaluación se limita a verificar la asistencia o a valorar los productos solicitados durante el curso, lo que no necesariamente refleja un impacto real en el desempeño docente o en la adquisición de habilidades prácticas.

Tabla 4.8 Estadísticos descriptivos del factor: resultados, de la variable desempeño laboral

Resultados	N	Media	Desviación estándar
¿Se evalúa a los docentes luego de recibir un programa de capacitación?	**30**	**3.30**	**1.264**
¿Existe una revisión y análisis posterior de las evaluaciones aplicadas en los cursos de capacitación impartidos?	30	3.47	1.167
¿Considera que los materiales que se utilizan para la planeación y ejecución de los planes de capacitación son los óptimos para obtener los resultados deseados?	30	3.93	.691
¿Considera que los materiales que se utilizan para la aplicación de los planes de capacitación son claros, didácticos y de fácil comprensión?	**30**	**4.30**	**.702**
¿Considera que lo aprendido durante los cursos de capacitación aplicados al personal docente da como resultado una mejora positiva para la institución en tema de resultados?	**30**	**4.30**	**.702**
De acuerdo con sus registros, ¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han incrementado el nivel de competitividad de la misma?	30	4.17	.791
Como parte de la evaluación, ¿Consideran si se han adquirido las competencias planificadas en el programa de capacitación?	30	3.87	1.074
¿Se considera la satisfacción de los cursos propuestos por parte del docente?	30	4.07	.740

Tabla 4.8 Estadísticos descriptivos del factor: resultados, de la variable desempeño laboral (continuación)

Resultados	N	Media	Desviación estándar
Posteriormente a la capacitación, ¿Se considera la satisfacción del docente con el curso impartido?	30	4.17	.791
N válido (por lista)	30		

Fuente: Elaboración propia.

Para dar respuesta a la pregunta; ¿Cuáles son los factores de la capacitación en las Instituciones de Educación Superior? planteada en la hipótesis de la investigación, se realizó el análisis descriptivo con base en la información obtenida de los cuestionarios, de las dos variables del estudio, capacitación y desempeño laboral, así como los factores de cada una de ellas y las preguntas por cada factor.

La variable capacitación, está compuesta por tres factores, conocimientos con una media de $\bar{x}$=3.61; y una desviación estándar de s=1.128, aptitudes, con una media de $\bar{x}$=3.68; y una desviación estándar de s=.586 y habilidades, con una media de $\bar{x}$=3.65; y una desviación estándar de s=.755, como se muestra en la tabla 4.9, de acuerdo con los resultados estadísticos descritos se puede decir que los tres factores de la variable presentan medias cercanas entre sí, (3.61-3.68), lo que sugiere que los encuestados perciben que los factores antes mencionados tienen una importancia similar para las instituciones y sus programas de capacitación al personal docente, sin embargo, la variabilidad de las respuestas en cada factor se encuentra en la dispersión de los datos representada por la desviación estándar, el mayor grado de dispersión se encuentra en conocimientos y la menor en aptitudes lo que puede indicar junto con la media, que se considera que este factor es el más importante para los encuestados.

Tabla 4.9 Estadísticos descriptivos de los indicadores de la variable: Capacitación

	Frecuencia	**Media**	**Desviación estándar**
Conocimientos	19	3.61	1.128
Aptitudes	**6**	**3.68**	**.586**
Habilidades	5	3.65	.755
N válido (por lista)	30		

Fuente: Elaboración propia.

De igual manera, la variable desempeño laboral, está compuesta por tres factores, productividad, con una media de $\bar{x}$=4.24; y una desviación estándar de s=.435, nivel de aprendizaje, con una media de $\bar{x}$=3.92; y una desviación estándar de s=.565 y

resultados, con una media de $\bar{x}$=3.95; y una desviación estándar de s=.635, como se muestra en la tabla 4.10, de acuerdo a los resultados los tres factores presentan medias entre 3.92 y 4.24, lo que indica que todos los factores son considerados como parte importante dentro de los programas de capacitación implementados por las instituciones educativas, sin embargo, la productividad es el factor con la media más alta, lo que quiere decir que para las organizaciones el desarrollo de la productividad es fundamental, debido a que al aumentar la productividad dentro de las organizaciones los resultados son mejores y los objetivos de las mismas se cumplen.

Tabla 4.10 Estadísticos descriptivos de la variable: Desempeño laboral

	Frecuencia	**Media**	**Desviación estándar**
Productividad	**24**	**4.24**	**.435**
Nivel de aprendizaje	4	3.92	.565
Resultados	2	3.95	.635
N válido (por lista)	30		

Fuente: Elaboración propia.

En resumen, la variable capacitación muestra un comportamiento estadístico, de una media de $\bar{x}$=3.65; y una desviación estándar de s=.687, como se muestra en la tabla, 4.11, lo cual indica que este término es significativo dentro del contexto analizado, lo que sugiere que la capacitación es importante dentro de las instituciones educativas encuestadas, debido a que la media relativamente alta puede interpretarse como una percepción positiva de la misma, además, una desviación estándar relativamente baja indica que las respuestas no varían significativamente entre los encuestados, lo que sugiere un balance entre las respuestas seleccionadas, lo que puede reflejar una experiencia común y satisfactoria respecto a la percepción que se tiene de la capacitación aplicada dentro de las instituciones.

Tabla 4.11 Estadísticos descriptivos de la variable: Capacitación

	Frecuencia	Media	Desviación estándar
Capacitación	**6**	**3.65**	**.687**
N válido (por lista)	30		

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, la variable desempeño laboral muestra un comportamiento estadístico, de una media de $\bar{x}$=4.04; y una desviación estándar de s=.459, como se muestra en la tabla, 4.12 lo cual sugiere que el desempeño laboral es considerado muy importante debido a que el nivel promedio esta cercano al máximo de la escala utilizada, se puede decir que el comportamiento estadístico que muestra esta variable dentro de las instituciones es de gran relevancia para las mismas, debido a que se destaca que se busca contar con un personal docente que mantenga un alto nivel de desempeño dentro de sus actividades, además, la baja desviación estándar indica que no hay una gran dispersión en los datos, es decir, la mayoría de los encargados del puesto de capacitación docente o desarrollo académico coinciden en que el desempeño laboral es fundamental dentro de sus instituciones.

Tabla 4.12 Estadísticos descriptivos de la variable: Desempeño laboral

	Frecuencia	Media	Desviación estándar
Desempeño laboral	24	**4.04**	**.459**
N válido (por lista)	30		

Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior nos permite conocer el comportamiento de las variables y observar el comportamiento general de cada uno de los factores, dentro de los hallazgos encontrados se sugiere que de acuerdo con los datos la relación del desempeño

laboral y la capacitación es positiva, esto último se puede traducir en que si las organizaciones invierten en capacitación el desempeño laboral aumentara favorablemente mientras que, si se decide no invertir en esta, el desempeño laboral puede verse afectado.

Los hallazgos de este análisis permiten establecer una relación positiva entre el desempeño laboral y la capacitación. Es decir, los datos sugieren que una mayor inversión en programas de capacitación contribuye significativamente a mejorar el desempeño del personal docente. Por el contrario, la falta de inversión en este aspecto podría impactar negativamente en el rendimiento laboral, afectando así la calidad educativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este sentido, se reafirma la importancia de diseñar e implementar estrategias de formación continua, asegurando que el personal docente cuente con los conocimientos y herramientas necesarias para desempeñar su labor de manera eficiente. De este modo, las instituciones pueden garantizar un entorno académico de calidad, donde el aprendizaje y el crecimiento profesional sean elementos clave para el desarrollo organizacional.

4.2 Estadística inferencial

Correlaciones entre las variables y factores del tema de estudio

A continuación, se muestra el análisis estadístico inferencial el cual permite identificar y evaluar las relaciones entre las variables y factores de la presente investigación. En este caso, se exploran las correlaciones entre las variables: la capacitación y el desempeño laboral, así como sus factores asociados, con el objetivo de comprender cómo estos interactúan y se relacionan con los objetivos del estudio.

En la tabla 4.13, se muestran los coeficientes de correlación entre la variable Capacitación y sus factores, conocimientos profesionales, aptitudes y habilidades blandas, así como la significancia estadística asociada a cada relación. A continuación, se interpretan los resultados:

De acuerdo con el primer factor: conocimientos profesionales, se encontró un coeficiente de correlación de 0.902, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre la capacitación y los conocimientos profesionales. Esto sugiere que a medida que se fortalecen los programas de capacitación, los conocimientos profesionales de los docentes aumentan significativamente. Por otro lado, en el factor aptitudes, se encontró un coeficiente de correlación de 0.745, lo que indica una correlación positiva fuerte entre la capacitación y las aptitudes. Aunque la relación es más débil que con los conocimientos, aún muestra que la capacitación tiene un impacto notable en el desarrollo de aptitudes de los docentes, por último, el coeficiente de correlación de habilidades blandas es de 0.798, indicando también una correlación positiva fuerte. Esto implica que la capacitación contribuye al desarrollo de habilidades blandas, aunque de forma ligeramente menor que los conocimientos profesionales.

Los valores de significancia (p=0.000 p= 0.000 p=0.000) para todos los factores indican que las correlaciones encontradas son estadísticamente significativas al nivel de confianza del 95% o superior. Esto significa que existe evidencia suficiente para afirmar que las relaciones observadas son confiables.

Tabla 4.13 Correlaciones de la variable: Capacitación (Rho de Spearman)

	Capacitación	**Conocimientos profesionales**	**Aptitudes**	**Habilidades blandas**
Coeficiente de correlación	1.000	.902	.745	.798
Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000
N	30	30	30	30

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 4.14 muestra la relación entre el desempeño laboral y los factores de productividad, nivel de aprendizaje y resultados. A continuación, se detallan los resultados encontrados:

La productividad tiene un coeficiente de correlación de r=0.697, lo que indica una correlación positiva moderada-alta. Esto sugiere que un mejor desempeño laboral está asociado con un aumento en la productividad, aunque la relación no es tan fuerte como con los otros factores. Por otro lado, el nivel de aprendizaje presenta un coeficiente de r=0.811, reflejando una correlación positiva fuerte. Esto implica que el desempeño laboral mejora considerablemente cuando los niveles de aprendizaje son altos, destacando la importancia de adquirir y aplicar nuevos conocimientos en el ámbito profesional, posteriormente en los resultados se tiene el coeficiente más alto (r=0.892), lo que indica una correlación positiva muy fuerte. Esto muestra que el desempeño laboral está estrechamente vinculado con la obtención de resultados, lo que resalta la efectividad de las acciones o intervenciones realizadas.

Los valores de significancia (p=0.000p = 0.000p=0.000) para todos los factores indican que las relaciones observadas son estadísticamente significativas al 95% de confianza, confirmando que estas correlaciones no son producto del azar.

Tabla 4.14 Correlaciones de la variable: Desempeño laboral (Rho de Spearman)

	Desempeño laboral	**Productividad**	**Nivel de aprendizaje**	**Resultados**
Coeficiente de correlación	1.000	.697	.811	**.892**
Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000
N	30	30	30	30

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente se tiene el análisis de correlación, como se muestra en la siguiente tabla, 4.15, en la cual se determinó la relación entre la Capacitación y el Desempeño laboral en una muestra de 30 casos. Los resultados se interpretan de la siguiente manera:

El coeficiente de correlación entre Capacitación y Desempeño laboral es r=0.573, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto sugiere que, a medida que se incrementan o mejoran los programas de capacitación, el desempeño laboral de los docentes tiende a aumentar, esto puede sugerir que depende una variable de la otra, es decir, al ir en aumento la capacitación, permitirá que el desempeño aumente de igual manera.

El valor de significancia (p=0.001p = 0.001p=0.001) demuestra que esta relación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%. Esto indica que hay evidencia suficiente para concluir que la asociación observada no es aleatoria.

Tabla 4.15 Correlaciones de las variables: Capacitación y desempeño laboral (Rho de Spearman)

	Capacitación	**Desempeño laboral**
Coeficiente de correlación	1.000	.573
Sig. (bilateral)	.	.001
N	30	30
Coeficiente de correlación	.573	1.000
Sig. (bilateral)	.001	.
N	30	30

Fuente: Elaboración propia.

4.3 Discusión de resultados

Luego de analizar los resultados obtenidos durante la investigación, se identificaron diversas observaciones que permiten comprender mejor la relación entre las variables estudiadas. La discusión se centra en interpretar los hallazgos, relacionarlos con teorías y estudios previos, y reflexionar sobre su impacto en el contexto de la investigación.

A continuación, se muestra la discusión en relación con los resultados obtenidos y la teoría revisada.

En primera instancia se tienen los resultados en cuanto a los factores de cada una de las variables, en la primera parte, donde la variable es capacitación, los resultados indican que la institución educativa comunica a su personal docente la programación de capacitaciones con anticipación, incluyendo la fecha y hora. Este factor presenta una media de $\bar{x}$=3.87 y una desviación estándar de s=1.279.

Los resultados sugieren que un proceso de planificación eficiente para los cursos de capacitación, en el que se informa a los docentes sobre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles, facilita que el personal docente pueda organizar su tiempo y prepararse adecuadamente para participar activamente en los cursos, posibilitando así los beneficios de la capacitación.

Lo cual coincide con el estudio realizado por Mariño (2018), quien argumenta que en la teoría de la gestión del conocimiento se plantea que esta práctica debe ser un pilar fundamental del talento humano en las organizaciones, pues permite no solo el desarrollo del personal, sino también el cumplimiento de los objetivos estratégicos y personales (Mariño, 2018). La adecuada comunicación de los programas de capacitación es una pieza clave en este sistema de gestión del conocimiento, ya que asegura que el personal docente esté informado y preparado para adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo cual a su vez sugiere que el impacto en su desempeño y en la calidad educativa sea positivo.

Asimismo, Fleitas y Hernández (2019) sostienen que la gestión del conocimiento debe interpretarse como un sistema que administra la recopilación, organización, análisis y difusión del conocimiento en todas sus formas dentro de la organización. En el contexto de una institución educativa, esto implica una responsabilidad tanto en la preparación del personal docente como en la mejora continua de los procesos administrativos que facilitan su desarrollo profesional.

Posteriormente, se encontró que las instituciones educativas consideran las necesidades específicas de capacitación de su personal docente al diseñar y

programar los cursos. Este factor presenta una media de $\bar{x}$=4.07 y una desviación estándar de s=0.980.

Este hallazgo destaca que la mayoría de los responsables perciben una alineación entre las necesidades de capacitación de los docentes y los programas ofrecidos por la institución, lo cual es pertinente para promover un desarrollo profesional efectivo, en este sentido, Mariño (2018) señala que el desarrollo de conocimientos y competencias debe ser constante y alineado con los objetivos estratégicos de la organización, ya que esto permite un crecimiento continuo en el talento humano y contribuye al cumplimiento de las metas institucionales. Para que una capacitación sea efectiva, es importante que las instituciones comprendan y evalúen las áreas en las que el personal necesita fortalecerse, de modo que el contenido de las capacitaciones responda a necesidades reales y genere un impacto positivo en la calidad educativa.

A este respecto, Chiavenato (2008) argumenta que la capacitación ya no se entiende únicamente como una herramienta para adaptar a los empleados a las tareas a su cargo; más bien, es considerada un medio fundamental para potenciar su desempeño laboral. La capacitación actual busca ser un impulso para que los docentes no solo realicen sus labores, sino que cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para ejecutarlas de manera óptima y con una visión de mejora continua.

Podría ser beneficioso que las instituciones educativas evalúen y comprendan las áreas en las que el personal necesita fortalecer sus habilidades, con el objetivo de garantizar que las capacitaciones ofrecidas sean pertinentes y útiles. Identificar las necesidades específicas del equipo docente podría ser clave para maximizar el impacto positivo y efectivo en su desarrollo profesional.

Por otro lado, el análisis estadístico reveló que con una media de $\bar{x}$=4.07 y una desviación estándar de s=0.828, se tiene una percepción favorable sobre la relación entre los cursos de capacitación y las habilidades requeridas en las actividades docentes diarias.

Lo anterior coincide con la investigación realizada por Pinedo (2018), quien en su estudio menciona que muchos docentes en instituciones de educación superior son expertos en su campo profesional, sin embargo, no siempre cuentan con formación pedagógica o en técnicas de enseñanza. Esto realmente no impide la transmisión de conocimientos, aunque es preferible que los docentes tengan las herramientas necesarias para aplicar estrategias didácticas que favorezcan un aprendizaje efectivo y adecuado. Además, el docente debe desarrollar habilidades como el manejo de grupos, la aplicación de técnicas pedagógicas y la actualización constante en su área de especialización. La capacitación dirigida a cubrir estas áreas es fundamental, ya que permite a los docentes no solo transmitir sus conocimientos, sino hacerlo de forma estructurada y adaptada a las necesidades de los estudiantes, promoviendo un proceso de aprendizaje efectivo.

En este contexto, es crucial que las instituciones de educación superior establezcan programas de capacitación continua que no solo desarrollen habilidades docentes, sino que también motiven a los maestros y fortalezcan su sentido de pertenencia institucional. Esto asegura que el personal docente esté comprometido y brinde el mejor servicio educativo, representando adecuadamente a la institución y buscando un desempeño óptimo en sus funciones (Pinedo, 2018). Al proporcionar estas oportunidades de desarrollo, las instituciones fomentan un ambiente en el que los docentes no solo ejecutan sus tareas con eficiencia, sino que también están motivados para continuar mejorando y fortaleciendo su participación educativa.

Los resultados obtenidos reflejan que las instituciones educativas consideran de manera relevante las habilidades necesarias para que el personal docente desempeñe sus actividades con eficacia. Esto indica que los cursos de capacitación impartidos o propuestos están diseñados específicamente para desarrollar competencias identificadas como esenciales en el aula, lo cual sugiere que se refuerza la capacidad de los docentes para mejorar su desempeño, habilidades y la calidad de la enseñanza.

Además, los resultados también muestran una media de $\bar{x}$=3.27 y una desviación estándar de s=0.980, indicando una consideración moderada de las habilidades blandas en la capacitación docente.

La investigación de Rodríguez (2020) refuerza este punto al evidenciar una correlación directa y significativa entre el desempeño docente y las habilidades blandas, destacando aspectos como la responsabilidad, la adaptabilidad, la comunicación, la gestión de la información y el desarrollo interpersonal. Según sus hallazgos, el 70% del éxito laboral se atribuye a esta relación, lo que resalta la necesidad de integrar dichas competencias en los programas de capacitación docente.

Sin embargo, la media obtenida en este estudio indica que las instituciones educativas no le dan prioridad al desarrollo de estas habilidades. Esto podría deberse a una subestimación de su impacto en el desempeño profesional, ya que para las organizaciones es importante que su personal desarrolle en general habilidades duras como de conocimientos y habilidades técnicas.

De acuerdo con lo demostrado por Rodríguez, se puede decir que es crucial que las instituciones educativas tomen medidas concretas para incluir las habilidades blandas en la capacitación docente.

Por otro lado, en la segunda parte, donde la variable es desempeño laboral, el análisis muestra una alta valoración en la asistencia y participación del personal docente en los cursos de capacitación ($\bar{x}$=4.43 y s= 0.504) y en la percepción de que la capacitación contribuye positivamente al desarrollo profesional ($\bar{x}$=4.40 y s=0.621)

Los resultados indican que las instituciones educativas no solo revisan la asistencia de los docentes a los cursos de capacitación, sino que también reconocen, según las respuestas obtenidas, que la participación constante en estos programas tiene un impacto favorable en su desempeño profesional. Además, los datos sugieren

que la capacitación impulsa el desarrollo personal y profesional de los docentes, fomentando una mayor productividad en sus actividades diarias.

En relación con lo anterior, la teoría respalda estos hallazgos, ya que, según Obando (2020), la capacitación y la productividad están estrechamente relacionadas. Cuando los empleados están bien capacitados, aumenta su productividad porque cuentan con mejores herramientas, conocimientos y una mayor claridad en sus funciones. Esto no solo les permite realizar su trabajo de manera más eficiente, sino que también fomenta un ambiente de compromiso y motivación, facilitando el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, los empleados capacitados se sienten en un ambiente favorable y bien preparados, lo cual incrementa su satisfacción y motivación.

Por su parte, Fleitas y Hernández (2019) destacan que la capacitación genera múltiples beneficios en el crecimiento del personal, tales como la mejora del clima laboral, la reducción de riesgos, la formación en competencias y el fortalecimiento de la actitud colaborativa. Uno de los efectos más destacados es el aumento en la productividad, que contribuye de manera importante a la competitividad y rentabilidad de la organización, pues dota a los empleados de las habilidades necesarias para enfrentar los retos de su entorno laboral y responder eficazmente a las necesidades institucionales.

A su vez, con una media de $\bar{x}$=4.23 y una desviación estándar de s=.679, los resultados indican que los docentes reconocen significativamente el impacto positivo de la capacitación en la mejora de su desempeño en la enseñanza.

Se sugiere que los resultados podrían indicar que las capacitaciones brindadas al personal docente tengan un impacto positivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto plantea la posibilidad de que los cursos de formación no solo contribuyan al desarrollo profesional de los docentes, sino que también puedan mejorar la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Al incorporar nuevos conocimientos y habilidades, los docentes tendrían la oportunidad de enriquecer sus

estrategias y metodologías en el aula, lo cual podría, a su vez, potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

La teoría refuerza esta relación entre capacitación y aprendizaje. Fleitas y Hernández (2019) consideran el aprendizaje como un proceso de desarrollo que facilita cambios significativos en la persona, como la mejora en habilidades, la transformación de hábitos y valores, y la capacidad de tomar decisiones de manera más informada. Este cambio cualitativo en los docentes no solo los hace más productivos, sino que también ayuda a desarrollar competencias que elevan el nivel educativo de la institución. La capacitación actúa como una herramienta que impulsa a los docentes a aspirar a nuevos objetivos y a fortalecer sus actitudes, ampliando sus perspectivas en el ámbito de la enseñanza.

Además, Fernández (2017) señala que el aprendizaje es un proceso dinámico y continuo, influenciado por factores cognitivos, estratégicos y contextuales. La capacitación docente no solo aporta conocimientos, sino que también ofrece el contexto y la motivación para que estos se integren de manera significativa. El aprendizaje de los docentes está estrechamente vinculado con sus experiencias previas y el conocimiento que ya poseen; a través de la capacitación, pueden construir significados nuevos y aplicarlos en el aula, facilitando un proceso de enseñanza más estructurado y efectivo.

Por otro lado, Honores et al. (2020) enfatizan la importancia del aprendizaje colaborativo, donde varios individuos comparten sus conocimientos y experiencias para alcanzar un objetivo común. En el contexto educativo, la capacitación fomenta este tipo de aprendizaje colaborativo entre los docentes, quienes pueden intercambiar ideas y metodologías que enriquezcan sus prácticas y, por lo tanto, favorezcan el aprendizaje de los estudiantes.

En conjunto, estos datos subrayan que la capacitación docente no solo impulsa el desarrollo de competencias individuales, sino que también refuerza el proceso de enseñanza-aprendizaje, contribuyendo así a la calidad educativa en la institución.

Por último, en cuanto a los factores de las variables, los resultados muestran una media de $\bar{x}$=4.30 y una desviación estándar de s=.702, lo que indica que, en general los docentes perciben de manera favorable la utilidad y claridad de los materiales, así como el impacto positivo de la capacitación.

Los resultados obtenidos podrían sugerir que los encuestados perciben los materiales utilizados en los cursos de capacitación como claros, didácticos y fáciles de comprender, facilitando así su aprendizaje y aplicación. Esto podría indicar que los contenidos y recursos didácticos están bien diseñados, permitiendo que los docentes asimilen y utilicen de manera efectiva lo aprendido en su práctica profesional. Además, podría inferirse que el conocimiento y habilidades adquiridos durante las capacitaciones están generando una mejora en los resultados de la institución, lo cual implicaría que el impacto de estos programas trasciende el desarrollo individual, contribuyendo positivamente a los objetivos institucionales.

Desde la perspectiva teórica, la evaluación del impacto de la capacitación es clave para comprender los efectos y beneficios que estas actividades aportan a la organización en relación con sus objetivos. Según Pineda (2000), la evaluación permite determinar si la capacitación ha cumplido con sus objetivos y si contribuye al logro de metas organizacionales. Además, al comparar el costo de la capacitación con sus beneficios, las instituciones pueden tomar decisiones informadas sobre futuras inversiones en formación docente (Navarrete, 2018).

Fleitas y Hernández (2019) enfatizan la necesidad de realizar una evaluación continua de la capacitación, considerando la calidad del contenido y los resultados alcanzados, con el fin de identificar áreas de mejora y adaptar el programa a las necesidades cambiantes de la organización. Este enfoque asegura que la capacitación no solo sea relevante, sino que también tenga un impacto positivo y duradero en la calidad educativa de la institución.

En conjunto, estos resultados demuestran que la capacitación docente no solo proporciona conocimientos y habilidades valiosas, sino que también contribuye a la

mejora de los resultados institucionales, lo cual destaca la importancia de una formación continua y bien estructurada para el personal educativo.

Posteriormente, continuando con el orden de los resultados mostrados, se analizaron los datos obtenidos de la variable capacitación, la cual incluye tres factores: conocimientos ($\overline{x}$=3.61, s=1.128), aptitudes ($\overline{x}$=3.68, s=.586) y habilidades ($\overline{x}$=3.65, s=.755). Las medias cercanas entre si (3.61-3.68) indican que los encuestados consideran los tres factores como casi igualmente importantes en los programas de capacitación docente, sin embargo, el factor que se destacó con una media de $\overline{x}$=3.68 son las aptitudes.

En conjunto, estos resultados destacan que los programas de capacitación en Instituciones de Educación Superior deben equilibrar estos tres factores, con una atención especial a las aptitudes, dada su relevancia en el contexto educativo. La baja dispersión en este factor podría reflejar una mayor claridad en su rol dentro del desempeño docente, lo cual sugiere que las instituciones podrían beneficiarse al priorizar el desarrollo de aptitudes prácticas y con experiencia en sus programas de formación docente.

La teoría respalda esta percepción, ya que las aptitudes se definen como una combinación de habilidades, inteligencia y conocimientos prácticos acumulados a lo largo de la vida y moldeados por la experiencia (Correa et al., 2019). Esta perspectiva sugiere que la capacitación no solo debe transmitir conocimientos teóricos, sino también desarrollar habilidades prácticas que los docentes puedan aplicar en el aula de manera efectiva.

La variable desempeño laboral incluye tres factores: productividad ($\overline{x}$=4.24, s=.435), nivel de aprendizaje ($\overline{x}$=3.92, s=.565) y resultados ($\overline{x}$=3.95, s=.635). Las medias de entre 3.92 y 4.24, sugieren que todos los factores son considerados relevantes en los programas de capacitación docente. No obstante, la productividad destaca como el factor con la media más alta, reflejando su importancia para las instituciones educativas al estar vinculada con mejores resultados y el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Este hallazgo resalta la prioridad que las instituciones otorgan al aumento de la productividad, ya que un mayor nivel de productividad se traduce en mejores resultados y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La teoría respalda este enfoque, pues la capacitación tiene un impacto directo en la productividad, al mejorar no solo las competencias individuales de los empleados, sino también el clima laboral, la colaboración, y la eficiencia de los procesos organizacionales (Fleitas y Hernández, 2019). De hecho, uno de los principales beneficios de una capacitación adecuada es el aumento de la productividad, lo que permite a las organizaciones mantenerse competitivas y mejorar su rentabilidad, factores que son esenciales para su crecimiento a largo plazo.

La importancia de la productividad también se encuentra estrechamente vinculada con la gestión empresarial y la administración efectiva de los procesos productivos. Según Díaz y Quintana (2021), una gestión adecuada se refleja en la capacidad de las organizaciones para implementar estrategias y técnicas que mejoren la eficiencia y eficacia en la producción. Al aplicar estas estrategias, las organizaciones pueden generar correcciones y mejoras que aumenten la productividad, lo que, en última instancia, mejora los resultados generales de la institución.

Además, los resultados obtenidos en el análisis podrían reflejar un consenso positivo entre los encuestados, lo que sugiere que los docentes tal vez reconocen la importancia de los factores que afectan su desempeño laboral. A través de la capacitación, es posible que los docentes no solo adquieran conocimientos, sino que también desarrollen las habilidades necesarias para incrementar su productividad, lo cual podría tener un impacto directo en la calidad educativa y en los resultados institucionales.

En resumen, la variable capacitación presenta una media de $\overline{x}$=3.65 y una desviación estándar de s=.687, lo que refleja su relevancia en el contexto estudiado. Estos resultados sugieren que la capacitación es un elemento significativo para las instituciones educativas encuestadas.

Estos hallazgos se respaldan en la teoría, que subraya la necesidad de capacitar al personal docente, dado que en su mayoría no son docentes de formación, sino profesionales en áreas específicas que requieren herramientas pedagógicas para optimizar la transmisión de conocimientos. De acuerdo con Pinedo (2018), aunque estos docentes poseen conocimientos especializados, las técnicas de enseñanza son fundamentales para que los estudiantes adquieran un aprendizaje eficaz y significativo. En este sentido, el impacto positivo de la capacitación no solo eleva la calidad educativa, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y motivación del personal docente, lo cual es crucial para el desempeño constante y comprometido en sus roles educativos.

Asimismo, como mencionan Bonilla, Macero y Mora (2018), la capacitación contribuye a la eficiencia general de las instituciones, ya que los empleados capacitados mejoran en sus labores, incrementan sus posibilidades de ascender y desarrollan mayores competencias. Esto, a su vez, incentiva a los docentes a continuar aprendiendo y especializándose en sus áreas, lo cual no solo beneficia su carrera profesional, sino que también impacta positivamente en los resultados institucionales al mantener estándares de enseñanza altos y efectivos.

Por otra parte, la variable desempeño laboral presenta una media de $\bar{x}$=4.04 y una desviación estándar de s=.459, lo que indica que se considera altamente relevante, dado que su nivel promedio está próximo al valor máximo de la escala utilizada.

Según la teoría de Peña (2016), el desempeño laboral abarca la calidad y el cumplimiento de los estándares con que un individuo realiza sus actividades, lo cual se convierte en un indicador de productividad. La relación entre desempeño y productividad es clara para alcanzar los objetivos organizacionales, es necesario que los trabajadores ejecuten sus actividades en línea con expectativas definidas y estándares de calidad. Díaz y Toscano (2021) sostienen que, en el contexto laboral actual, las organizaciones han pasado de ver a sus empleados como simples recursos a considerarlos como capital humano, promoviendo su mejora continua a través de programas de capacitación. Estos esfuerzos contribuyen directamente al

desempeño laboral y, en consecuencia, a los objetivos de productividad de la institución.

En este sentido, se sugeriría considerar invertir en el desarrollo profesional de los docentes, especialmente en habilidades específicas y metodologías de enseñanza, lo que podría representar una estrategia clave para alcanzar los objetivos educativos. La capacitación podría no solo fortalecer el conocimiento teórico y práctico del personal docente, sino también promover un ambiente de trabajo en el que los estándares de desempeño sean alcanzables y sostenibles. La combinación de un alto nivel de desempeño con el respaldo institucional hacia el crecimiento profesional no solo beneficiaría a los docentes, sino que también podría contribuir a una educación de mayor calidad para los estudiantes, alineándose con las metas y valores de las instituciones educativas.

En cuanto a las correlaciones encontradas, se discute lo siguiente:

El análisis muestra una correlación positiva muy fuerte (r=0.902) entre la capacitación y los conocimientos profesionales, destacando una relación significativa entre ambos factores.

De acuerdo con la teoría encontrada, lo anterior se relaciona con lo que menciona *Workbeat* (2022), quien sugiere que diseñar programas de capacitación ajustados a las necesidades laborales podría mejorar tanto los conocimientos como las capacidades del personal. Esto, a su vez, podría contribuir a aumentar su confianza, satisfacción y sentido de pertenencia, lo cual podría influir en un desempeño más constante y eficiente. Además, un enfoque en los conocimientos profesionales podría ser relevante para alinear los programas de formación con las demandas específicas del rol docente.

Por otro lado, los datos revelan que los resultados presentan el coeficiente más alto (r=0.892), indicando una relación muy fuerte con el desempeño laboral y destacando la efectividad de las acciones implementadas.

De acuerdo con Peña (2016), el desempeño laboral se define como el nivel de calidad con el que un trabajador realiza sus actividades, siguiendo una serie de normas, restricciones, instrucciones y metodologías. Estas regulaciones, junto con las exigencias y expectativas organizacionales, aseguran que las acciones realizadas por el trabajador se orienten hacia el logro de resultados esperados. Es decir, el desempeño laboral se puede interpretar mediante los resultados obtenidos, mismos que benefician a la organización y le permiten alcanzar sus objetivos.

Por último, y no menos importante, la relación entre Capacitación y Desempeño laboral es de un coeficiente de r=0.573, lo que resulta en una correlación positiva, es decir, una depende de la otra.

Lo anterior se relaciona positivamente con la teoría, de acuerdo con la investigación de Hidalgo (2021), la planificación y ejecución de programas de capacitación permiten actualizar las competencias de los empleados, lo que repercute positivamente en su desempeño y en la calidad del servicio brindado por las organizaciones. Este enfoque subraya la importancia de diseñar programas específicos que respondan a las necesidades laborales, maximizando el impacto en el rendimiento de los colaboradores.

De la misma manera, Bernal, Pedraza y Castillo (2020) destacan en la revista Espacios la correlación entre el capital humano y el desempeño organizacional. Estos autores afirman que el desempeño laboral depende en gran medida de las competencias del capital humano y, a su vez, el desarrollo de este capital está influenciado por el entorno laboral y las oportunidades de crecimiento, como la capacitación.

Por otra parte, Silva (2018) demuestra en su investigación que la capacitación y la motivación laboral son elementos clave para el desempeño de los docentes universitarios. Durante su estudio, se comprobó que la formación continua y el fomento de la motivación no solo influyen en el desarrollo profesional de los

docentes, sino que también mejoran de manera notable sus resultados y su desempeño en la enseñanza.

La correlación positiva observada en este estudio entre capacitación y desempeño laboral respalda la evidencia teórica anterior, resaltando la influencia de la capacitación en el desarrollo profesional de los docentes.

Conclusiones

El objetivo general de la investigación, analizar el impacto de la capacitación en el desempeño de los colaboradores de las Instituciones de Educación Superior, se cumple satisfactoriamente al vincular los hallazgos obtenidos con las variables estudiadas. Para lograr lo anterior, se consideró determinar los factores que se relacionan con las variables, luego se estudió el comportamiento de cada uno de ellos en relación con capacitación y desempeño laboral y finalmente se determinó la relación que ambas variables tienen.

En cuanto a los aspectos sociodemográficos, los resultados muestran el contexto en el que se desarrollan los planes de capacitación en las instituciones participantes, la mayor parte de ellas, (76.7%) corresponden al ámbito público, superando a las privadas (23.3%). El ramo de ciencias sociales y humanidades destaca con un 30% de representación, indicando su relevancia dentro del ámbito educativo encuestado. Asimismo, los datos de género muestran que el 56.7% de los encuestados son mujeres, frente al 43.3% de hombres, lo que sugiere que son las mujeres quienes en mayor medida lideran los departamentos encargados de la planificación y aplicación de la capacitación docente.

Respecto al rango de edad, la mayoría de los encuestados se encuentra entre los 31 y 50 años (73.4%), lo que refleja la experiencia y madurez de quienes ocupan estos puestos. Es relevante señalar que no se encontraron personas en el rango de 20 a 30 años, lo cual se relaciona a la necesidad de contar con un amplio recorrido profesional en docencia y labores administrativas para acceder a estos puestos.

En términos de perfil profesional, el nivel de maestría o posgrado predomina con un 43.3%, lo que evidencia la preparación académica avanzada de los responsables de los planes de capacitación. Esto refuerza la idea de que los programas de capacitación son gestionados por profesionales con experiencia y conocimientos, así como con empatía hacia sus compañeros docentes.

En resumen, los datos sociodemográficos permiten contextualizar el impacto de la capacitación y resaltan el compromiso de las instituciones de educación superior, especialmente las públicas, en promover el desarrollo profesional de sus colaboradores, liderado por personal calificado y experimentado en el ámbito de docencia.

En cuanto a los factores de la capacitación, se puede concluir con que los datos obtenidos reflejan un compromiso claro de las instituciones educativas con el desarrollo integral del personal docente, abarcando conocimientos, aptitudes y habilidades como pilares fundamentales para mejorar la calidad educativa y fortalecer el desempeño organizacional.

Respecto a los conocimientos, la planificación y comunicación adecuada de las capacitaciones destacan como estrategias clave para el desarrollo continuo del personal docente. Esto no solo contribuye al crecimiento personal de los docentes, sino que también permite a las instituciones avanzar hacia sus metas estratégicas, alineándose con la teoría de la gestión del conocimiento como motor del desempeño organizacional.

En cuanto a las aptitudes, los resultados sugieren que las instituciones valoran y consideran las necesidades reales de su personal al diseñar programas de capacitación. Este enfoque promueve el desarrollo de competencias ajustadas a los requerimientos del equipo docente, fortaleciendo tanto el crecimiento individual como la capacidad de las instituciones para alcanzar sus objetivos. Este enfoque está en línea con las teorías que subrayan la importancia del desarrollo de conocimientos y competencias como recursos estratégicos para la mejora de la calidad educativa y la eficacia organizacional.

Finalmente, en el ámbito de las habilidades, los datos indican que las instituciones reconocen la importancia de desarrollar competencias específicas en los docentes, necesarias para desempeñar sus funciones con éxito. Esto tiene un impacto positivo no solo en la calidad de la enseñanza que reciben los estudiantes, sino también en

la identidad y compromiso del personal con la institución. Este enfoque coincide con la teoría de que el capital humano docente requiere tanto habilidades técnicas como pedagógicas para mantener altos estándares de calidad educativa.

En conjunto, la integración de conocimientos, aptitudes y habilidades refleja un enfoque integral hacia el desarrollo del capital humano docente, posicionando a las instituciones como actores clave en la mejora continua del desempeño profesional y la calidad educativa.

En conclusión, los resultados obtenidos reflejan la importancia estratégica de la capacitación como elemento clave en el desempeño laboral dentro de las instituciones de educación superior debido a que ambos factores están relacionados entre sí y ambos son fundamentales para impulsar la calidad educativa y el logro de los objetivos organizacionales.

Por un lado, el desempeño laboral es valorado como un aspecto crucial, con una percepción promedio alta y baja dispersión, lo que indica consenso entre los encuestados sobre su relevancia. La capacitación surge como una herramienta esencial para optimizar este desempeño, permitiendo a los docentes desarrollar habilidades y cumplir con los estándares de calidad esperados. Este enfoque contribuye directamente a mejorar la productividad institucional y, a su vez, beneficia a los estudiantes al garantizar una educación de mayor calidad.

Por otro lado, la percepción positiva sobre los programas de capacitación y la consistencia en las respuestas destacan la importancia de seguir invirtiendo en estas iniciativas. La capacitación no solo mejora las competencias profesionales del personal docente, sino que también crea un entorno laboral en el que los docentes se sienten valorados, motivados y preparados para enfrentar los retos de la enseñanza.

En este contexto, las instituciones educativas deben considerar la capacitación continua como una estrategia clave para potenciar el desempeño de su capital humano. Este enfoque no solo fortalece el desarrollo profesional de los docentes,

sino que también promueve un ambiente de excelencia educativa, alineado con los objetivos institucionales y las demandas de la sociedad actual.

En cuanto a las correlaciones, los resultados obtenidos evidencian la relevancia de la capacitación como un elemento clave para el desarrollo de competencias y su impacto en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas. Las correlaciones analizadas a través del coeficiente de Spearman destacan la interrelación entre las variables estudiadas, en cuanto a la variable de capacitación, los hallazgos indican una relación muy fuerte entre esta y el desarrollo de los conocimientos profesionales (r=0.902), lo que subraya la importancia de los programas de formación en aspectos técnicos y profesionales esenciales para el desempeño docente. Además, se observan impactos significativos en el desarrollo de aptitudes y habilidades blandas, áreas fundamentales para una formación integral. Esto sugiere que, para maximizar los beneficios, las iniciativas de capacitación deben abarcar tanto aspectos técnicos como habilidades interpersonales, fortaleciendo así el perfil profesional de los docentes.

Respecto a la variable de desempeño laboral, los resultados reflejan relaciones positivas entre esta y factores como la productividad, el nivel de aprendizaje y los resultados obtenidos. La correlación más alta se encuentra con los resultados (r=0.892), destacando que un buen desempeño laboral contribuye directamente al logro de metas institucionales. Estos hallazgos refuerzan la importancia de invertir en procesos que promuevan el aprendizaje continuo y optimicen la productividad para alcanzar resultados más efectivos.

Finalmente, la relación entre capacitación y desempeño laboral presenta una correlación positiva (r=0.573), lo que confirma que los programas de formación tienen un efecto positivo en el desempeño docente, esto se puede traducir en que cuanto más capacitados estén los docentes, mejor será su desempeño.

Limitaciones del estudio

Las principales limitaciones encontradas durante el estudio fueron las siguientes: Muestra limitada: Se considero la participación de todas las escuelas universitarias en el lugar de estudio, sin embargo, no todas las escuelas quisieron participar por disposición de tiempo o decisión propia de cada institución.

Temporalidad de los datos: Los resultados están basados en información recolectada en un periodo específico. Los cambios en tendencias o enfoques institucionales posteriores podrían no estar reflejados en este estudio.

Método de recolección de datos: Las técnicas utilizadas, como encuestas, dependen de la percepción subjetiva de los participantes, lo que puede introducir sesgos en las respuestas.

Futuras líneas de investigación

- Un estudio de la satisfacción y participación del personal docente de las instituciones educativas a los programas y cursos de capacitación impartidos por las instituciones a las que pertenecen
- Un estudio comparativo entre instituciones de educación pública y privada en relación con la capacitación ofertada y su ejecución.
- Estudio de la incorporación de programas de capacitación y formación continua para la formación de competencias docentes en educación inclusiva.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos en este estudio, se proponen las siguientes recomendaciones:

Fortalecimiento de los programas de capacitación:

- Implementar programas de formación continua que combinen el desarrollo de conocimientos técnicos, aptitudes específicas y habilidades interpersonales.

- Diseñar capacitaciones personalizadas basadas en las necesidades reales del personal docente, garantizando su relevancia y efectividad.

Inversión en recursos educativos

- Destinar mayores recursos a la planificación y ejecución de capacitaciones, asegurando la disponibilidad de herramientas, tecnología y materiales actualizados.
- Incentivar la participación en cursos de posgrado o certificaciones especializadas, dado el impacto positivo de una formación académica avanzada en el desempeño laboral.

Diversidad y equidad en la capacitación

- Promover la participación equitativa de hombres y mujeres en programas de capacitación, atendiendo a las necesidades específicas de cada grupo.
- Incluir a personal joven con potencial de desarrollo profesional en los planes de formación, fomentando un relevo generacional efectivo.

Monitoreo y evaluación del impacto

- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que midan la efectividad de las capacitaciones y su relación con los resultados organizacionales.
- Utilizar herramientas como encuestas y análisis de desempeño para identificar áreas de mejora en los programas de formación.

Promoción de una cultura de aprendizaje continuo

- Fomentar un ambiente institucional que valore el aprendizaje permanente como parte integral de la misión educativa.
- Estimular el compromiso del personal docente a través del reconocimiento de logros relacionados con la capacitación, como promociones o incentivos económicos.

Alineación con objetivos estratégicos

- Asegurar que los planes de capacitación estén alineados con las metas estratégicas institucionales, enfocándose en mejorar la calidad educativa y la productividad organizacional.

Incorporación de habilidades blandas

- Diseñar programas que desarrollen competencias como liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo, complementando las habilidades técnicas necesarias para el desempeño docente.

Cooperación interinstitucional

- Fomentar alianzas entre instituciones educativas para compartir buenas prácticas y recursos relacionados con la capacitación.
- Participar en foros o redes de educación superior para mantenerse actualizado sobre tendencias en formación docente.

Estas recomendaciones buscan maximizar los beneficios de la capacitación, mejorar el desempeño laboral de los docentes y fortalecer la calidad educativa ofrecida por las Instituciones de Educación Superior.

Bibliografía

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Anuario educación superior 2020-2021. http://www.anuies.mx/.

Atehortúa, F., Bustamante, R. y Valencia de los Ríos, J. (2008). Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

Bavaresco de Prieto, A. (2001). Proceso Metodológico de la Investigación. Cómo hacer un Diseño de Investigación (Cuarta Edición). Maracaibo, Editorial de La Universidad del Zulia.

Bernal González I., Pedraza Melo N. A. y Castillo Hernández l. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. Tamaulipas, México: Revista Espacios.

Bonilla Jurado, D. M., Macero Méndez, R. M., y Mora Zambrano, E. R. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Revista Conrado, 14(63), 268-273. http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado.

Cabrera Rodríguez, J. A. (2005). Evaluación de la capacitación y de su impacto en el desempeño individual y organizacional. Universidad agraria de La Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez".

Cahuana Araujo R. E. (2019). El rol del capital humano capacitado para lograr ventaja competitiva en la MYPE de lima metropolitana. Lima, Perú. Universidad Ricardo Palma, Facultad de ciencias económicas y empresariales, Escuela de administración de negocios globales.

Calvo Giraldo, O. (2018). La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones y las Regiones: Una Revisión de la Literatura. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño. DOI: http://dx.doi.org/10.22267/rtend.181901.91

Castro Vivar, K., Luna Altamirano, K. y Erazo Álvarez, J. (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 22 (1), Venezuela. (Pp. 184-203). DOI: www.doi.org/10.36390/telos221.13.

Changanaqui Bernal, L. J. (2018). Capacitación Laboral y su Influencia en la Dirección Administrativa del Centro de Salud Santa María – 2018. Huacho, Perú. Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión" Facultad De Ciencias Empresariales Escuela Profesional De Administración.

Checa, E. (2018). Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas. Málaga: IC Editorial.

Chiavenato, I, (2008). Administración de recursos humanos. México. Octava edición. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9a ed.). México D.F. México: McGraw - Hill.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, (1917). https://www.refworld.org.es/docid/57f795a52b.html.

Cruz López, Y. y Cruz López A. K. (2008). La educación Superior en México Tendencias y desafíos. Revista SciELO Brasil. https://doi.org/10.1590/S1414-40772008000200004.

Dessler, G. (2006). Administración de Recursos Humanos. (5ª. ed.). México: Prentice-Hall.

Díaz Díaz, A. A. y Toscano Moctezuma, J. A. (2021). El capital humano y la productividad de las empresas. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua, Nicaragua. Revista Torreón Universitario.

Díaz Muñoz, G. A. y Quintana Lombeida M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. Revista de la

Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). Vol. 22 - Núm. 1 – 2021. (pp. 29- 48). Redalyc.

Fernández, S. (2017). Evaluación y aprendizaje. MarcoELE: Revista de Didáctica Español Lengua Extranjera, ISSN-e 1885-2211, Nº. 24, 2017. Dialnet. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6145807

Fleitas Triana, M. S. y Hernández Medina, L. A. (2019). La medición del impacto en las capacitaciones: una herramienta eficaz dentro de la empresa. RECUS. Revista Electrónica Cooperación. (pp. 24-32). Manabí, Ecuador.

Ganga Contreras, F. y Villacís Moyano, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. Perspectivas, 42, 97-122.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.

Gutiérrez, S., Nares González, M., Velasco Aragón, I., y Martínez García, L. (2017). La Formación y Capacitación Docente y su impacto en la Calidad en la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit. Educateconciencia, 13(14). Recuperado de: http://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/312/301

Hernández Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. (6ta.ed.) México: McGraw-Hill.

Hidalgo Parra, Y., Hernández Echeverría, Y. y Leyva Reyes, N. Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. Ciencias Holguín, vol. 26, núm. 1, 2020 Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín, Cuba. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407006.

Hidalgo Ramos, P. J. M. (2021). La Capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA – Piura, 2020. Piura, Perú. Universidad César Vallejo Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En Gestión Pública.

Hinojo Lucena, F. J., Aznar Díaz, I., y Romero Rodríguez, J. M. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. INNOVAR, 30, 52-63.

Honores Jaramillo, N. G., Vargas Aguilar, C. J., Espinoza Carrión, C. R. y Tapia Espinoza, N. J. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. Digital Publisher. Dialnet.https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679

Hotmart Blog. (15 de marzo de 2023). ¿Qué se hace en el área de capacitación y desarrollo? https://hotmart.com/es/blog/area-de-capacitacion

INEGI Estadísticas (2021). http://www.inegi.gob.mx/inegi/default.aspx

Investigación holística. (17 de julio del 2021). La validez por juicio de expertos en investigación. http://investigacionholistica.blogspot.com/2021/08/la-validez-por-juicio-de-expertos en.html#:~:text=La%20validaci%C3%B3n%20por%20juicio%20de%20expertos%20es%20una%20t%C3%A9cnica%20basada,pertenencia%20de%20cada%20%C3%ADtem%20a

León Ramentol C. C., Menéndez Cabezas A., Rodríguez Socarrás I. P., García González M. C., Quesada Leyva L., y Quintana Verdecia E. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. Camagüey, Cuba: EDUMECENTRO.

Ley Federal del Trabajo. (2022). México. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Ludus Blog. (21 de abril de 2022). ¿Qué hace el área de capacitación en una empresa? https://www.ludusglobal.com/blog/rol-del-area-de-capacitacion-en-una-empresa

Mariño Villafuerte, T. J. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. Trabajo de Investigación

previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano. Universidad Técnica De Ambato. Ambato, Ecuador.

Martínez Miguélez, Miguel. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. Paradigma, 27(2), 07-33. Recuperado en 09 de octubre de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002&lng=es&tlng=es.

Maturana, D. y Andrade, V. (2019). La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las MiPymes. INNOVAR, 29, 101-114.

Mayrowetz, D., and Smylie, M. A. (2004). *Work Redesign that Works for Teachers. Yearbook of the National Society for the Study. Education,* 103(1): 274–302. Doi:10.1111/j.1744-7984. 2004.tb00037.x

Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W. y Vergel Ortega, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresaria. Cúcuta, Colombia: Revista boletín Redipe.

Medina, J. (2015). Impacto de las medidas de conciliación trabajo – familia en el desempeño laboral. Universidad de Cádiz. España. Dialnet

Navarrete Villota, M. J. (2018). La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral. Ambato, Ecuador: Universidad técnica de Ambato.

Nemur, L. (2016). Productividad: Consejos y atajos de productividad para personas ocupadas. Barcelona: Babelcube Inc.

Obando Changún, M. P. (2020). Capacitación del Talento Humano y productividad: una revisión literaria. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. Eca Sinergia. Vol 11. N° 2. 166-173. DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254.

Organización mundial de las naciones unidas (ONU). (2023). *Agenda 2030.* https://www.un.org/es/.

Paz Flores, T. M. (2019). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. Ciencia y Educación. (ISSN 2707-3378). Recuperado de: https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35

Peña, M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional. Colombia. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 201-222. Dialnet.

Pequeño, G. (2019). Falta de capacitación de los profesores. Educando Educadores. Recuperado de: https://losingenierosdelae.wixsite.com/educandoeducadores/factor-4

Pineda, P. (2000). Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones. Educar. Recuperado de 27, https:// ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27/0211819Xn27p119.pdf

Pinedo López, M. L. (2018). Percepciones de los profesores sobre el proceso de capacitación como parte de la gestión del capital humano en un Instituto de Educación Superior Tecnológico privado de Lima. Tesis para optar el grado académico de magíster en educación con mención en gestión de la educación. Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela De Posgrado.

Rodriguez, J. L. (2018). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. INNOVA. Recuperado de: http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index

Rolín Díaz, C. D. (2020). Sistema de Incentivo al Conocimiento: Una herramienta clave para Mejorar el Rendimiento Laboral. Innova *Sciences Business:* Revista De Ciencias Empresariales, Callao, Perú. (Pp. 28-37). ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0284-0866.

Secretaría de Educación Pública (2017) Instituciones de Educación Superior. México.

Silva Romero, E. A. (2018). La capacitación de recursos humanos, la motivación para el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes

universitarios: caso región Lambayeque. Lambayeque- Perú. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Escuela de posgrado. Tesis para obtener el grado académico de doctor en administración. Recuperado de: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2296/BC-TES-TMP-1169.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto, J. y Egas, P. (2012). Importancia de la capacitación especializada del personal administrativo en el desarrollo de la gestión empresarial. Yachana: Revista científica. DOI: https://doi.org/10.1234/ych.v1i1.183

Triola, M. F. (2018). Estadística. México: Pearson Education.

Tuya Zambrano, R. A. y Valois Núñez, E. R. (2022). Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022. Callao, Perú. Universidad César Vallejo Facultad De Ciencias Empresariales Escuela Profesional De Administración.

Valdivia Tasilla, M. E. (2018). La Capacitación en la Gestión del Talento Humano. Trabajo de investigación presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración de Empresas. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú.

Vásquez Novoa, A. L. (2020). Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019. Trujillo, Perú. Universidad César Vallejo Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En Administración De Negocios – Mba.

Vega. (15 de julio de 2023). ¿Cómo se calcula la muestra para la prueba piloto de un instrumento de recolección de datos o de medición? https://medium.com/@envervega/c%C3%B3mo-se-calcula-la-muestra-para-la-prueba-piloto-de-un-instrumento-de-recolecci%C3%B3n-de-datos-o-966212f54640#:~:text=La%20prueba%20piloto%20es%20la,a%20cabo%20el%20estudio%20principal.

Vela Bernal, A. V. (2022). Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021. Lima, Perú. Universidad César Vallejo Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En Gestión Pública.

Vélez, E. (2017). Perfil de egreso y desempeño laboral de los estudiantes de Ingeniería Civil de la Universidad de Guayaquil. Dominio Científico. Universidad de Guayaquil, Ecuador. Dialnet.

Workbeat. (01 de septiembre de 2022). El impacto de la capacitación de personal en una organización. https://workbeat.com/impacto-de-la-capacitacion-de-personal-enunaorganizacion/#:~:text=Los%20empleados%20que%20se%20sienten,mayor%20satisfacci%C3%B3n%20hacia%20su%20trabajo.&text=Un%20buen%20programa%20de%20capacitaci%C3%B3n,que%20cada%20empleado%20necesita%20mejorar

Anexo 1

Operacionalización de las variables

Objetivo General	Objetivos específicos	Preguntas de Investigación	Variable	Indicador	Tipo de variable	Definicíón de la variable	Respuesta	Pregunta
						Es la preparación continua que recibe un individuo y que conlleva el refuerzo o la enseñanza de nuevos conocimientos, técnicas y habilidades que permiten el desarrollo de las personas, así como la facilidad para realizar alguna tarea o función a su cargo (Quiñones,2023).		
				Conocimientos		El conocimiento se puede describir como el proceso progresivo y gradual que es desarrollado por las personas con el fin de aprehender su mundo y realizarse como individuos y especie, es el acto consciente e intencional para aprehender las cualidades de algún objeto y es referido al sujeto y para la cosa que se refiere al objeto, es estudiado por la epistemología que se define como el estudio crítico del desarrollo, métodos y resultados de las ciencias (Ramírez, 2009).	5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Se le proporciona al personal docente un curso de inducción al ingresar como trabajador a la institución educativa?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa los temas de capacitación que se ofrecen?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa los planes de capacitación que se ofrecen?

Objetivo General	Objetivos especificos	Preguntas de Investigación	Variable	Indicador	Tipo de variable	Definición de la variable	Respuesta	Pregunta
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa el programa de capacitaciones con fecha y hora establecida previamente al curso?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Las capacitaciones aplicadas en la institución educativa en materia de docencia se realizan de acuerdo a la programación estipulada previamente en el plan de capacitación?
						La aptitud se puede definir como tener el gusto, habilidad y la inteligencia necesaria para realizar una actividad apropiadamente con fines de lograr éxito, además son los conocimientos que se adquieren a lo largo de la vida y en base a las experiencias vividas y que en base a ello se obtienen las capacidades necesarias para realizar cualquier función (Correa, Abarca, Baños y Analuisa, 2019).	5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	¿Se consideran las necesidades de capacitación para el personal docente en las capacitaciones programadas?
							5) Siempre	

Objetivo General	Objetivos especificos	Preguntas de Investigación	Variable	Indicador	Tipo de variable	Definición de la variable	Respuesta	Pregunta
	Identificar los factores de la capacitación en las Instituciones de Educación Superior.	¿Cuáles son los factores de la capacitación en las Instituciones de Educación Superior?	**Capacitación**	**Aptitudes**	**Independiente**		5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	¿Se toma en cuenta las aptitudes que requieren desarrollar los docentes para crear los planes de capacitaciones aplicados?
							5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	¿Las aptitudes que se generan comúnmente luego de llevarse a cabo un plan de capacitación son proactivas?
							5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	¿La institución ofrece periódicamente ascensos para los docentes?
							5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	Luego de ser capacitados, ¿Los docentes muestran mayor interés en participar en foros, publicaciones y eventos?

Objetivo General	Objetivos especificos	Preguntas de Investigación	Variable	Indicador	Tipo de variable	Definición de la variable	Respuesta	Pregunta
						Las habilidades se pueden describir como conocimiento activo, es decir, la habilidad es la capacidad que tienen las personas y que esta basada en sus conocimientos y hábitos, para alcanzar los objetivos planteados en condiciones para su realización (Sixto y Márquez, 2017).		
							5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	¿Con que frecuencia, durante la planeación de los cursos de capacitación, se toma en cuenta las habilidades que requieren los docentes para el desarrollo de sus actividades dentro de la institución?
							5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	¿Con que frecuencia se realiza un diagnóstico para determinar las habilidades que requieren los diferentes cursos integrados en el plan de capacitación?
							5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	Para la elaboración del contenido temático de los cursos de capacitación, ¿Qué tan frecuente el instructor considera las habilidades que el docente tiene?
							5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	¿Con que frecuencia se consideran las habilidades blandas como gestión del conflicto, del tiempo y el manejo del estrés para el desarrollo del docente por medio de la capacitación?
							5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	¿Con que frecuencia se consideran las habilidades blandas como habilidades de comunicación, cultura de la empresa, inteligencia emocional y productividad personal para el desarrollo del docente por medio de la
							5) Siempre 4) Casi siempre	¿Con que frecuencia se consideran las habilidades duras como habilidades de conocimiento de idiomas, expresión oral y

Objetivo General	Objetivos especificos	Preguntas de Investigación	Variable	Indicador	Tipo de variable	Definición de la variable	Respuesta	Pregunta
							5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	¿Con que frecuencia se consideran las habilidades duras como habilidades de conocimiento de idiomas, expresión oral y pensamiento matemático y gestión de proyectos para el desarrollo del docente por medio de la capacitación?
							5) Siempre 4) Casi siempre 3) Ocasionalmente 2) Casi nunca 1) Nunca	¿Con que frecuencia se consideran las habilidades duras como habilidades manejo de recursos tecnológicos y gestión de equipos para el desarrollo del docente por medio de la capacitación?
						Es la calidad y efectividad con que se realizan diversas acciones y que se puede medir no solo por el cumplimento de la acción si no también con el nivel de calidad en el resultado. (Quiñones,2023).		
						La productividad se puede definir como la manera en que se utilizan diversos factores de producción de bienes y servicios que llegan a un mercado y que su principal objetivo es optimizar los recursos que se utilizan, la productividad se relaciona además con los objetivos organizacionales para lograr la competitividad en el mercado (Ramírez, Magaña y Ojeda, 2022).	5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Se lleva un registro de la asistencia y participación por parte del personal docente de las capacitaciones ofertadas?
Analizar el impacto de la							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente	¿Considera que lo aprendido durante las capacitaciones por parte de los docentes es

Objetivo General	Objetivos especificos	Preguntas de Investigación	Variable	Indicador	Tipo de variable	Definición de la variable	Respuesta	Pregunta
Analizar el impacto de la capacitación en el desempeño de los colaboradores de las Instituciones de Educación Superior.				**Productividad**			5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Considera que lo aprendido durante las capacitaciones por parte de los docentes es aplicado en sus actividades en la institución?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han incrementado el nivel y desempeño por parte de los mismos participantes?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿De acuerdo con sus registros, considera que, a raíz de la capacitación, el desempeño profesional mejora positivamente?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en	¿Considera que se genera una mejora por parte de los docentes a partir de la capacitación aplicada?

Objetivo General	Objetivos especificos	Preguntas de Investigación	Variable	Indicador	Tipo de variable	Definicíón de la variable	Respuesta	Pregunta
	Analizar la capacitación como elemento en el desempeño de los colaboradores de instituciones de educación superior.	¿Cuál es la importancia de la capacitación como elemento en el desempeño de los colaboradores de instituciones de educación superior?					5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en	De acuerdo a sus registros, ¿Considera que la responsabilidad, buen desempeño, proactividad y actitud por parte del personal docente incrementa luego de la aplicación de cursos de capacitación?
						Los niveles de aprendizaje pueden ser definidos como momentos que establecen el tipo de representación que realizan los aprendices de algún concepto o en el momento dentro del proceso de la construcción del conocimiento, es un concepto complejo debido a que implica integración del aprendiz con otros conocimientos previos e ideas y de sus nociones o conceptos que formen parte del objeto de estudio (Gómez, 2012).		
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Los planes de capacitación abarcan los temas necesarios para un correcto aprendizaje?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Los planes de capacitación abarcan el tiempo suficiente y necesario para obtener un correcto aprendizaje?

Objetivo General	Objetivos especificos	Preguntas de Investigación	Variable	Indicador	Tipo de variable	Definición de la variable	Respuesta	Pregunta
			DESEMPEÑO LABORAL	Nivel de aprendizaje	Dependiente		5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿La capacitación se lleva a cabo de forma presencial?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿La capacitación se lleva a cabo de forma virtual?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿La capacitación se lleva a cabo de forma presencial y virtual?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Considera que los cursos de capacitación impartidos de forma virtual son adecuados para capacitarse y alcanzar el nivel de aprendizaje deseado?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente	De acuerdo con sus registros, ¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al

Objetivo General	Objetivos especificos	Preguntas de Investigación	Variable	Indicador	Tipo de variable	Definición de la variable	Respuesta	Pregunta
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	De acuerdo con sus registros, ¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han mejorado el proceso enseñanza-aprendizaje?
						La real academia española (2023) define resultado como el efecto y consecuencia de un hecho, operación o deliberación, el acto de resultar.		
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Se evalúa a los docentes luego de recibir un programa de capacitación?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Existe una revisión y análisis posterior de las evaluaciones aplicadas en los cursos de capacitación impartidos?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo	¿Considera que los materiales que se utilizan para la planeación y ejecución de los planes de capacitación son los óptimos para obtener los

Objetivo General	Objetivos especificos	Preguntas de Investigación	Variable	Indicador	Tipo de variable	Definición de la variable	Respuesta	Pregunta
	Determinar la correlación entre la capacitación y el desempeño laboral.	¿Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en las organizaciones?		**Resultados**			5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Considera que los materiales que se utilizan para la aplicación de los planes de capacitación son claros, didácticos y de fácil comprensión?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Considera que lo aprendido durante los cursos de capacitación aplicados al personal docente da como resultado una mejora positiva para la institución en tema de resultados?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	De acuerdo con sus registros, ¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han incrementado el nivel de competitividad de la misma?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	Como parte de la evaluación, ¿Consideran si se han adquirido las competencias planificadas en el programa de capacitación?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	¿Se considera la satisfacción de los cursos propuestos por parte del docente?
							5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo	Posteriormente a la capacitación, ¿Se considera la satisfacción del docente con el curso impartido?

Anexo 2

De antemano agradezco su participación en el proceso de validez del presente instrumento por medio de la técnica de validación por juicio de expertos que se refiere a la técnica basada en la revisión por parte de expertos en el tema descrito del cuestionario propuesto, en donde, su colaboración será esencial para revisar la redacción, correspondencia, pertinencia y claridad de los ítems propuestos, en donde podrá agregar sus observaciones y sugerencias en el mismo que serán consideradas para su revisión posterior y que formarán parte del cuestionario final que se aplicará al sujeto de estudio de la investigación.

La investigación “Importancia de la capacitación en las organizaciones en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo.” Tiene por objetivo: Analizar el impacto de la capacitación en el desempeño de los colaboradores de las Instituciones de Educación Superior.

El cuestionario propuesto será aplicado al responsable del área, departamento u oficina de la capacitación del personal docente de las instituciones de educación superior con la finalidad de encontrar la relación de las variables; capacitación y desempeño laboral.

Gracias por su colaboración.

Ing. Paulina Quiñones Flores

618-258-58-77

Estudiante de posgrado: Maestría en Ingeniería Administrativa

Instituto Tecnológico de Durango

Cuestionario de capacitación y desempeño laboral en las instituciones de educación superior en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo. (Para juicio de expertos)

De antemano le agradecemos su participación y se le solicita su apoyo para responder el presente cuestionario de carácter confidencial con fines académicos para la realización de la investigación **"**Importancia de la capacitación en las organizaciones en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo." y con ello lograr los objetivos planteados en el documento mencionado que se lleva a cabo en la ciudad de Victoria de Durango para el Instituto Tecnológico de Durango.

Instrucciones: Con la finalidad de tener la información necesaria para llevar a cabo la presente investigación, se le pide, responda a las siguientes preguntas qué son meramente con fines informativos.

Nombre de la Institución de educación superior: _____

_____

Tipo: Pública Privada

Ramo de la Institución:

Instituciones Tecnológicas	Ciencias Básicas
Educación normal	Ciencias Económico-Administrativas
Universidad Tecnológica	Ciencias Químico Biológicas
Instituciones Técnicas Profesionales	Ciencias Sociales y Humanidades
Ciencias Agropecuarias y Forestales	Difusión, Extensión, Cultura e Identidad
Medicina Veterinaria y Zootecnia	Ciencias de la salud

Total de colaboradores: _____

Número de colaboradores docentes: _____

Perfil del encargado del área, oficina o depto. de capacitación:

Edad _____ Género _____

Profesión _____

Número de años de experiencia en el cargo _____

Instrucciones: Responda con honestidad y cuidado las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio en las situaciones descritas.

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	**De acuerdo**	**Indiferente**	**En desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**

Conocimientos: El conocimiento se puede describir como el proceso progresivo y gradual que es desarrollado por las personas con el fin de aprehender su mundo y realizarse como individuos y especie, es el acto consciente e intencional para aprehender las cualidades de algún objeto y es referido al sujeto y para la cosa que se refiere al objeto, es estudiado por la epistemología que se define como el estudio crítico del desarrollo, métodos y resultados de las ciencias (Ramírez, 2009).	**Sí**	**No**	**Observaciones y sugerencias**
¿Se le proporciona al personal docente un curso de inducción al ingresar como trabajador a la institución educativa?			
¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa las áreas de capacitación que se ofrecen?			
¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa los planes de capacitación que se ofrecen?			
¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa de forma general el programa de capacitaciones con fecha y hora establecida previamente al curso?			
¿Las capacitaciones aplicadas en la institución educativa en materia de docencia se realizan de acuerdo			

a la programación estipulada previamente en el plan de capacitación?			
¿Se considera la satisfacción de los cursos propuestos por parte del docente?			
Posteriormente a la capacitación, ¿Se considera la satisfacción del docente con el curso impartido?			

1	2	3	4	5
Siempre	**Casi siempre**	**Ocasionalmente**	**Casi nunca**	**Nunca**

Aptitudes: La aptitud se puede definir como tener el gusto, habilidad y la inteligencia necesaria para realizar una actividad apropiadamente con fines de lograr éxito, además son los conocimientos que se adquieren a lo largo de la vida y en base a las experiencias vividas y que en base a ello se obtienen las capacidades necesarias para realizar cualquier función (Correa, Abarca, Baños y Analuisa, 2019).	**Si**	**No**	**Observaciones y sugerencias**
¿Se consideran las necesidades de capacitación para el personal docente en las capacitaciones aplicadas?			
¿Se toma en cuenta las aptitudes que requieren desarrollar los docentes para crear los planes de capacitaciones aplicados?			
¿Las aptitudes que se generan comúnmente luego de llevarse a cabo un plan de capacitación son positivas?			
¿La institución ofrece continuamente ascensos para los docentes?			
Luego de ser capacitados, ¿Los docentes muestran mayor interés en participar en foros, publicaciones y eventos?			

1	2	3	4	5
Siempre	**Casi siempre**	**Ocasionalmente**	**Casi nunca**	**Nunca**

Habilidades: Las habilidades se pueden describir como conocimiento activo, es decir, la habilidad es la capacidad que tienen las personas y que está basada en sus conocimientos y hábitos, para alcanzar los objetivos planteados en condiciones para su realización (Sixto y Márquez, 2017).	**Si**	**No**	**Observaciones y sugerencias**
¿Con qué frecuencia, durante la planeación de los cursos de capacitación, se toma en cuenta las habilidades que requieren los docentes para el desarrollo de sus actividades dentro de la institución?			
¿Con qué frecuencia se consideran las habilidades (duras y blandas) para crear el plan de capacitación dirigido al personal docente?			
¿Con qué frecuencia se realiza un diagnóstico para determinar las habilidades que requieren los diferentes cursos integrados en el plan de capacitación?			
Para la elaboración del contenido temático de los cursos de capacitación, ¿Qué tan frecuente el instructor considera las habilidades que el docente tiene?			
¿Con qué frecuencia se consideran las habilidades blandas como gestión del conflicto, del tiempo y el manejo del estrés para el desarrollo de un buen docente por medio de la capacitación?			
¿Con qué frecuencia se consideran las habilidades blandas como habilidades de comunicación, cultura de la empresa, inteligencia emocional y productividad personal para el desarrollo de un buen docente por medio de la capacitación?			
¿Con qué frecuencia se consideran las habilidades duras como habilidades de conocimiento de idiomas, expresión oral y pensamiento matemático y gestión de			

proyectos para el desarrollo de un buen docente por medio de la capacitación?			
¿Con qué frecuencia se consideran las habilidades duras como habilidades manejo de recursos tecnológicos y gestión de equipos para el desarrollo de un buen docente por medio de la capacitación?			

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	**De acuerdo**	**Indiferente**	**En desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**

Productividad: La productividad se puede definir como la manera en que se utilizan diversos factores de producción de bienes y servicios que llegan a un mercado y que su principal objetivo es optimizar los recursos que se utilizan, la productividad se relaciona además con los objetivos organizacionales para lograr la competitividad en el mercado (Ramírez, Magaña y Ojeda, 2022).	**Si**	**No**	**Observaciones y sugerencias**
¿Se lleva un registro de la asistencia y participación por parte del personal docente de las capacitaciones impartidas?			
¿Considera que lo aprendido durante las capacitaciones por parte de los docentes es aplicado en sus actividades en la institución?			
De acuerdo con sus registros, ¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han incrementado el nivel de productividad y desempeño por parte de los mismos participantes?			
¿De acuerdo con sus registros, considera que la productividad en el desempeño profesional mejora positivamente?			
¿Considera que se genera una mejora positiva en la productividad por parte de los docentes a partir de la capacitación aplicada?			

De acuerdo a sus registros, ¿Considera que la responsabilidad, buen desempeño, productividad y actitud por parte del personal docente incrementa luego de la aplicación de cursos de capacitación?			

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	**De acuerdo**	**Indiferente**	**En desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**

Nivel de aprendizaje: Los niveles de aprendizaje pueden ser definidos como momentos que establecen el tipo de representación que realizan los aprendices de algún concepto o en el momento dentro del proceso de la construcción del conocimiento, es un concepto complejo debido a que implica integración del aprendiz con otros conocimientos previos e ideas y de sus nociones o conceptos que formen parte del objeto de estudio (Gómez, 2012).	**Si**	**No**	**Observaciones y sugerencias**
¿Los planes de capacitación abarcan los temas necesarios y requieren del tiempo suficiente para un correcto aprendizaje?			
¿La capacitación se lleva a cabo de forma presencial?			
¿La capacitación se lleva a cabo de forma en línea?			
¿La capacitación se lleva a cabo de forma presencial y en línea?			
¿Considera que los cursos de capacitación impartidos de forma virtual son adecuados para capacitarse y alcanzar el nivel de aprendizaje deseado?			
De acuerdo con sus registros, ¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han mejorado el proceso enseñanza-aprendizaje?			

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	**De acuerdo**	**Indiferente**	**En desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**

Resultados positivos y/o negativos: La real academia española (2023) define resultado como el efecto y consecuencia de un hecho, operación o deliberación, el acto de resultar.	**Si**	**No**	**Observaciones y sugerencias**
¿Se evalúa a los docentes luego de recibir un programa de capacitación?			
¿Existe una revisión y análisis posterior de las evaluaciones aplicadas de los cursos de capacitación impartidos?			
¿Considera que los materiales que se utilizan para la planeación y ejecución de los planes de capacitación son los óptimos para obtener los resultados deseados?			
¿Considera que los materiales que se utilizan para la aplicación de los planes de capacitación son claros, didácticos y de fácil comprensión?			
¿Considera que lo aprendido durante los cursos de capacitación aplicados al personal docente da como resultado una mejora positiva para la institución en tema de resultados?			
De acuerdo con sus registros, ¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han incrementado el nivel de competitividad de la misma?			
Como parte de la evaluación, ¿Considera si se han adquirido las competencias planificadas en el programa de capacitación?			

Anexo 3

Cuestionario de capacitación y desempeño laboral en las instituciones de educación superior en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo.

De antemano agradecemos su participación para responder el presente cuestionario de carácter confidencial con fines académicos para la realización de la tesis de maestría titulada “Importancia de la capacitación en las organizaciones en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo.” para el Instituto Tecnológico de Durango.

Instrucciones: A continuación, se le pide responda a las siguientes preguntas que son meramente con fines informativos.

Seleccione su género:

1.- Masculino 2.- Femenino

1.- ◯ 2.- ◯

Seleccione su rango de edad:

1.- 20 a 30 años 2.- 31 a 40 años 3.- 41 a 50 años 4.- 51 años o más

1.- ◯ 2.- ◯ 3.- ◯ 4.- ◯

Seleccione su perfil profesional como encargado/a del área, oficina o depto. de capacitación:

1.- Licenciatura / Ingeniería 2.- Maestría / Posgrado 3.- Doctorado 4.- Otro

1.- ◯ 2.- ◯ 3.- ◯ 4.- ◯

Seleccione el rango de número de años de experiencia en su cargo:

1.- 0 a 1 año 2.- 2 a 4 años 3.- 5 a 10 años 4.- 11 años o más

1.- ◯ 2.- ◯ 3.- ◯ 4.- ◯

Seleccione el tipo de Institución de educación superior a la que pertenece:
1.- Pública 2.-Privada

1.- ◯ 2.- ◯

Seleccione el ramo de la organización a la que pertenece su institución educativa:

1.- Instituciones Tecnológicas	2.- Ciencias Básicas
3.- Educación normal	4.- Ciencias Económico-Administrativas
5.- Universidad Tecnológica	6.- Ciencias Químico Biológicas
7.- Instituciones Técnicas Profesionales	8.- Ciencias Sociales y Humanidades
9.- Ciencias Agropecuarias y Forestales	10.- Difusión, Extensión, Cultura e Identidad
11.- Medicina Veterinaria y Zootecnia	12.- Ciencias de la salud

Seleccione la Institución de educación superior a la que pertenece:

31. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)
32. Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango
33. UJED Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales
34. UJED Facultad de Ciencias Exactas
35. UJED Facultad de Economía, Contaduría y Administración
36. UJED Facultad de Ciencias Químicas
37. UJED Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
38. UJED Facultad de Trabajo Social
39. UJED Escuela de Lenguas
40. UJED Facultad de Ciencias de la Cultura Física y Deporte
41. UJED Facultad de Enfermería y Obstetricia
42. UJED Facultad de Medicina y Nutrición
43. UJED Facultad de Odontología
44. UJED Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana
45. UJED Escuela de Pintura, Escultura y Artesanías
46. UJED Escuela Superior de Música
47. UJED Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia

48. UJED Escuela de ciencias y tecnologías
49. UJED Escuela comercial practica
50. Instituto Tecnológico de Durango
51. Instituto Tecnológico del Valle del Guadiana
52. Universidad Pedagógica de Durango
53. Universidad Politécnica de Durango
54. Universidad Tecnológica de Durango
55. Centro de estudios UNIVER Durango
56. Instituto Bilingüe Durango
57. Universidad Autónoma de Durango
58. Universidad Internacional Mexicana
59. Universidad TecMilenio
60. Universidad José Vasconcelos
61. Instituto Universitario Anglo Español
62. Instituto Mexicano de Formación Ejecutiva
63. Universidad del Valle del Guadiana
64. Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional
65. Centro de Actualización del Magisterio Durango
66. Universidad Interamericana para el Desarrollo Sede Durango UNID
67. Universidad Autónoma España de Durango UNES
68. Instituto de Modas Catalina Aragón
69. Instituto de educación y cultura Alejandría
70. Instituto Gastronómico Casserole

Seleccione el rango del total de colaboradores dentro de su institución:

1.- 1 a 200 2.- 201 a 300 3.- 301 a 500 4.- 501 o más

1.- ◯ 2.- ◯ 3.- ◯ 4.- ◯

Seleccione el rango total del número de colaboradores docentes:

1.- 1 a 100 2.- 101 a 200 3.- 201 a 400 4.- 401 o más

1.- ◯ 2.- ◯ 3.- ◯ 4. ◯

Instrucciones: Responda objetivamente las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio en las situaciones descritas.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	**En desacuerdo**	**Indiferente**	**De acuerdo**	**Totalmente de desacuerdo**

Conocimientos	1	2	3	4	5	Observaciones y sugerencias
¿Se le proporciona al personal docente un curso de inducción al ingresar como trabajador a la institución educativa?						
¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa los temas de capacitación que se ofrecen?						
¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa los planes de capacitación que se ofrecen?						
¿Se le da a conocer al personal docente de la institución educativa el programa de capacitaciones con fecha y hora establecida previamente al curso?						
¿Las capacitaciones aplicadas en la institución educativa en materia de docencia se realizan de acuerdo a la programación estipulada previamente en el plan de capacitación?						

Instrucciones: Responda objetivamente las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio en las situaciones descritas.

1	2	3	4	5
Nunca	**Casi nunca**	**Ocasionalmente**	**Casi siempre**	**Siempre**

Aptitudes	1	2	3	4	5	Observaciones y sugerencias
¿Se consideran las necesidades de capacitación para el personal docente en las capacitaciones programadas?						
¿Se toma en cuenta las aptitudes que requieren desarrollar los docentes para crear los planes de capacitaciones aplicados?						
¿Las aptitudes que se generan comúnmente luego de llevarse a cabo un plan de capacitación son proactivas?						
¿La institución ofrece periódicamente ascensos para los docentes?						
Luego de ser capacitados, ¿Los docentes muestran mayor interés en participar en foros, publicaciones y eventos?						

Instrucciones: Responda objetivamente las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio en las situaciones descritas.

1	2	3	4	5
Nunca	**Casi nunca**	**Ocasionalmente**	**Casi siempre**	**Siempre**

Habilidades	1	2	3	4	5	Observaciones y sugerencias
¿Con qué frecuencia, durante la planeación de los cursos de capacitación, se toma en						

cuenta las habilidades que requieren los docentes para el desarrollo de sus actividades dentro de la institución?						
¿Con qué frecuencia se realiza un diagnóstico para determinar las habilidades que requieren los diferentes cursos integrados en el plan de capacitación?						
Para la elaboración del contenido temático de los cursos de capacitación, ¿Qué tan frecuente el instructor considera las habilidades que el docente tiene?						
¿Con qué frecuencia se consideran las habilidades blandas como gestión del conflicto, del tiempo y el manejo del estrés para el desarrollo del docente por medio de la capacitación?						
¿Con qué frecuencia se consideran las habilidades blandas como habilidades de comunicación, cultura de la empresa, inteligencia emocional y productividad personal para el desarrollo del docente por medio de la capacitación?						
¿Con qué frecuencia se consideran las habilidades duras como habilidades de conocimiento de idiomas, expresión oral y pensamiento matemático y gestión de proyectos para el desarrollo del docente por medio de la capacitación?						
¿Con qué frecuencia se consideran las habilidades duras como habilidades manejo de recursos tecnológicos y gestión de equipos para el desarrollo del docente por medio de la capacitación?						

Instrucciones: Responda objetivamente las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio en las situaciones descritas.

1	2	3	4	5

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de desacuerdo

Productividad	1	2	3	4	5	Observaciones y sugerencias
¿Se lleva un registro de la asistencia y participación por parte del personal docente de las capacitaciones ofertadas?						
¿Considera que lo aprendido durante las capacitaciones por parte de los docentes es aplicado en sus actividades en la institución?						
¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han incrementado el nivel y desempeño por parte de los mismos participantes?						
¿De acuerdo con sus registros, considera que, a raíz de la capacitación, el desempeño profesional mejora positivamente?						
¿Considera que se genera una mejora por parte de los docentes a partir de la capacitación aplicada?						
De acuerdo a sus registros, ¿Considera que la responsabilidad, buen desempeño, proactividad y actitud por parte del personal docente incrementa luego de la aplicación de cursos de capacitación?						

Instrucciones: Responda objetivamente las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio en las situaciones descritas.

1	2	3	4	5

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de desacuerdo

Nivel de aprendizaje	1	2	3	4	5	Observaciones y sugerencias
¿Los planes de capacitación abarcan los temas necesarios para un correcto aprendizaje?						
¿Los planes de capacitación abarcan el tiempo suficiente y necesario para obtener un correcto aprendizaje?						
¿La capacitación se lleva a cabo de forma presencial?						
¿La capacitación se lleva a cabo de forma virtual?						
¿La capacitación se lleva a cabo de forma presencial y virtual?						
¿Considera que los cursos de capacitación impartidos de forma virtual son adecuados para capacitarse y alcanzar el nivel de aprendizaje deseado?						
De acuerdo con sus registros, ¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han mejorado el proceso enseñanza-aprendizaje?						

Instrucciones: Responda objetivamente las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio en las situaciones descritas.

1	2	3	4	5

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de desacuerdo

Resultados positivos y/o no satisfactorios	1	2	3	4	5	Observaciones y sugerencias
¿Se evalúa a los docentes luego de recibir un programa de capacitación?						
¿Existe una revisión y análisis posterior de las evaluaciones aplicadas en los cursos de capacitación impartidos?						
¿Considera que los materiales que se utilizan para la planeación y ejecución de los planes de capacitación son los óptimos para obtener los resultados deseados?						
¿Considera que los materiales que se utilizan para la aplicación de los planes de capacitación son claros, didácticos y de fácil comprensión?						
¿Considera que lo aprendido durante los cursos de capacitación aplicados al personal docente da como resultado una mejora positiva para la institución en tema de resultados?						
De acuerdo con sus registros, ¿Considera que las capacitaciones previamente aplicadas al personal docente de la institución han incrementado el nivel de competitividad de la misma?						
Como parte de la evaluación, ¿Considera si se han adquirido las competencias planificadas en el programa de capacitación?						
¿Se considera la satisfacción de los cursos propuestos por parte del docente?						

Posteriormente a la capacitación, ¿Se considera la satisfacción del docente con el curso impartido?						

Agradecemos su participación y corroboramos que la información obtenida será utilizada únicamente para los fines descritos.

Gracias por su disposición y tiempo.

Ing. Paulina Quiñones Flores