



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

Plan de capacitación para el área administrativa mediante plataforma online.

Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda.

Línea de Investigación:

Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible

Campo amplio de conocimiento:

Administración

Autor/a:

Ana Paula Rodríguez Vinuesa

Tutor/a:

Tutor Técnico:

Mg. Pérez Manosalvas Héctor Sebastián

Tutor metodológico:

PhD. Alejo Betty Pastora.

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR TÉCNICO



Yo, Héctor Sebastián Pérez Manosalvas con C.I: 172152918-6 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Plan de capacitación para el área administrativa mediante plataforma online. Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda.**

Elaborado por: Ana Paula Rodríguez Vinuesa, de C.I: 171823715-7, estudiante de la Maestría: Gestión del Talento Humano, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, mención: Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible. de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 24 de agosto de 2024

Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO



Yo, Alejo Betty Pastora con C.I: 175936433-2 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Plan de capacitación para el área administrativa mediante plataforma online. Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda.**

Elaborado por: Ana Paula Rodríguez Vinuesa, de C.I: 171823715-7, estudiante de la Maestría: Gestión del Talento Humano, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, mención: Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible. de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 24 de agosto de 2024

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Ana Paula Rodriguez Vinueza con C.I:1718237157, autor/a del proyecto de titulación denominado: Plan de capacitación para el área administrativa mediante plataforma online. Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. Previo a la obtención del título de Magister en Gestión del talento humano, mención Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 24 de agosto de 2024



Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR TÉCNICO.....	1
APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO	3
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	4
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	2
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:.....	4
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	6
1.1. Contextualización general del estado del arte.....	6
1.3. Análisis de resultados	11
CAPÍTULO II: PROPUESTA	24
2.1. Fundamentos teóricos aplicados	24
2.2. Descripción de la propuesta	28
Validación de la propuesta	5
2.3. Matriz de articulación de la propuesta	6
CONCLUSIONES	10
RECOMENDACIONES.....	11
BIBLIOGRAFÍA.....	12
ANEXOS	16

Índice de tablas

Tabla 1 Relación bibliográfica.....	27
Tabla 2 Planificación.....	1
Tabla 3 Cronograma	1
Tabla 4 Estrategias	4
Tabla 5. Matriz de articulación	6

Índice de figuras

Figura 1	2
Figura 2	12
Figura 3	13
Figura 4	14
Figura 5	14
Figura 6	15
Figura 7	15
Figura 8	16
Figura 9	17
Figura 10	17
Figura 11	18
Figura 12	19
Figura 13	19
Figura 14	20
Figura 15	21
Figura 16	21
Figura 17	22
Figura 18	22
Figura 19	23
Gráfico 20.....	29
Gráfico 21.....	30

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

Para comprender plenamente la relevancia y aplicación, es esencial analizar cómo funcionan las empresas en general, cómo se distribuyen por departamentos, y hacer un énfasis particular en el rol del talento humano en la estructura organizacional. “La empresa es una organización formada por un grupo coordinado de recursos humanos, materiales, inmateriales y financieros, dedicada a realizar actividades industriales, comerciales o de prestación de servicios que cubren una necesidad a cambio de la obtención de un beneficio” (Pérez, Antón; Garijo de Miguel, Jaime Jose, 2024).

Las empresas, independientemente de su tamaño o sector, operan bajo una estructura organizacional diseñada para optimizar la eficiencia y alcanzar sus objetivos estratégicos. Esta estructura se compone de varios departamentos interrelacionados que se encargan de diferentes funciones esenciales para el funcionamiento de la empresa.

Los principales departamentos incluyen administración, finanzas, recursos humanos, producción, ventas, marketing y tecnologías de la información. El departamento administrativo se encarga de la gestión general de la empresa, asegurando que todas las operaciones se realicen de manera eficiente y conforme a las políticas establecidas. Este departamento es crucial para la coordinación de todas las actividades empresariales y para garantizar que los recursos se utilicen de manera efectiva.

Siendo quienes direccionan el rumbo que lleva la empresa a capacitar a sus colaboradores se señala la importancia de esta, Según Fernandez (2023), “La capacitación constante dentro de una empresa es crucial para mantener la competitividad y la eficiencia operativa en un entorno empresarial dinámico y en constante evolución” (p.32). A través de la formación continua, los empleados adquieren nuevas habilidades y conocimientos que les permiten adaptarse a las innovaciones tecnológicas, mejorar sus competencias profesionales y aumentar su productividad. Usando distintas plataformas y medios tecnológicos.

Entre los beneficios de las plataformas online se destaca la flexibilidad, ya que permiten a los usuarios aprender a su propio ritmo y según su disponibilidad de tiempo. Además, facilitan la actualización continua de los contenidos, asegurando que la información esté siempre al día. Otro beneficio importante es la accesibilidad, ya que las plataformas online eliminan las barreras geográficas y permiten que personas de diferentes ubicaciones accedan a la misma formación. También promueven la interacción y colaboración entre los usuarios a través de foros, chats y

otras herramientas de comunicación. Como señalan García & Rodríguez (2019), "las plataformas online fomentan un aprendizaje más dinámico e interactivo, lo que puede mejorar la retención del conocimiento y la motivación de los estudiantes". (p.34)

Problema de investigación

¿Por qué es necesario desarrollar un plan de capacitación mediante plataforma online para los colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia? Ltda.?

Figura 1

Diagrama de Ishikawa



Nota. Análisis de la problemática en la empresa

Desarrollar un plan de capacitación mediante plataforma online para los colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. se ha vuelto crucial en el contexto actual. Las organizaciones enfrentan desafíos continuos debido a la rápida evolución tecnológica, la globalización y las crecientes demandas del mercado laboral.

Los cambios constantes en las normativas del sector textil, junto con la aparición de nuevas tecnologías y métodos de trabajo, exigen que los empleados se mantengan actualizados. Sin un plan de formación estructurado y accesible, la empresa corre el riesgo de que sus colaboradores se queden rezagados, afectando su eficiencia y competitividad.

Las capacitaciones presenciales tradicionales presentan varias limitaciones en términos de tiempo, costos y logística. Los colaboradores a menudo tienen horarios y responsabilidades que dificultan su asistencia a cursos presenciales, impidiendo una formación continua y efectiva. Según un informe de la UNESCO, (2022), "la modernización de la gestión educativa a través de plataformas online no solo permite una actualización continua de los contenidos, sino que

también facilita el acceso a la formación desde cualquier lugar, eliminando barreras geográficas y temporales"

Las capacitaciones convencionales también suelen carecer de herramientas eficaces para medir el progreso y evaluar el impacto del aprendizaje en el desempeño de los colaboradores. Esta carencia dificulta la identificación de áreas de mejora y la optimización de los programas de formación. Según Gordon (2020), "la falta de herramientas de medición efectivas en las capacitaciones tradicionales impide una evaluación precisa del progreso de los empleados y el impacto en su desempeño laboral", lo que subraya la necesidad de métodos más avanzados y flexibles, como las plataformas online, que permiten un seguimiento continuo y personalizado del aprendizaje.

Además, no todos los empleados tienen las mismas oportunidades de acceder a la capacitación, ya sea por restricciones geográficas, de tiempo o económicas, lo que genera desigualdades en el desarrollo profesional y puede afectar el rendimiento general de la empresa. Implementar una plataforma online de capacitación puede resolver estas restricciones al proporcionar acceso flexible y asequible a todos los colaboradores. Fomenta un entorno de aprendizaje continuo y también asegura que todos los empleados puedan mejorar sus habilidades y contribuir de manera más efectiva al éxito de la organización.

La Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. se encuentra en un contexto dinámico y en constante evolución, lo que subraya la necesidad de desarrollar un plan de capacitación mediante una plataforma online. Este enfoque mejora la accesibilidad y equidad en las oportunidades de capacitación, asegurando que los empleados puedan adaptarse rápidamente a los cambios del sector. Además, fomenta la competitividad y el rendimiento global de la empresa, permitiendo que los colaboradores se mantengan actualizados y bien preparados para enfrentar los desafíos del mercado.

Objetivo general

Desarrollar un plan de capacitación mediante una plataforma online para los colaboradores de Industria Textil la Vie en Rose Lavienrose Cia.Ltda.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los procesos de la capacitación a través de plataformas online y otras herramientas digitales, analizando su efectividad y aplicabilidad en el desarrollo de competencias y habilidades de los colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda.

- Diagnosticar mediante una metodología cuantitativa la necesidad de un plan de desarrollo de capacitación mediante plataforma online para los colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda.
- Elaborar un plan de capacitación mediante la plataforma Classroom para los colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda.
- Valorar a través de los criterios de especialistas el plan de capacitación mediante plataforma online para los colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

El proyecto de desarrollo de un plan de capacitación online para el personal administrativo de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. se centra en la mejora del capital humano dentro de la empresa, pero su impacto trasciende las fronteras organizacionales. Este estudio abarca tanto el fortalecimiento de las competencias internas como el aporte a la investigación académica en el campo de la gestión del talento humano, además de contribuir al desarrollo social y económico de la comunidad local.

Delimitación del estudio: Este proyecto está específicamente orientado al personal administrativo de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda., con el objetivo de detectar y satisfacer sus necesidades de formación. La capacitación se llevará a cabo a través de una plataforma en línea, lo que facilita el acceso flexible al aprendizaje, y se enfoca en mejorar competencias clave para el desempeño eficiente en sus respectivas funciones.

Alcance del estudio: El impacto del proyecto no solo se limita al desarrollo interno de la empresa. Se espera que los efectos positivos de esta capacitación se reflejen en varios niveles:

Organizacional: Se prevé un aumento en la productividad y eficiencia operativa, gracias a la mejora de las competencias de los empleados, lo que también contribuirá a la sostenibilidad y competitividad de la empresa en el mercado.

Social: El proyecto aspira a tener un efecto positivo en la comunidad local. Al capacitar a sus empleados, la empresa no solo eleva el nivel profesional de su equipo, sino que también promueve el crecimiento social y económico en su entorno, al generar una fuerza laboral más capacitada y comprometida.

Académico: La implementación del plan servirá como base para la investigación en el ámbito de la gestión del talento humano. Los resultados del estudio aportarán valiosas perspectivas

teóricas y prácticas sobre cómo diseñar e implementar programas de formación en entornos laborales específicos.

Con este enfoque integral, el proyecto busca reforzar tanto el tejido organizacional de la empresa como el desarrollo social de la comunidad, mientras aporta nuevos conocimientos a la academia.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

Antecedentes de investigación

En La capacitación del talento humano ha sido identificada como un factor clave para el desarrollo y la competitividad de las organizaciones, especialmente en sectores como el textil, donde la innovación y la eficiencia operativa son cruciales. En un contexto de cambios tecnológicos acelerados, las empresas buscan herramientas que les permitan no solo formar a su personal, sino también adaptarse rápidamente a las nuevas demandas del mercado.

En este sentido, las plataformas de capacitación online han ganado relevancia como una solución efectiva para modernizar los procesos formativos, permitiendo un aprendizaje más flexible, accesible y personalizado. A medida que las empresas del sector textil han comenzado a adoptar estas tecnologías, el impacto de la capacitación online ha sido objeto de numerosos estudios.

Estos estudios revelan cómo la tecnología educativa, aplicada a través de Sistemas de Gestión de Aprendizaje (LMS) y otras plataformas como Google Classroom, ha permitido a las organizaciones mejorar la productividad, reducir costos y proporcionar igualdad de oportunidades de desarrollo para sus empleados, independientemente de su ubicación geográfica.

Capacitación continua a través de plataformas digitales en el sector manufacturero Según Gómez, (2023):

Este estudio explora la implementación de plataformas digitales para la capacitación continua de los empleados en el sector manufacturero. El objetivo fue mejorar las competencias técnicas y administrativas mediante el uso de herramientas como Google Classroom y Microsoft Teams. Los resultados indicaron que el uso de plataformas online permitió una mayor flexibilidad y accesibilidad, lo que incrementó la eficiencia y productividad de los trabajadores en un 30%. Además, se observó una mejor adaptación a los cambios tecnológicos y una reducción de errores en procesos clave de la empresa.

Este trabajo se vincula con el presente proyecto al compartir un enfoque similar en la capacitación continua mediante plataformas digitales. Ambos estudios resaltan la importancia de la formación para mejorar la eficiencia operativa y la productividad en las organizaciones.

Desarrollo de competencias digitales para la mejora del rendimiento en empresas manufactureras. Según Fernández, (2023):

Esta investigación se centró en la capacitación en competencias digitales dentro de una empresa manufacturera, con el objetivo de mejorar el rendimiento y la eficiencia operativa. El estudio implementó plataformas de aprendizaje a distancia para capacitar a los empleados en el uso de nuevas tecnologías y herramientas digitales. Los resultados mostraron un incremento del 25% en la productividad de los empleados, subrayando la importancia de la formación continua en un contexto de innovación tecnológica constante.

Estrategias de formación online para optimizar la gestión administrativa en pequeñas y medianas empresas. Según Martínez, (2022):

Martínez exploró el impacto de la formación online en la gestión administrativa de pymes, enfocándose en la optimización de procesos clave como la gestión documental y la planificación estratégica. A través de la implementación de sistemas de gestión de aprendizaje (LMS) y otras herramientas colaborativas, la investigación demostró que la formación online permitió una reducción significativa en los costos operativos al tiempo que aumentó la eficiencia administrativa. El estudio también destacó la importancia de la formación personalizada y adaptable a las necesidades específicas de la empresa, lo que resultó en una mejora en la toma de decisiones y en la eficiencia operativa general.

Este trabajo se relaciona con el presente proyecto, ya que ambos buscan optimizar la gestión administrativa mediante el uso de plataformas digitales de capacitación. Además, comparten el enfoque en la reducción de costos y la mejora de la eficiencia operativa a través de la formación online, adaptada a las características y necesidades específicas de los empleados y la organización.

Fundamentos teóricos

Los fundamentos teóricos que sustentan este proyecto se centran en la intersección de la gestión del talento humano, el impacto de la tecnología educativa y los beneficios del aprendizaje organizacional. A lo largo de este marco teórico, se abordarán los principales conceptos y teorías que subrayan la importancia de las plataformas online en la capacitación, así como su impacto en la productividad, la innovación y la equidad dentro de las organizaciones. Estos fundamentos proporcionarán el marco necesario para comprender cómo las plataformas de capacitación pueden influir positivamente en el desarrollo organizacional y personal.

Capacitación y Desarrollo del Talento Humano

La gestión del talento humano incluye la capacitación como un proceso fundamental para el desarrollo de competencias que potencien el rendimiento de los empleados. Chiavenato (2017) define la capacitación como un conjunto de actividades planificadas y sistemáticas dirigidas a mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, con el fin de aumentar la productividad y calidad en sus funciones. En este contexto, las plataformas de capacitación online permiten que las empresas ofrezcan programas de formación continua, lo que facilita la actualización de competencias clave, asegurando una fuerza laboral preparada para los cambios y exigencias del mercado.

Plataformas de Capacitación Online

Las plataformas de capacitación online han emergido como una solución eficaz para mejorar los procesos formativos en diversas industrias. Según Martínez y López (2019), la implementación de plataformas en la industria textil de España ha permitido un acceso flexible y una mayor participación de los empleados en su propio desarrollo profesional. Además, estudios como los de García y Rodríguez (2020) destacan cómo los Sistemas de Gestión de Aprendizaje (LMS) facilitan la personalización del aprendizaje y el seguimiento del progreso individual, elementos cruciales para una capacitación efectiva. Estas plataformas también han demostrado ser costo-efectivas, al reducir los gastos asociados con la formación presencial.

Impacto de la Capacitación en el Rendimiento Laboral

El impacto de la capacitación en el rendimiento laboral es un aspecto clave en la gestión del talento humano. Fernández y Gómez (2021) muestran que los programas de capacitación online pueden incrementar significativamente la productividad de los empleados. Su estudio revela que los empleados capacitados mediante plataformas online mostraron un aumento del 20% en su rendimiento, además de una mayor capacidad para adaptarse a nuevas tecnologías. Esto evidencia la importancia de integrar la formación continua en el entorno laboral para maximizar el desempeño individual y organizacional.

Equidad y Acceso en la Capacitación Online

La equidad en el acceso a la capacitación es un desafío que las plataformas online han ayudado a superar. Hernández y Torres (2022) destacan cómo estas herramientas eliminan barreras geográficas y temporales, promoviendo una mayor igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional. Las plataformas online permiten que todos los empleados, sin importar

su ubicación o disponibilidad, puedan acceder a los mismos recursos formativos, lo que contribuye a la creación de un entorno laboral más inclusivo y democrático.

Innovación y Resiliencia Organizacional

La innovación y resiliencia organizacional están directamente relacionadas con la capacidad de las empresas para adaptarse a las nuevas tecnologías. Pérez y Morales (2023) señalan que las empresas que adoptan plataformas de capacitación como Google Classroom muestran una mayor capacidad para adaptarse a los cambios del mercado y las normativas industriales. Esto no solo fortalece la competitividad de las organizaciones, sino que también asegura que los empleados se mantengan al día con los avances tecnológicos, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante.

1.2. Proceso investigativo metodológico

El proceso de investigación para el proyecto "Desarrollo de un plan de capacitación mediante plataforma online para los colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda." se estructuró cuidadosamente para abordar las necesidades específicas de la empresa en un entorno de rápida evolución tecnológica. Este enfoque metodológico permitió una comprensión profunda y detallada de las áreas que requerían intervención mediante capacitación, garantizando que las soluciones propuestas estuvieran alineadas con los objetivos estratégicos de la organización. A continuación, se describe el proceso de investigación siguiendo diferentes subcategorías clave.

Enfoque de Investigación

El enfoque de investigación elegido para este proyecto fue empírico descriptivo. Este enfoque es ideal cuando se busca observar y describir un fenómeno en su entorno natural, sin intervenir en él, permitiendo una comprensión más detallada de las características de las necesidades de capacitación dentro de la industria textil. La investigación empírica descriptiva es particularmente útil para identificar y analizar patrones, comportamientos y tendencias que emergen dentro de un contexto específico, como el de la capacitación de los empleados.

Según Flick (2018), este enfoque es adecuado cuando el objetivo es capturar una visión clara y completa de las áreas que necesitan ser abordadas mediante intervenciones formativas. En este caso, permitió a los investigadores obtener una visión completa de las habilidades que los empleados necesitan desarrollar para mantenerse competitivos en un entorno laboral cambiante.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación llevado a cabo fue de naturaleza mixta, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Este enfoque mixto fue seleccionado porque proporciona una visión más rica y completa del problema de estudio. Los métodos cuantitativos, a través de encuestas, ofrecieron datos estructurados que facilitaron la identificación de patrones y tendencias generales en las necesidades de capacitación.

Por otro lado, los métodos cualitativos, como las entrevistas y los focus groups, permitieron explorar con mayor profundidad las percepciones y expectativas de los empleados respecto a la formación. La combinación de estos enfoques garantizó que el plan de capacitación no solo fuera relevante y preciso, sino también adaptado a las necesidades reales y expresadas por los colaboradores de la empresa.

Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue descriptivo no experimental, lo que significa que se centró en observar y describir los fenómenos sin intervenir directamente en ellos. Este diseño es apropiado cuando se busca obtener un panorama detallado de la situación actual sin manipular las variables del entorno de estudio. En el contexto de este proyecto, el diseño descriptivo permitió captar la esencia de las necesidades de capacitación en la empresa, describiendo las competencias actuales de los empleados y las áreas donde se requiere formación adicional. Este enfoque no solo ayudó a identificar las brechas de habilidades, sino que también proporcionó la información necesaria para diseñar un programa de capacitación alineado con las necesidades y objetivos estratégicos de la empresa.

Población

La población objeto de estudio estuvo constituida por los 21 colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda., lo que representa una población finita. En este tipo de estudios, es común y recomendable utilizar un censo para incluir a todos los miembros de la población, ya que permite obtener resultados precisos y representativos. Según Martínez y Mora (2017), en investigaciones con poblaciones finitas, asegura que los hallazgos reflejen de manera fiel las necesidades y percepciones de toda la plantilla. Este enfoque permitió obtener una visión completa y detallada de las necesidades formativas de todos los colaboradores, lo cual fue crucial para el diseño del plan de capacitación.

Instrumentos Utilizados

El principal instrumento utilizado en esta investigación fue la encuesta, La encuesta fue tomada de ----(2024) y adaptada por (Rodríguez,2024). Así mismo fue complementada por la investigación bibliográfica. La elección de la encuesta se basó en su capacidad para recopilar datos cuantitativos de manera estructurada y eficiente, permitiendo identificar patrones y tendencias en las necesidades de capacitación. Las encuestas fueron diseñadas para medir las percepciones de los empleados respecto a sus competencias actuales y sus necesidades de formación, utilizando escalas tipo Likert para asegurar la precisión en la recolección de datos. Flick (2018) señala que las encuestas son herramientas esenciales en la investigación empírica descriptiva, ya que proporcionan un marco estructurado para analizar la información recolectada y transformarla en datos accionables.

Por otro lado, la investigación bibliográfica permitió contextualizar los hallazgos dentro del campo más amplio de la capacitación y el desarrollo del talento humano, revisando estudios previos, teorías y mejores prácticas que fueron esenciales para guiar el diseño del programa de formación. Este proceso metodológico riguroso aseguró que el plan de capacitación propuesto estuviera fundamentado en datos sólidos y alineado con las mejores prácticas en el campo de la gestión del talento humano, respondiendo de manera efectiva a las necesidades de la empresa y contribuyendo a su crecimiento y sostenibilidad.

1.3. Análisis de resultados

Para obtener una comprensión detallada de las opiniones y experiencias de los empleados, se llevó a cabo una encuesta estructurada que consistió en preguntas cerradas, dirigida a un total de 21 colaboradores de la empresa. El propósito de esta encuesta fue recopilar datos cuantitativos que proporcionaran información sobre aspectos clave relacionados con el estudio. De los 21 colaboradores invitados a participar, 19 completaron la encuesta, lo que representa una participación del 90.5%. Este alto nivel de respuesta refleja el interés y compromiso de los empleados con el proceso de evaluación, garantizando que los datos recopilados son representativos y reflejan las percepciones predominantes dentro de la organización.

La administración de las encuestas se realizó a través de la plataforma Google Forms, lo que facilitó tanto la distribución como la recolección de respuestas de manera eficiente. La herramienta digital permitió centralizar las respuestas, haciendo que el proceso de análisis de datos fuera más rápido y preciso.

En la encuesta, se incluyeron preguntas diseñadas para evaluar diversos factores, como la satisfacción laboral y la percepción de las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa. La naturaleza cerrada de las preguntas permitió obtener respuestas claras y

cuantificables, facilitando la identificación de tendencias y patrones en las opiniones de los colaboradores.

El análisis de las respuestas proporcionó información valiosa sobre áreas específicas que requieren atención, así como sobre los aspectos positivos que los empleados valoran en su entorno laboral. Estos hallazgos serán fundamentales para tomar decisiones estratégicas en el futuro y diseñar intervenciones que respondan a las necesidades y expectativas del personal.

Resultados de la Encuesta

Para obtener una comprensión detallada de las opiniones y experiencias de los empleados, se llevó a cabo una entrevista estructurada que consistió en preguntas cerradas, dirigida a un total de 21 colaboradores de la empresa. Esta encuesta tuvo como objetivo recopilar datos cuantitativos que pudieran arrojar luz sobre diversos aspectos clave relacionados con el estudio en curso. De los 21 colaboradores invitados a participar, 19 completaron la encuesta, lo que representa una participación del 90.5%. Este alto nivel de respuesta es indicativo del interés y compromiso de los empleados con el proceso de evaluación, lo que garantiza que los datos recopilados son representativos y reflejan las percepciones predominantes dentro de la organización.

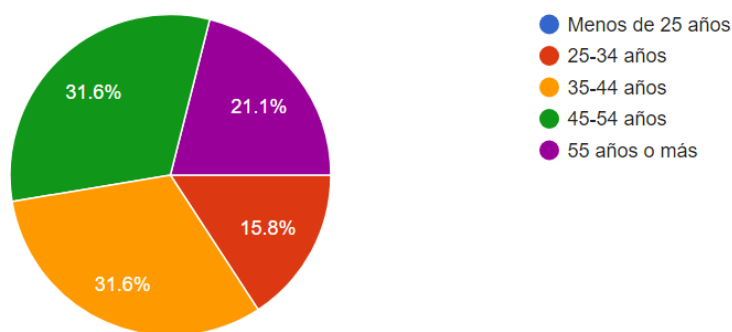
La administración de las encuestas se realizó a través de la plataforma Google Forms, lo que no solo facilitó la distribución de las encuestas, sino que también permitió una recopilación y organización eficiente de las respuestas. La utilización de esta herramienta digital fue clave para asegurar que las respuestas fueran almacenadas de manera centralizada, permitiendo un análisis más rápido y preciso de los datos.

En la encuesta, se incluyeron preguntas diseñadas para evaluar una variedad de factores, desde la satisfacción laboral hasta la percepción de las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa. La naturaleza cerrada de las preguntas permitió obtener respuestas claras y cuantificables, lo que facilitó la identificación de tendencias y patrones entre los colaboradores.

El análisis de las respuestas proporcionó información valiosa sobre áreas específicas que requieren atención, así como sobre los aspectos positivos que los empleados valoran en su entorno laboral. Estos hallazgos serán fundamentales para informar decisiones estratégicas futuras y para diseñar intervenciones que respondan a las necesidades y expectativas del personal.

Figura 2

Pregunta 1 ¿Cuál es su edad?



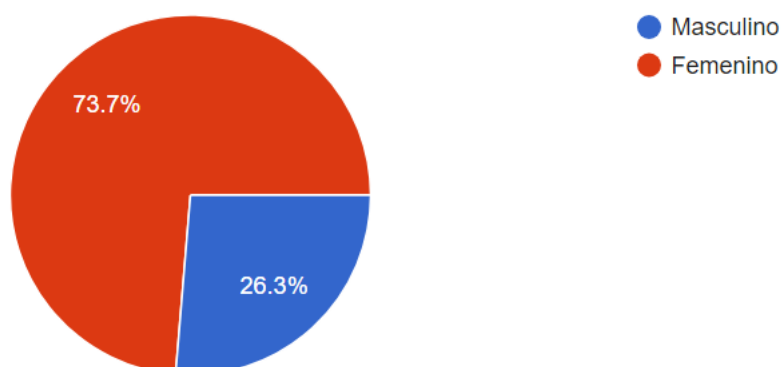
Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

Análisis e interpretación

El análisis de la distribución de edades entre los colaboradores que participaron en la encuesta refleja una variada composición en términos de etapas de desarrollo profesional. Los resultados indican que una parte considerable de los empleados se encuentra en una etapa avanzada de su carrera, lo que sugiere una trayectoria consolidada en sus áreas de trabajo. Otro grupo importante de colaboradores se ubica en una fase de madurez profesional, mientras que un grupo más pequeño está en una etapa inicial o intermedia de su carrera. Esta diversidad sugiere que la empresa podría beneficiarse al implementar políticas de desarrollo y retención que aseguren la continuidad del talento joven, al mismo tiempo que valoran la experiencia de los empleados con más trayectoria.

Figura 3

Pregunta 2. ¿Cuál es su género?



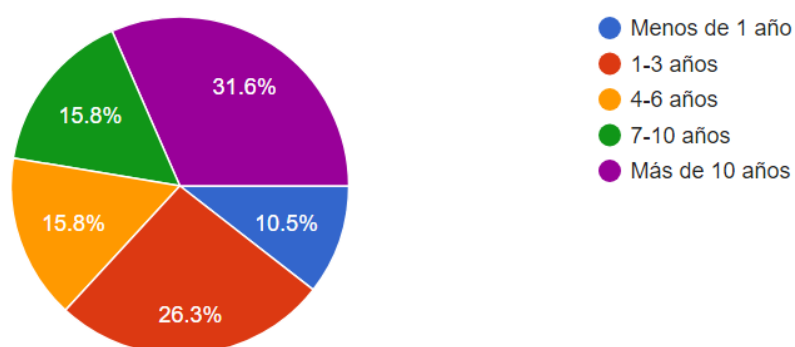
Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia

El análisis del gráfico sobre la distribución de género revela una destacada representación femenina entre los colaboradores, lo que sugiere un entorno laboral inclusivo y diverso. Este

equilibrio de género puede contribuir de manera positiva al ambiente de trabajo, fomentando la diversidad de perspectivas y promoviendo un enfoque colaborativo dentro de la empresa. La significativa presencia femenina es un recurso valioso para la organización, que puede continuar apoyando y fortaleciendo a través de políticas que refuercen su compromiso con la equidad y la inclusión.

Figura 4

Pregunta 3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

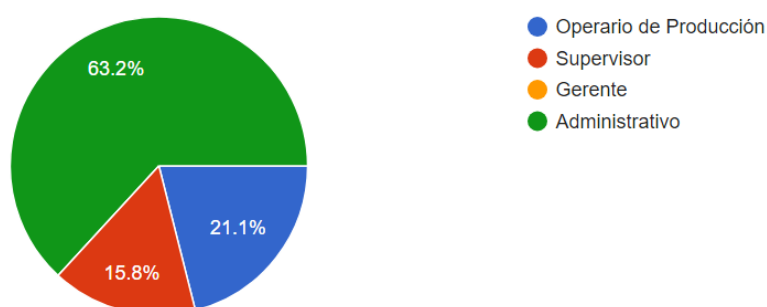


Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

El gráfico que analiza el tiempo de permanencia de los colaboradores en la empresa muestra una distribución diversa. Se observa una notable presencia de empleados con más de 10 años de antigüedad, lo que refleja un alto nivel de compromiso y lealtad hacia la organización. Al mismo tiempo, un número considerable de colaboradores tiene entre 1 y 3 años en la empresa, lo que sugiere que la organización sigue siendo atractiva para nuevo talento. Esta combinación de empleados con larga trayectoria y nuevos ingresos crea un entorno laboral dinámico, donde la estabilidad y la innovación pueden coexistir de manera efectiva.

Figura 5

Pregunta 4. ¿Cuál es su puesto actual?

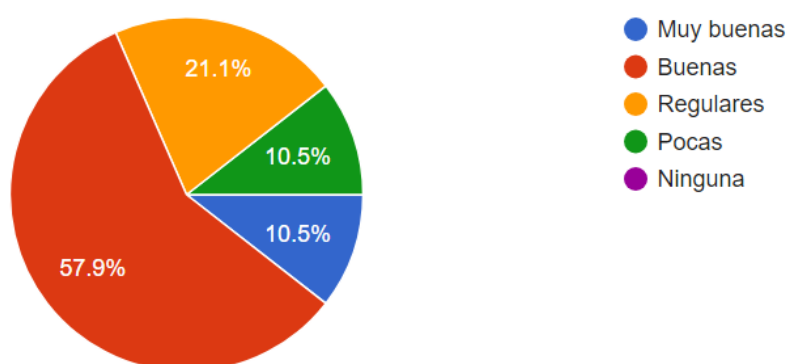


Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia

El gráfico revela que una mayoría significativa de los colaboradores encuestados desempeña funciones en el área administrativa, seguidos por operarios de producción. Los supervisores y gerentes representan un grupo más pequeño dentro de la muestra. Esta distribución sugiere que las iniciativas de capacitación deberían enfocarse principalmente en fortalecer las habilidades del personal administrativo y operativo. Al mismo tiempo, programas específicos de desarrollo en liderazgo serían beneficiosos para supervisores y gerentes, asegurando una gestión efectiva y coherente en todos los niveles de la organización.

Figura 6

Pregunta 5. ¿Cómo calificaría sus habilidades actuales en el uso de tecnologías digitales?



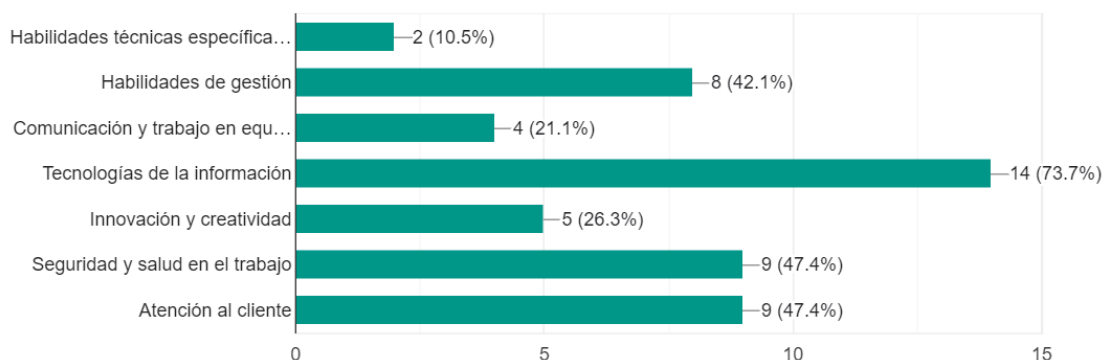
Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

El gráfico refleja que la mayoría de los colaboradores posee habilidades "buenas" en el uso de tecnologías digitales, mientras que un grupo significativo tiene habilidades "regulares" o "pocas". Esto representa una oportunidad importante para la empresa en términos de mejorar la capacitación tecnológica.

Aunque la base de empleados con buenas habilidades es positiva, es fundamental que la empresa enfoque sus esfuerzos en programas de formación digital dirigidos a quienes presentan limitaciones. Esto garantizará que todos los colaboradores puedan desempeñarse de manera efectiva en un entorno laboral cada vez más digitalizado, mejorando la productividad general de la organización.

Figura 7

Pregunta 6. ¿En qué áreas considera que necesita más capacitación? (Seleccione todas las que apliquen)



Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia

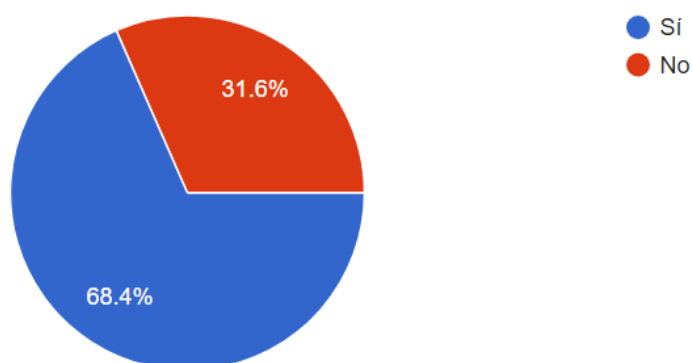
El gráfico que analiza las áreas donde los colaboradores consideran que necesitan más capacitación muestra que la mayoría identifica las tecnologías de la información como prioridad. Este resultado refleja un claro interés en mejorar las habilidades digitales, en línea con la creciente digitalización de los procesos laborales.

Otras áreas clave mencionadas son la seguridad y salud en el trabajo, y la atención al cliente, lo que evidencia la importancia que los empleados otorgan a un entorno seguro y a la calidad en el servicio. Además, habilidades de gestión y comunicación aparecen como intereses relevantes, destacando el deseo de mejorar en liderazgo y trabajo en equipo. Innovación y creatividad también se mencionan como oportunidades de desarrollo.

En resumen, los resultados reflejan una necesidad de formación integral que combine habilidades técnicas y blandas, lo que permitirá a los colaboradores ser más versátiles y efectivos en sus funciones.

Figura 8

Pregunta 7. ¿Ha participado en algún programa de capacitación en línea anteriormente?

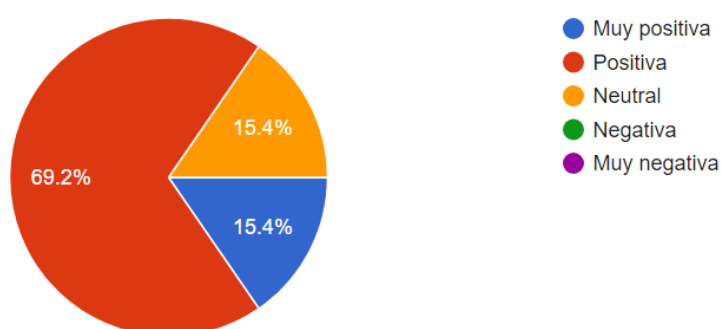


Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia

El gráfico muestra que la mayoría de los colaboradores ha participado en programas de capacitación en línea anteriormente, lo que indica una buena familiaridad con este formato. Sin embargo, un grupo significativo no ha tenido esta experiencia, lo que sugiere que podría ser útil proporcionar apoyo adicional para asegurar su adaptación y éxito en futuras capacitaciones digitales.

Figura 9

Pregunta 8. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿Cómo evaluaría su experiencia con la capacitación en línea?



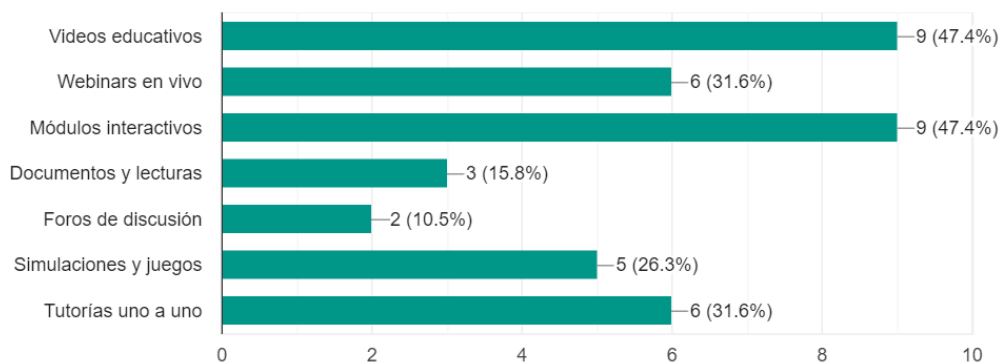
Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

El gráfico muestra que la mayoría de los colaboradores evaluaron su experiencia con la capacitación en línea como "positiva", lo que indica una buena recepción y cumplimiento de expectativas. Un grupo menor la calificó como "muy positiva", reforzando la opinión favorable hacia este formato de aprendizaje.

Un pequeño porcentaje tuvo una evaluación "neutral", lo que sugiere que, aunque no fue negativa, su experiencia no fue especialmente destacable. No se reportaron evaluaciones negativas, lo cual es un buen indicativo, aunque hay margen para mejorar y hacer la capacitación más impactante para todos.

Figura 10

Pregunta 9. ¿Qué formato de capacitación en línea prefiere? (Seleccione todas las que apliquen)



Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

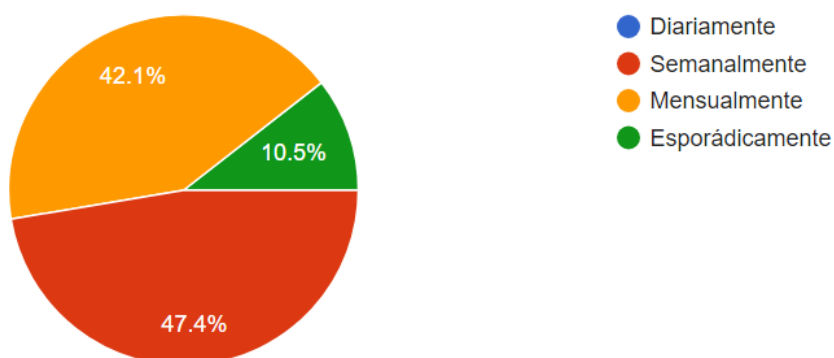
El gráfico sobre las preferencias de formato para la capacitación en línea muestra que los colaboradores prefieren videos educativos y módulos interactivos, lo que indica su inclinación por formatos visuales y dinámicos. Los webinars en vivo y tutorías uno a uno también es populares, lo que refleja el valor que los empleados dan a las interacciones en tiempo real.

Simulaciones y juegos, aunque menos preferidos, siguen siendo relevantes, sugiriendo que el aprendizaje gamificado podría ser efectivo. Los documentos y foros de discusión son los menos populares, lo que indica una preferencia general por métodos más interactivos y menos centrados en texto.

Este análisis sugiere que la combinación de videos, módulos interactivos y sesiones en vivo sería la estrategia más efectiva para satisfacer las preferencias de la mayoría.

Figura 11

Pregunta 10. ¿Con qué frecuencia le gustaría participar en sesiones de capacitación?

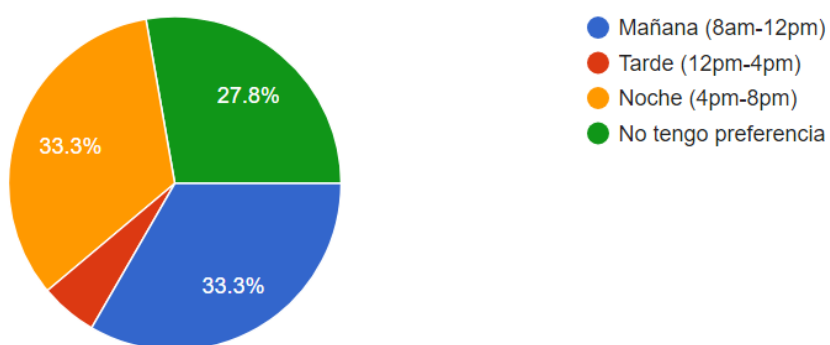


Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

El gráfico muestra que la mayoría de los colaboradores prefieren participar en sesiones de capacitación semanalmente, lo que indica un interés en mantener un ritmo constante de aprendizaje. Un grupo significativo prefiere sesiones mensuales, buscando un mejor equilibrio con otras responsabilidades, mientras que solo una minoría opta por capacitaciones esporádicas. No hubo interés en sesiones diarias.

Figura 12

Pregunta 11. ¿Cuál es el mejor momento del día para usted para participar en la capacitación en línea?



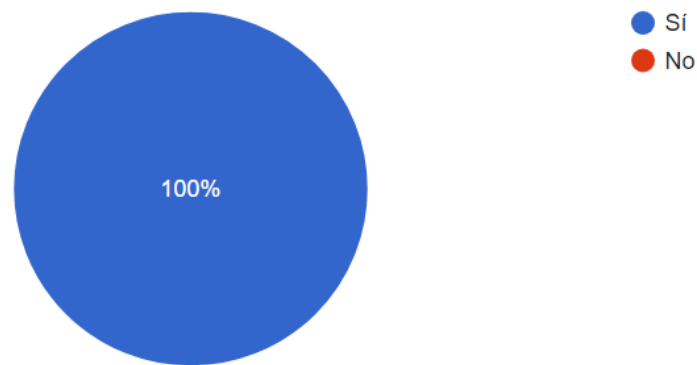
Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

El gráfico que analiza el mejor momento del día para la capacitación en línea revela una distribución equilibrada. La mayoría de los colaboradores no tiene una preferencia específica, lo que refleja flexibilidad en los horarios. Sin embargo, las sesiones de mañana y noche son preferidas por un número significativo, seguidas de las de la tarde.

Este análisis sugiere que ofrecer capacitaciones en diferentes momentos del día, especialmente en la mañana y noche, podría maximizar la participación y acomodar las diversas preferencias de los empleados.

Figura 13

Pregunta 12. ¿Tiene acceso regular a una computadora o dispositivo móvil con conexión a Internet?

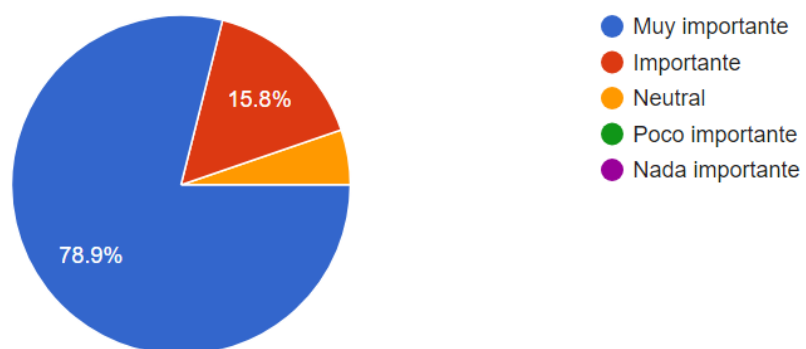


Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

El gráfico muestra que el 100% de los colaboradores encuestados tienen acceso regular a una computadora o dispositivo móvil con conexión a Internet. Este resultado es muy positivo, ya que garantiza que todos los empleados cuentan con la capacidad técnica para participar en capacitaciones en línea, eliminando barreras tecnológicas y facilitando la implementación de programas de formación digital.

Figura 14

Pregunta 13. ¿Qué tan importante considera que es la capacitación continua para su desarrollo profesional?



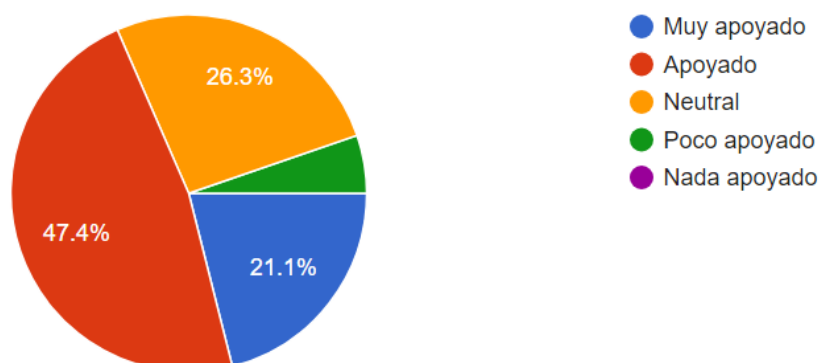
Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

El gráfico muestra que la mayoría de los colaboradores considera la capacitación continua como "muy importante" para su desarrollo profesional, reflejando un fuerte compromiso con el aprendizaje. Un grupo adicional la califica como "importante", reforzando la valoración general de la capacitación dentro de la organización.

Solo una pequeña fracción tiene una opinión neutral, y no se registraron respuestas que la consideren poco importante. Esto indica que la empresa cuenta con una base sólida de empleados motivados y dispuestos a participar en programas de capacitación

Figura 15

Pregunta 14. ¿Qué tan apoyado se siente por la empresa en términos de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional?

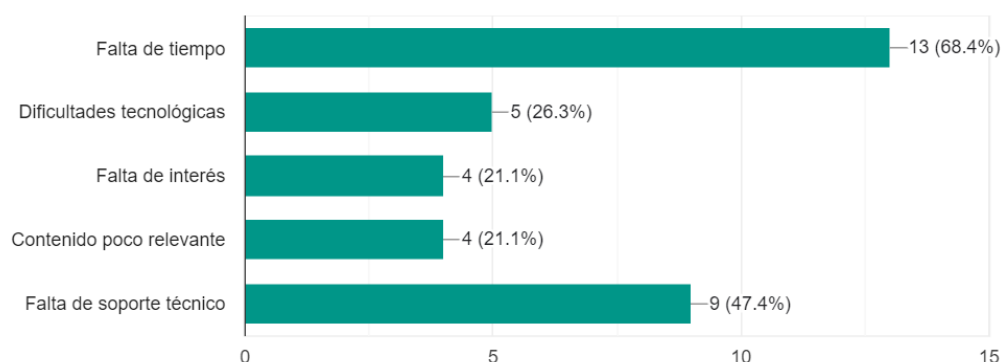


Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

El gráfico muestra que casi la mitad de los colaboradores se siente "apoyado" por la empresa en cuanto a oportunidades de capacitación, y un número menor se siente "muy apoyado". Sin embargo, un grupo significativo tiene una percepción "neutral", y algunos se sienten "poco apoyados". Aunque la percepción general es positiva, los resultados sugieren oportunidades para mejorar el acceso y la comunicación sobre las iniciativas de desarrollo profesional, de modo que todos los colaboradores se sientan plenamente respaldados.

Figura 16

Pregunta 15. ¿Qué obstáculos encuentra al participar en programas de capacitación en línea? (Seleccione todas las que apliquen)



Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

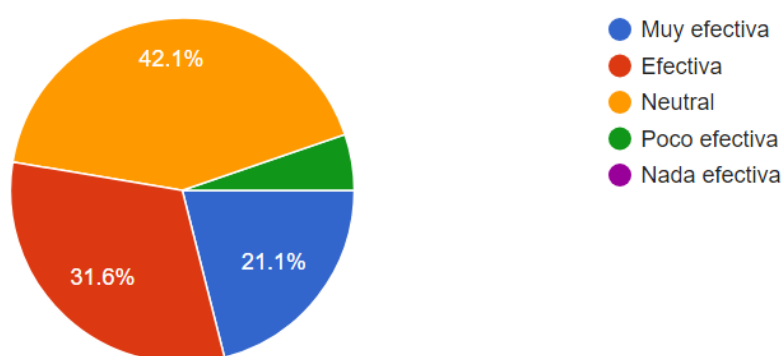
El gráfico muestra que la falta de tiempo es el principal obstáculo para que los colaboradores participen en la capacitación en línea, lo que sugiere dificultades para integrar la formación en sus horarios laborales. Otros obstáculos importantes son la falta de soporte técnico y

dificultades tecnológicas, indicando la necesidad de mayor apoyo en este aspecto. Además, algunos colaboradores mencionan la falta de interés o relevancia del contenido, resaltando la importancia de diseñar programas más atractivos y alineados con sus necesidades.

Estos resultados sugieren que la empresa podría mejorar sus programas de capacitación flexibilizando los horarios, fortaleciendo el soporte técnico y creando contenidos más pertinentes, lo que aumentaría la participación y el impacto en el desarrollo profesional de los colaboradores.

Figura 17

Pregunta 16. ¿Cómo evalúa la efectividad de las capacitaciones previas que ha recibido en la empresa?

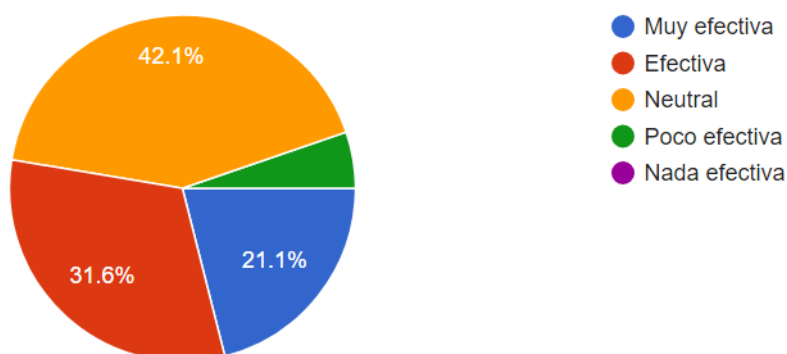


Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

El gráfico muestra que la mayoría de los colaboradores evalúa las capacitaciones previas de la empresa como "neutrales" o "efectivas". Aunque una parte significativa las considera útiles, la evaluación neutral sugiere que hay margen para mejorar su calidad e impacto. Solo un pequeño grupo las califica como "poco efectivas", lo que indica áreas específicas que podrían mejorarse para aumentar la satisfacción y el beneficio percibido por los empleados.

Figura 18

Pregunta 17. ¿Cómo evalúa la efectividad de las capacitaciones previas que ha recibido en la empresa?

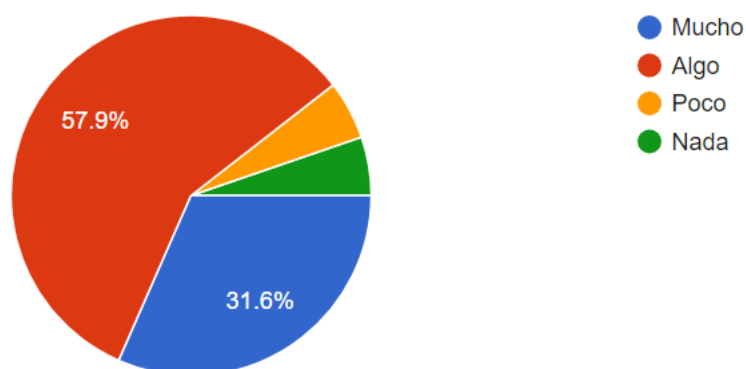


Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

El gráfico muestra que la mayoría de los colaboradores evalúa las capacitaciones previas como "neutrales", lo que sugiere que no han sido particularmente impactantes para muchos. Un grupo considerable las califica como "efectivas" o "muy efectivas", mientras que un pequeño porcentaje las ve como "poco efectivas". Esto indica áreas de mejora para hacer las capacitaciones más relevantes y beneficiosas para una mayor parte de los empleados.

Figura 19

Pregunta 18. ¿En qué medida considera que las capacitaciones previas han mejorado su desempeño laboral?



Nota. Encuesta a colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

El gráfico refleja que la mayoría de los colaboradores considera que las capacitaciones han mejorado "algo" su desempeño laboral, indicando un efecto positivo, aunque moderado. Un número considerable afirma que las capacitaciones han mejorado "mucho" su rendimiento, mientras que una pequeña proporción siente que el impacto ha sido "poco" o "nulo". Esto sugiere áreas de oportunidad para aumentar la efectividad de los programas y asegurar que todos los empleados se beneficien plenamente.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

La propuesta de capacitación online para el personal administrativo de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. se fundamenta en diversas teorías educativas y modelos de gestión del aprendizaje que han sido ampliamente investigados y validados en los últimos años. Estos fundamentos teóricos proporcionan una base sólida para el diseño, implementación y evaluación del programa de capacitación, asegurando que se maximice la efectividad del aprendizaje y se promueva el desarrollo continuo de los empleados.

Teoría del Aprendizaje Constructivista

El constructivismo, inicialmente propuesto por Piaget y más tarde expandido por Vygotsky, se basa en la idea de que el aprendizaje es un proceso activo en el cual los individuos construyen conocimientos a partir de sus experiencias previas y la interacción con el entorno (Siemens, . Learning and Knowing in Networks: Changing roles for Educators and Designers, 2020). En el contexto de la capacitación online, esta teoría es fundamental ya que fomenta la participación activa de los empleados en su propio proceso de aprendizaje. A través de la creación de entornos de aprendizaje interactivos y colaborativos, los empleados pueden relacionar los nuevos conocimientos con sus experiencias previas, lo que facilita una comprensión más profunda y una aplicación práctica en su contexto laboral.

Teoría del Aprendizaje Significativo

David Ausubel, en su teoría del aprendizaje significativo, subraya la importancia de que los nuevos conocimientos se conecten con lo que ya sabe el aprendiz para que el aprendizaje sea efectivo (Ausubel, 2020). En la capacitación online, este principio se implementa mediante la creación de contenidos diseñados específicamente para resonar con las experiencias laborales previas de los empleados. Este enfoque asegura que los empleados no solo adquieran nueva información, sino que la integren de manera significativa en su conjunto de conocimientos, lo que a su vez mejora la retención y aplicación del aprendizaje en el trabajo.

Teoría del Aprendizaje Social

Albert Bandura, a través de su teoría del aprendizaje social, enfatiza el papel del entorno social y la observación en el proceso de aprendizaje (Bandura A. , 2017). Las plataformas de capacitación online, como Google Classroom, ofrecen oportunidades para que los empleados interactúen entre sí, compartan conocimientos y aprendan mediante la observación de las prácticas de sus compañeros. Esta interacción no solo enriquece el aprendizaje individual, sino

que también promueve una cultura de colaboración dentro de la organización, lo que es esencial para el desarrollo de un equipo cohesionado y eficiente.

Gestión del Aprendizaje (Learning Management Systems - LMS)

Los Sistemas de Gestión del Aprendizaje (LMS) son herramientas tecnológicas que facilitan la administración, seguimiento y evaluación de los procesos educativos (Watson & Watson, 2020). La implementación de un LMS, como Google Classroom, en la capacitación online permite una organización eficiente de los recursos educativos, asegurando que todos los empleados tengan acceso a materiales de aprendizaje de alta calidad. Además, los LMS facilitan el monitoreo del progreso de cada empleado, proporcionando datos valiosos para ajustar y personalizar la capacitación según las necesidades individuales.

Teoría de la Motivación Autodeterminada

La teoría de la autodeterminación, desarrollada por Deci y Ryan, sostiene que los individuos están más motivados a aprender cuando se satisfacen sus necesidades de autonomía, competencia y relación (Ryan & Deci, 2017). En un entorno de capacitación online, esta teoría se refleja en la flexibilidad que ofrece el aprendizaje digital, permitiendo a los empleados gestionar su propio ritmo de aprendizaje y elegir cómo interactuar con los contenidos. Esta autonomía no solo aumenta la motivación, sino que también mejora el compromiso y la eficacia del aprendizaje.

Teoría de la Carga Cognitiva

John Sweller, con su teoría de la carga cognitiva, sugiere que el aprendizaje es más efectivo cuando la información se presenta de manera que no sobrecargue la capacidad cognitiva del aprendiz (Sweller, 2019). En la capacitación online, es crucial diseñar materiales educativos que segmenten la información y utilicen recursos multimedia de manera estratégica para facilitar la comprensión y retención de conocimientos. Al hacerlo, se minimiza la carga cognitiva, permitiendo a los empleados procesar la información de manera más eficiente y aplicarla de forma efectiva en sus tareas laborales.

Aprendizaje Basado en Competencias

El aprendizaje basado en competencias se centra en el desarrollo de habilidades específicas necesarias para un desempeño eficaz en el entorno laboral (Mulder, 2019). La propuesta de capacitación online está diseñada para fortalecer competencias clave en el área administrativa, alineando los contenidos educativos con las necesidades específicas del puesto de trabajo. Este

enfoque garantiza que la capacitación no solo sea relevante, sino también directamente aplicable, lo que mejora la productividad y el desempeño general de los empleados.

Teoría del Conectivismo

George Siemens y Stephen Downes propusieron el conectivismo, una teoría del aprendizaje que enfatiza la importancia de las redes y conexiones en el entorno digital para el desarrollo del conocimiento (Siemens, *Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age*, 2018). En el entorno de capacitación online, el conectivismo se manifiesta en la creación de redes de aprendizaje que permiten a los empleados acceder a diversas fuentes de información y colaborar con sus colegas. Este enfoque no solo amplía el acceso al conocimiento, sino que también fomenta la innovación y la resolución colaborativa de problemas dentro de la organización.

Teoría del Feedback Efectivo

Hattie y Timperley subrayan la importancia del feedback en el aprendizaje, señalando que este debe ser claro, específico y orientado al proceso para mejorar el desempeño del aprendiz (Hattie & Timperley, 2017). En la capacitación online, la retroalimentación continua es un componente clave que permite a los empleados ajustar y mejorar su aprendizaje en función de sus avances y necesidades. La implementación de mecanismos de feedback efectivos asegura que los empleados no solo reciban información sobre su desempeño, sino que también comprendan cómo pueden mejorar y aplicar lo aprendido de manera más efectiva.

Teoría del Aprendizaje Transformacional

Jack Mezirow, a través de su teoría del aprendizaje transformacional, sugiere que el aprendizaje en adultos a menudo implica un cambio profundo en la perspectiva o en los marcos de referencia, lo que resulta en una transformación personal y profesional significativa (Mezirow J. , 2018). En la capacitación online, esta teoría se puede aplicar para diseñar experiencias de aprendizaje que desafíen las suposiciones existentes de los empleados y promuevan una reevaluación de sus enfoques y estrategias en el trabajo.

Aprendizaje Situado

Jean Lave y Etienne Wenger, con su teoría del aprendizaje situado, enfatizan que el aprendizaje es más efectivo cuando se lleva a cabo en contextos que reflejan las situaciones reales en las que se aplicará el conocimiento (Lave & Wenger, 1991). En un entorno de capacitación online, el aprendizaje situado se puede integrar mediante simulaciones y estudios

de caso que replican situaciones laborales auténticas, permitiendo a los empleados aplicar lo aprendido de manera práctica y relevante.

Tabla 1 Relación bibliográfica

Referencia Bibliográfica	Principales Hallazgos	Relación con el Proyecto
(Siemens, . Learning and Knowing in Networks: Changing roles for Educators and Designers, 2020)	La importancia de la construcción activa del conocimiento a través de redes y conexiones.	Implementación de redes de aprendizaje y colaboración en la plataforma online.
(Vygotsky, 1978)	Interacción social como base del desarrollo cognitivo.	Fomento de la participación activa y colaboración en el aprendizaje.
(Ausubel, 2020)	Conexión de nuevos conocimientos con estructuras cognitivas preexistentes.	Diseño de contenidos que se relacionen con las experiencias laborales de los empleados.
(Bandura A. , 1997)	Aprendizaje a través de la observación y la interacción social.	Facilitar la interacción entre empleados para enriquecer el aprendizaje.
(Watson & Watson, 2020)	Eficiencia en la administración y monitoreo del aprendizaje en entornos digitales.	Utilización de LMS para gestionar y evaluar el proceso de capacitación.
(Deci & Ryan, 2000)	Motivación intrínseca a través de la autonomía, competencia y relación.	Provisión de un entorno de aprendizaje flexible y personalizado.
(Sweller, 2019)	Minimización de la sobrecarga cognitiva para optimizar el aprendizaje.	Diseño de materiales educativos que faciliten la comprensión y retención.
(Mulder, 2019)	Desarrollo de competencias específicas para el desempeño laboral efectivo.	Alineación de la capacitación con las competencias clave del área administrativa.
(Siemens, Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age, 2018)	Desarrollo del conocimiento a través de la conectividad en entornos digitales.	Creación de redes de aprendizaje para acceder a diversas fuentes de información.
(Hattie & Timperley, 2017)	Importancia del feedback claro y específico para mejorar el aprendizaje.	Implementación de mecanismos de retroalimentación continua en la plataforma online.
(Mezirow J. , 2018)	Importancia de la reevaluación de marcos de referencia para un aprendizaje profundo y transformacional.	Diseño de experiencias de aprendizaje que promuevan la reflexión crítica y el cambio de perspectivas.
(Lave & Wenger, 1991)	Aprendizaje más efectivo cuando se realiza en contextos auténticos y relevantes.	Integración de simulaciones y estudios de caso en la capacitación online para replicar situaciones laborales reales.

Nota (Rodriguez,2024)**2.2. Descripción de la propuesta**

La propuesta se centra en la implementación de un plan de capacitación integral y detallado, diseñado específicamente para el personal administrativo de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. Utilizando una plataforma online, este plan busca asegurar que los empleados adquieran las competencias y conocimientos necesarios para desempeñarse de manera efectiva en sus roles dentro de la organización. El plan incluye una serie de componentes clave, comenzando con un temario exhaustivo que desglosa los temas y módulos de aprendizaje que se abordarán durante el programa de capacitación.

Además del temario, se establece una guía clara para la utilización de recursos educativos, que incluye la definición de materiales de apoyo, tales como documentos, videos y presentaciones interactivas, que serán accesibles a los empleados a través de la plataforma online. El plan también especifica un cronograma detallado, que define los horarios y la duración de cada módulo de capacitación, permitiendo a los empleados organizar su tiempo de aprendizaje de manera eficiente.

Los métodos de evaluación son otro componente crucial de este plan. Se diseñarán evaluaciones periódicas y pruebas finales para medir el progreso y el nivel de comprensión de los participantes en relación con los contenidos impartidos. Estas evaluaciones no solo servirán para garantizar que los empleados están adquiriendo las habilidades necesarias, sino también para identificar áreas de mejora en el proceso de aprendizaje.

Asimismo, se asignan roles específicos a los formadores y responsables de la capacitación, quienes se encargarán de guiar y apoyar a los empleados a lo largo del programa. Estos formadores no solo proporcionarán la instrucción, sino que también estarán disponibles para ofrecer retroalimentación personalizada, resolviendo dudas y facilitando un aprendizaje continuo y efectivo.

El plan incluye mecanismos de retroalimentación y seguimiento que permitirán evaluar la efectividad del programa de capacitación en tiempo real. Esto se logrará a través de encuestas, sesiones de feedback, y análisis de rendimiento, lo que permitirá ajustar y optimizar el plan de capacitación según las necesidades y avances observados.

Este enfoque no solo está diseñado para capacitar a los empleados de manera efectiva, sino que también tiene como objetivo promover su desarrollo profesional continuo. Al facilitar el acceso a una formación de alta calidad, el plan busca asegurar que el personal administrativo

esté bien preparado para enfrentar los desafíos actuales y futuros dentro de la empresa, contribuyendo así a la mejora de la productividad y al logro de los objetivos estratégicos de la organización.

En resumen, la propuesta de capacitación online para la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. es un esfuerzo completo y bien estructurado, que se centra en la actualización constante del personal, la estandarización de procesos, y la mejora continua de habilidades, garantizando así un alto nivel de desempeño y alineación con los estándares organizacionales de la empresa.

Estructura general

Gráfico 20

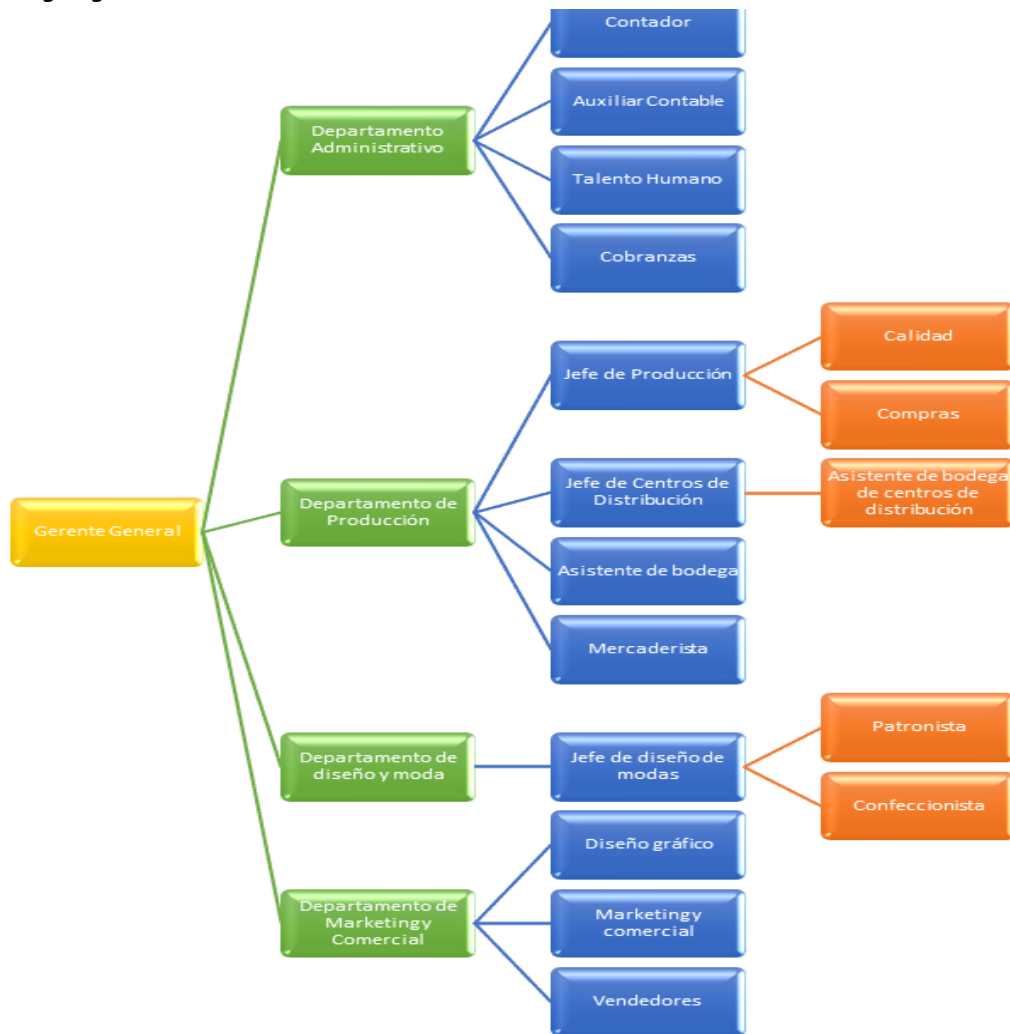
Estructura general



Nota. Estructura plan

a. Explicación del aporte

Gráfico 21

Organigrama**Análisis de organigrama**

El organigrama propuesto para la Industria Textil La Vie en Rose Lavenrose Cia. Ltda. está diseñado para reflejar una estructura organizativa clara y eficiente, que separa los diferentes perfiles de cargo en función de sus departamentos y áreas de responsabilidad. Esta estructura organizacional es crucial para el funcionamiento fluido de la empresa y para asegurar que cada área esté alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

Gerente General:

El Gerente General ocupa la posición más alta en el organigrama y es responsable de supervisar todas las operaciones de la empresa. Esta figura lidera la estrategia general, toma decisiones clave y asegura que todos los departamentos estén alineados con la visión y los objetivos de la empresa.

Departamento Administrativo:

Contador y Auxiliar Contable: Este equipo gestiona las finanzas de la empresa, asegurando un control preciso de los ingresos, gastos y balances. El contador lidera este esfuerzo, mientras que el auxiliar contable brinda apoyo en tareas administrativas y contables.

Talento Humano: Este perfil es responsable de la gestión del personal, desde la contratación y formación hasta el desarrollo profesional y bienestar de los empleados. La gestión de cobranzas también recae en este departamento, enfocándose en la recaudación y manejo de los pagos.

Departamento de Producción:

Jefe de Producción: Este rol supervisa todas las actividades relacionadas con la fabricación de productos, asegurando que los procesos sean eficientes y cumplan con los estándares de calidad.

Calidad y Compras: El encargado de calidad asegura que los productos cumplan con los estándares establecidos, mientras que el departamento de compras se encarga de adquirir los materiales necesarios para la producción.

Jefe de CD y Asistentes de Bodega: El jefe del Centro de Distribución (CD) maneja la logística y la distribución de los productos, apoyado por los asistentes de bodega que gestionan el almacenamiento y la preparación de pedidos. Los mercaderistas, por su parte, se encargan de la presentación de productos en los puntos de venta.

Departamento de Diseño y Moda:

Jefe de Diseño de Modas: Lidera el proceso creativo, desde la conceptualización de nuevas colecciones hasta la supervisión de la producción de prendas.

Patronista y Confeccionista: Trabajan en conjunto para desarrollar patrones precisos y fabricar las prendas según los diseños aprobados.

Departamento de Marketing y Comercial:

Diseño Gráfico: Este perfil se centra en la creación de materiales visuales que apoyen las estrategias de marketing y la identidad de la marca.

Marketing y Comercial: Desarrolla e implementar estrategias para la promoción y venta de productos. Las vendedoras, como parte de este equipo, son responsables de la interacción directa con los clientes y de asegurar un alto nivel de satisfacción en las ventas.

Detección de necesidades

La detección de necesidades es un paso esencial para diseñar un plan de capacitación que realmente responda a las expectativas y carencias de los empleados. Este proceso busca entender en profundidad las áreas donde los colaboradores requieren refuerzo en sus habilidades y conocimientos, asegurando que el desarrollo de cada individuo esté en sintonía con los objetivos de la organización. Para lograr una evaluación integral, se emplearán diversos instrumentos y estrategias que permitan captar las necesidades desde múltiples perspectivas, asegurando que ningún aspecto clave quede fuera del análisis.

Análisis de Evaluaciones de Desempeño

El análisis de las evaluaciones de desempeño es una herramienta poderosa para identificar las áreas de mejora en los empleados. Al revisar estos informes, se puede detectar con precisión en qué competencias o habilidades los colaboradores muestran dificultades o necesitan reforzamiento. Este proceso permite observar patrones en el rendimiento laboral, destacando aquellos aspectos donde la capacitación podría hacer una diferencia significativa en la productividad y eficiencia operativa. Además, este análisis ofrece una base objetiva para tomar decisiones sobre qué áreas deben ser prioritarias en el programa de formación, alineando así las metas individuales con los objetivos de la empresa.

Evaluación del Clima Laboral

Entender cómo se sienten los empleados en su entorno laboral es crucial para diseñar un plan de capacitación que también mejore su bienestar y satisfacción. La evaluación del clima laboral, mediante encuestas y entrevistas estructuradas, proporcionará una visión detallada de la percepción que los empleados tienen sobre su ambiente de trabajo. Este instrumento permitirá identificar no solo las áreas técnicas que necesitan mejora, sino también aspectos relacionados con la motivación, la comunicación interna y la cohesión del equipo. Al incorporar estas percepciones en el diseño del programa de capacitación, se busca no solo mejorar las habilidades técnicas, sino también fortalecer el espíritu de equipo y la satisfacción general en el trabajo.

Grupos Focales (Focus Groups)

Los grupos focales ofrecen una oportunidad única para que los empleados expresen de manera directa sus desafíos y necesidades formativas. Reuniendo a colaboradores de distintos niveles y departamentos, estos focus groups crean un espacio donde se pueden discutir abiertamente las dificultades diarias y las competencias que se consideran más necesarias para

mejorar el desempeño. Esta interacción directa permite recoger opiniones y sugerencias que complementan la información obtenida a través de otros métodos. Los insights cualitativos que surgen de estos grupos son valiosos para entender las necesidades desde la perspectiva de quienes viven el día a día de la empresa, lo que asegura que el plan de capacitación esté profundamente alineado con las realidades del personal.

Mesa Redonda con Directivos

La participación de los directivos en la detección de necesidades es fundamental para asegurar que el plan de capacitación esté alineado con la visión estratégica de la empresa. A través de mesas redondas, los líderes de la organización pueden compartir su perspectiva sobre las competencias que consideran cruciales para enfrentar los desafíos del mercado y las tendencias emergentes en la industria. Esta interacción permite que el programa de capacitación no solo aborde las necesidades actuales de los empleados, sino que también los prepare para futuros retos. La colaboración entre directivos y diseñadores del programa garantiza que la formación contribuya al crecimiento sostenible de la empresa, alineando los objetivos individuales con los corporativos.

Encuesta de Necesidades de Capacitación

La encuesta de necesidades de capacitación es una herramienta clave para captar la voz de todos los empleados. A través de esta encuesta, cada colaborador puede expresar en qué áreas siente que necesita más formación y cuáles son sus preferencias en cuanto a los métodos y formatos de aprendizaje. Este enfoque permite priorizar las necesidades detectadas, asegurando que el programa de capacitación sea no solo efectivo, sino también relevante y bien recibido por los empleados. La recopilación de estos datos cuantitativos facilita la identificación de tendencias generales y áreas de consenso, lo que ayuda a diseñar un plan de capacitación que responda de manera precisa a las expectativas del personal, promoviendo así un compromiso más profundo con el proceso de aprendizaje.

Este enfoque integral para la detección de necesidades asegura que el plan de capacitación de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. esté perfectamente alineado con las expectativas de los empleados y los objetivos estratégicos de la empresa. Al abordar tanto las competencias técnicas como el bienestar y la motivación de los empleados, el programa de formación contribuirá al crecimiento individual y al éxito sostenido de la organización.

Planificación de la capacitación

Tabla 2

Planificación

Departamentos	Objetivos	Temáticas de capacitación	Tiempo (semanas)	Responsables	Herramientas de capacitación	Modalidad	Indicadores de gestión
Administrativo	Fortalecer la organización interna y la eficiencia en la gestión de documentos y procesos.	- Gestión documental - Optimización de procesos administrativos	4	Talento humano	Google Classroom, Trello, webinars especializados	Online In-house	<u>Reduccion de errores</u> <u>Mejora tiempo de respuesta</u>
Producción	Aumentar la eficiencia en los procesos de producción y garantizar la calidad del producto.	- Optimización de procesos productivos - Control de calidad	3	Talento humano	Google Classroom, Asana, videos de YouTube premium	Online In-house	<u>Inc en la eficiencia</u> <u>reducción de defectos</u>
Diseño de modas	Fomentar la creatividad y la actualización en las últimas tendencias de moda y diseño.	- Innovación en diseño de moda - Uso de herramientas digitales de diseño	3	Talento humano	Adobe Creative Cloud, Google Classroom, tutoriales en video profesional	Online In-house	<u>Mejora en la calidad</u> <u>eficiencia en la produccion</u>
Marketing y Comercial	Potenciar las habilidades en ventas y estrategias de marketing digital.	- Estrategias de marketing digital - Técnicas de ventas	4	Talento humano	Google Classroom, HubSpot, Google Ads, herramientas de análisis de marketing	Online In-house	<u>Inc venta online</u> <u>alcance en redes</u>
Centro de Distribución (CD)	Incrementar la eficiencia logística y la correcta gestión de inventarios.	- Logística - Gestión de inventarios	5	Talento humano	Google Classroom, SAP, webinars especializados, software de inventario	Online In-house	<u>Red tiempo entrega</u> <u>optim de inventarios</u>
Ventas y Atención al Cliente	Mejorar la atención al cliente y aumentar la efectividad en ventas.	- Técnicas avanzadas de ventas - Servicio al cliente	3	Talento humano	Google Classroom, Salesforce, simulaciones interactivas avanzadas	Online In-house	<u>Satisfacción clientes</u> <u>aumento de ventas</u>

Explicación de Herramientas de Capacitación

- Google Classroom:

Google Classroom es una plataforma educativa que se ha convertido en una herramienta indispensable para la organización y distribución de contenidos formativos. Esta plataforma permite a los colaboradores acceder a materiales de capacitación de manera sencilla y estructurada, facilitando el seguimiento de su progreso y la interacción con instructores y compañeros. Google Classroom ofrece una interfaz intuitiva, donde los empleados pueden encontrar recursos, participar en foros de discusión y completar tareas asignadas. Su capacidad para integrar diversas herramientas de Google, como Google Drive y Google Docs, hace que la experiencia de aprendizaje sea fluida y colaborativa. Además, la flexibilidad de acceso desde cualquier dispositivo con conexión a internet permite a los colaboradores aprender a su propio ritmo y en el momento que les resulte más conveniente.

- Trello:

Trello es una herramienta de gestión de proyectos que se destaca por su simplicidad y eficacia en la organización de tareas. Para el departamento administrativo, Trello se convierte en un aliado esencial, permitiendo a los empleados visualizar y gestionar sus responsabilidades de manera clara y ordenada. A través de tableros, listas y tarjetas, Trello facilita la asignación de tareas, el seguimiento de su progreso y la colaboración en equipo. Cada tarjeta puede incluir descripciones, archivos adjuntos, fechas límite y comentarios, lo que mejora la comunicación interna y reduce los errores administrativos. La capacidad de personalización de Trello permite adaptarlo a las necesidades específicas del departamento, asegurando que todas las actividades estén alineadas con los objetivos organizacionales.

- Asana:

Asana es una herramienta de gestión de proyectos utilizada principalmente para coordinar el trabajo en equipo, y es especialmente útil en el departamento de producción. Asana permite a los colaboradores dividir proyectos complejos en tareas más pequeñas, asignarlas a miembros específicos del equipo y seguir el progreso de cada una en tiempo real. Su interfaz permite una visualización clara de las prioridades, fechas de entrega y avances, lo que resulta crucial en la gestión eficiente de la cadena de producción. Asana también facilita la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos, asegurando que todos los miembros del equipo estén alineados y que se cumplan los plazos establecidos. Esto, a su vez, mejora la calidad del producto final y la eficiencia operativa.

- Adobe Creative Cloud:

Adobe Creative Cloud es un conjunto de aplicaciones y servicios para diseño gráfico, edición de video, desarrollo web y fotografía, utilizadas en el departamento de diseño de modas. Con herramientas como Photoshop, Illustrator e InDesign, los diseñadores tienen acceso a las últimas tecnologías para la creación y edición de contenido visual de alta calidad. Adobe Creative Cloud permite a los diseñadores mantenerse al día con las tendencias actuales en la moda, experimentando con nuevas ideas y técnicas que pueden aplicarse en sus diseños. La integración entre las diferentes aplicaciones de Adobe facilita un flujo de trabajo continuo, desde la concepción de una idea hasta su realización final. Esta suite es esencial para asegurar que los productos de la empresa sean innovadores y competitivos en el mercado.

- HubSpot:

HubSpot es una plataforma integral de marketing digital que se utilizará en el departamento de marketing y comercial para mejorar la ejecución y análisis de campañas de marketing. HubSpot ofrece herramientas para la gestión de contenido, automatización de marketing, análisis de tráfico web, y CRM (Customer Relationship Management). Los empleados podrán diseñar, lanzar y monitorear campañas de marketing digital de manera eficiente, obteniendo insights valiosos sobre el comportamiento de los clientes y el rendimiento de las campañas. La capacidad de personalizar el contenido y la segmentación de audiencias permite a la empresa dirigir sus esfuerzos de marketing de manera más efectiva, aumentando la conversión de ventas y optimizando el retorno de inversión en publicidad.

- SAP:

SAP es un software de gestión empresarial ampliamente utilizado en el departamento de distribución y logística. SAP permite a la empresa gestionar de manera integral sus operaciones, desde la gestión de inventarios hasta la planificación de la demanda y la logística. En el contexto del centro de distribución, SAP facilita el seguimiento preciso de los inventarios, asegurando que los productos estén disponibles en el momento adecuado y en las cantidades correctas. Además, permite optimizar las rutas de distribución, reduciendo los tiempos de entrega y los costos asociados. La integración de SAP con otros sistemas empresariales asegura que todos los procesos logísticos estén alineados con los objetivos estratégicos de la empresa, mejorando la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente.

- Salesforce:

Salesforce es una plataforma de CRM (Customer Relationship Management) que será utilizada en el departamento de ventas y atención al cliente para gestionar las relaciones con los clientes y mejorar el proceso de ventas. Salesforce permite a los empleados registrar y acceder a la información de los clientes en tiempo real, facilitando un seguimiento

continuo y personalizado de cada interacción. Las capacidades de automatización de ventas de Salesforce ayudan a los vendedores a gestionar sus leads de manera más efectiva, priorizando oportunidades y cerrando ventas con mayor rapidez. Además, la herramienta ofrece análisis detallados del rendimiento de ventas y la satisfacción del cliente, permitiendo ajustes estratégicos que mejoren la retención de clientes y aumenten los ingresos. Salesforce es una herramienta clave para asegurar que la empresa mantenga relaciones sólidas y productivas con sus clientes, basadas en la eficiencia y la calidad del servicio.

Ejecución de capacitación

Tabla 3 Cronograma

Departamentos	Objetivos	Tiempo	Cronograma Anual (2025)	Herramientas de Capacitación	Presupuesto Estimado (USD)
Administrativo	Fortalecer la organización interna y la eficiencia en la gestión de documentos y procesos.	4 semanas	Enero - Febrero Introducción a herramientas digitales, gestión contable	Recursos gratuitos en Google Classroom, webinars gratuitos	\$2000
Producción	Aumentar la eficiencia en los procesos de producción y garantizar la calidad del producto.	3 semanas	Marzo - Abril Control de calidad, mejora continua	Google Classroom, videos de YouTube gratuitos	\$1500
Diseño y Moda	Fomentar la creatividad y la actualización en las últimas tendencias de moda y diseño.	3 semanas	Mayo - Junio Diseño digital, patronaje y confección avanzada	Software de diseño gratuito, tutoriales online gratuitos	\$1500
Marketing y Comercial	Potenciar las habilidades en ventas y estrategias de marketing digital.	4 semanas	Julio - Agosto Marketing digital y estrategias de ventas	Redes sociales, Google Ads (pequeñas campañas gratuitas)	\$2000
Centro de Distribución (CD)	Incrementar la eficiencia logística y la correcta gestión de inventarios.	5 semanas	Septiembre - Octubre Gestión logística y control de inventarios	Herramientas de gestión logística gratuitas, videos tutoriales	\$2000
Ventas y Atención al Cliente	Mejorar la atención al cliente y aumentar la efectividad en ventas.	3 semanas	Noviembre - Diciembre Técnicas de ventas y atención al cliente	Simulaciones en video gratuitas, guías interactivas gratuitas	\$1000

Modalidad de Capacitación: La capacitación se llevará a cabo en modalidad online, utilizando plataformas premium y recursos de pago en Google Classroom y otras herramientas educativas avanzadas.

Duración Total: El programa se desarrollará a lo largo del año 2025, con módulos de capacitación que varían entre 3 y 5 semanas según la temática.

Presupuesto Total: El presupuesto asignado es de \$10,000 USD, destinado a cubrir la capacitación de todos los departamentos con el uso de herramientas y recursos de alta calidad que aseguran un aprendizaje efectivo.

Este plan permite a la empresa ofrecer una capacitación integral, asegurando que todos los departamentos reciban la formación necesaria para mejorar su desempeño y contribuir al éxito general de la organización mediante el uso de recursos educativos de primer nivel.

Evaluación

El proceso de evaluación es un componente fundamental en la implementación del plan de capacitación, ya que permite medir no solo la efectividad del programa formativo, sino también su impacto en los colaboradores y en el rendimiento global de la empresa. Para asegurar una evaluación completa y enriquecedora, se llevarán a cabo dos tipos de evaluaciones: una donde los colaboradores tendrán la oportunidad de evaluar al docente, y otra en la que el docente valorará el progreso de los estudiantes. Este enfoque bidireccional permite recoger perspectivas desde ambos lados del proceso de aprendizaje, asegurando que cada experiencia sea valiosa y que las mejoras se realicen de manera continua.

Evaluación de los Colaboradores al Docente

En esta evaluación, los colaboradores podrán compartir sus opiniones sobre la experiencia de aprendizaje y el desempeño del docente que lideró la capacitación. Es crucial que los empleados se sientan escuchados y que sus comentarios se utilicen para mejorar futuras sesiones de formación. A través de esta evaluación, se busca comprender cómo el docente contribuyó al proceso de aprendizaje y qué aspectos podrían mejorarse para maximizar el impacto educativo.

Los colaboradores valorarán varios aspectos clave del desempeño del docente, incluyendo:

Dominio del Contenido: Se valorará si el docente demuestra un conocimiento profundo y seguro del tema, y si es capaz de explicar conceptos complejos de manera clara y accesible.

Metodología de Enseñanza: Los empleados evaluarán la efectividad de las estrategias de enseñanza utilizadas, como el uso de ejemplos prácticos, la interacción durante las sesiones, y la capacidad del docente para mantener su interés y motivación a lo largo del curso.

Claridad y Estructura: Se examinará la claridad con la que el docente presenta los contenidos, así como la organización de las sesiones para facilitar el aprendizaje y la retención de la información.

Interacción y Comunicación: Se valorará la capacidad del docente para comunicarse de manera efectiva con los estudiantes, responder a sus preguntas y fomentar un ambiente de aprendizaje participativo y abierto.

Disponibilidad y Soporte: Los colaboradores evaluarán la disposición del docente para ofrecer apoyo adicional, resolver dudas fuera de las sesiones programadas y su accesibilidad para acompañar a los estudiantes durante su proceso de aprendizaje.

Relevancia de los Contenidos: Finalmente, se valorará si el contenido de la capacitación fue pertinente para el trabajo de los empleados y si se alineó con los objetivos estratégicos de la empresa.

La información recopilada a través de esta evaluación será vital para identificar oportunidades de mejora en la capacitación y en la metodología del docente, asegurando que las futuras sesiones de formación sean aún más efectivas y adaptadas a las necesidades de los colaboradores.

Evaluación del Docente a los Estudiantes

La evaluación del docente a los estudiantes se enfocará en valorar el progreso y el desarrollo de los colaboradores a lo largo del proceso de capacitación. Esta evaluación permitirá medir en qué medida los empleados han adquirido los conocimientos y habilidades propuestas, y cómo estos se reflejan en su desempeño diario. Las áreas a valorar en esta evaluación incluyen:

Comprensión del Contenido: Se evaluará cómo los estudiantes han entendido y aplicado los conceptos enseñados durante la capacitación. Esto incluye su capacidad para responder preguntas, resolver problemas y llevar a cabo tareas relacionadas con el contenido.

Participación y Compromiso: El docente valorará el nivel de participación activa de los colaboradores durante las sesiones, así como su compromiso con el proceso de aprendizaje, demostrando interés y disposición para mejorar.

Aplicación Práctica: Se observará la capacidad de los empleados para trasladar lo aprendido a situaciones prácticas en su trabajo diario. Esto puede incluir ejercicios, proyectos o simulaciones que reflejen escenarios laborales reales.

Desempeño en Evaluaciones: Se revisará el rendimiento de los estudiantes en las evaluaciones realizadas a lo largo del curso, como pruebas, quizzes, o actividades que midan su progreso y comprensión.

Actitud y Colaboración: El docente también evaluará la actitud de los empleados hacia el aprendizaje, su disposición para colaborar con sus compañeros, compartir conocimientos y participar en actividades grupales.

Esta evaluación es esencial para asegurar que la capacitación esté cumpliendo sus objetivos educativos y que los empleados estén preparados para aplicar lo aprendido en su entorno laboral. Además, proporcionará una retroalimentación valiosa que permitirá ajustar y mejorar futuros programas de capacitación, asegurando que la formación continúe siendo relevante y efectiva.

Monitoreo

El proceso de monitoreo es esencial para garantizar que los resultados de la capacitación no solo cumplan con los objetivos inicialmente establecidos, sino que también generen un impacto duradero y positivo en la empresa. Para evaluar el éxito a largo plazo de la capacitación, se establecerán indicadores de retorno de la inversión (ROI), los cuales permitirán medir de manera precisa cómo la formación ha contribuido al desempeño general y al bienestar de la organización.

Retorno Financiero Global (ROI)

Indicador: Cálculo del retorno de la inversión basado en el beneficio neto obtenido a partir de la capacitación en comparación con los costos de implementación.

Descripción: Se calculará el ROI financiero utilizando una fórmula que compare los beneficios económicos obtenidos gracias a la capacitación (como ahorros en costos, aumento en la productividad y crecimiento en las ventas) con el costo total de la implementación del programa de formación. Un ROI positivo confirmará que la inversión en capacitación ha sido rentable y beneficiosa para la empresa.

$$Roi = \frac{\text{Beneficios obtenidos} - \text{inversión}}{\text{Inversión}} \times 100$$

Estrategias y/o técnicas

En la construcción del plan de capacitación online para el personal administrativo de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda., se han implementado diversas estrategias y técnicas cuidadosamente seleccionadas para asegurar que cada fase del proceso sea efectiva y alineada con los objetivos organizacionales. A continuación, se presenta un cuadro general que resume las principales estrategias y técnicas empleadas en cada uno de los procesos clave de la estructura del plan. Este cuadro ofrece una visión clara de cómo cada estrategia y técnica contribuye a la creación de un plan de capacitación robusto y adaptable, que no solo aborda las necesidades formativas actuales, sino que también promueve un entorno de aprendizaje continuo y sostenible.

Tabla 4 Estrategias

Proceso	Estrategia/Técnica	Descripción
Análisis de Organigrama	Mapeo Estructural	Se realizó un análisis detallado del organigrama para identificar roles clave y áreas críticas dentro de la empresa. Este mapeo permitió comprender la distribución jerárquica y funcional, lo que facilitó la alineación de la capacitación con los objetivos estratégicos.
Detección de Necesidades	Encuestas y Entrevistas	Se utilizaron encuestas y entrevistas para recopilar información directa de los empleados y líderes de la empresa. Esta técnica permitió identificar las brechas de habilidades y conocimientos, asegurando que la capacitación abordara las necesidades específicas de la organización.
Planificación de la Capacitación	Personalización y Segmentación	Se diseñaron programas formativos personalizados según los diferentes perfiles profesionales identificados en el análisis previo. La segmentación de los contenidos garantizó que cada empleado recibiera la formación más relevante para su rol.
Ejecución de la Capacitación	Aprendizaje Activo y Participativo	Durante la ejecución, se utilizaron métodos interactivos como simulaciones y estudios de caso que permitieron a los empleados aplicar lo aprendido en situaciones prácticas, aumentando la efectividad del proceso de aprendizaje.
Evaluación	Evaluaciones Bidireccionales	Se implementaron evaluaciones donde tanto los colaboradores evaluaron al docente como el docente a los estudiantes. Esto aseguró una retroalimentación

		completa y permitió ajustes para mejorar la efectividad de la capacitación.
Monitoreo	Indicadores de Retorno de la Inversión (ROI)	Se establecieron indicadores de ROI para medir el impacto de la capacitación en aspectos clave como productividad, satisfacción del cliente, y retención de personal, asegurando que la inversión en capacitación generara beneficios sostenibles.

Validación de la propuesta

El proceso de validación de la propuesta de capacitación se realizó a través del método de criterios de especialistas, un paso esencial para garantizar la calidad y efectividad del plan de formación. Este proceso consistió en la evaluación de la propuesta por parte de expertos con amplio conocimiento y experiencia en el área de la capacitación, como Fausto Germán Pazmiño Muñoz, CEO de Kinow K2, quien cuenta con 25 años de experiencia en administración de empresas y prevención de riesgos laborales.

La validación incluyó una revisión detallada de los aspectos clave de la propuesta, como su impacto, aplicabilidad, conceptualización, actualidad, calidad técnica, factibilidad y pertinencia. Cada uno de estos criterios fue evaluado en una escala que varía desde "Muy adecuado" hasta "Inadecuado", lo que permitió obtener una retroalimentación precisa sobre la relevancia y eficacia del plan propuesto.

Este proceso asegura que la propuesta esté alineada con los objetivos de la organización y que pueda ser implementada de manera efectiva, contando con la retroalimentación experta necesaria para realizar los ajustes pertinentes.

2.3. Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

Tabla 5.

Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
1. Análisis de Organigrama	Basado en las teorías de estructura organizativa de Mintzberg (1979), que enfatizan la importancia de la organización para el desarrollo eficiente de las empresas.	Enfoque descriptivo con recolección de datos mediante análisis documental del organigrama actual y entrevistas con gerentes.	Mapear la estructura organizacional para alinear el desarrollo del talento con los objetivos estratégicos de la empresa.	Identificación de roles y estructuras clave en la organización, lo que facilita la planificación de la capacitación.	Entrevistas estructuradas, análisis documental.
2. Detección de Necesidades de Capacitación	Basado en el modelo de McGhee y Thayer	Aplicación de encuestas y entrevistas a los colaboradores	Utilización de encuestas y entrevistas semi-estructuradas para	Definición de las competencias y áreas que requieren capacitación	Encuestas de satisfacción, entrevistas semi-estructuradas.

	(1961) para la detección de necesidades en el ámbito laboral, que considera aspectos organizacionales, de tarea y personales.	para identificar áreas de mejora.	obtener información directa de los empleados y líderes.	para optimizar el rendimiento.	
3. Planificación de la Capacitación	Basado en el modelo ADDIE de diseño instruccional, que promueve un enfoque sistemático para la creación de programas de formación.	Desarrollo de un plan estructurado que incluye objetivos, recursos, métodos y cronograma de capacitación.	Diseño personalizado de los módulos de capacitación según las necesidades detectadas.	Creación de un plan de capacitación detallado que incluye recursos y un cronograma que permite a los empleados organizar su aprendizaje de manera eficiente.	Documentación del plan, cronogramas de capacitación.
4. Ejecución de la Capacitación	Fundamentado en la teoría del aprendizaje experiencial de	Implementación de programas interactivos y prácticos en una plataforma online,	Uso de simulaciones, estudios de caso y actividades interactivas en Google Classroom.	Mejora en las habilidades y competencias de los empleados, comprobadas	Google Classroom, simulaciones interactivas, estudios de caso.

	Kolb (1984), que destaca la importancia de aprender a través de la experiencia directa.	combinando teoría y práctica.		mediante evaluaciones continuas durante y después de la capacitación.	
5. Evaluación de la Capacitación	Basado en el modelo de evaluación de Kirkpatrick (1959), que incluye cuatro niveles: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados.	Evaluación bidireccional donde tanto los empleados como los formadores brindan retroalimentación sobre el proceso de capacitación.	Implementación de encuestas y pruebas para medir el impacto de la capacitación en el rendimiento laboral.	Evaluación de la efectividad del plan de capacitación, con ajustes basados en las evaluaciones para futuras iteraciones del programa.	Encuestas de evaluación, análisis de desempeño, pruebas de conocimiento.
6. Monitoreo del Impacto de la Capacitación	Apoyado en la teoría del Retorno de la Inversión (ROI), que mide el impacto económico de las iniciativas	Seguimiento de indicadores clave como la productividad, la satisfacción del cliente y la retención de personal.	Uso de herramientas de análisis de datos para medir el impacto de la capacitación en indicadores organizacionales clave.	Incremento en la productividad y satisfacción laboral, con mejoras observadas en las métricas de desempeño.	Indicadores de rendimiento (KPI), herramientas de análisis de datos.

formativas en el
desempeño
organizacional.

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

En el desarrollo del presente proyecto de titulación, cuyo objetivo general fue desarrollar un plan de capacitación online para los colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda., se lograron importantes avances que contribuyen significativamente al fortalecimiento de las competencias del personal y a la mejora de la eficiencia operativa de la empresa.

Primero, se contextualizaron los fundamentos teóricos sobre los procesos de capacitación a través de plataformas online, analizando su efectividad en el desarrollo de competencias. La investigación demostró que las plataformas digitales no solo facilitan el acceso a la formación continua, sino que también promueven un aprendizaje más dinámico e interactivo, lo que resulta en una mayor retención del conocimiento y motivación de los empleados.

En segundo lugar, el diagnóstico de la necesidad de un plan de capacitación mediante una metodología cualitativa, a través de entrevistas y análisis bibliográfico, reveló que los empleados de la empresa enfrentan brechas significativas en habilidades técnicas y de gestión. Este hallazgo subrayó la urgencia de implementar un programa de formación que responda específicamente a estas necesidades, permitiendo a los colaboradores mantenerse competitivos y alineados con los objetivos estratégicos de la organización.

En cuanto a la elaboración del plan de capacitación mediante la plataforma Google Classroom, se diseñó un programa estructurado que abarca diversas áreas clave, como la gestión administrativa, la optimización de procesos y el desarrollo de habilidades blandas. Este plan no solo está alineado con las mejores prácticas del sector, sino que también es adaptable a las necesidades cambiantes del entorno laboral.

Finalmente, se valoró la factibilidad del desarrollo del plan, concluyéndose que la implementación de la capacitación online es viable y altamente beneficiosa para la empresa. Se espera que este plan contribuya significativamente al crecimiento profesional de los colaboradores, mejore la eficiencia en los procesos y fortalezca la competitividad de la empresa en el mercado.

En conclusión, el proyecto ha cumplido con los objetivos planteados, proporcionando una base sólida para la mejora continua de las competencias del personal y asegurando que la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. esté bien posicionada para enfrentar los desafíos futuros con un equipo altamente capacitado y motivado.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que futuras investigaciones se enfoquen en explorar el uso de plataformas digitales de capacitación más avanzadas y emergentes, con el objetivo de comparar su efectividad con la plataforma Google Classroom utilizada en este proyecto. Esto permitirá identificar herramientas que ofrezcan una mayor personalización del aprendizaje y una mejor adaptación a las necesidades específicas de los colaboradores.

Dado que se identificaron brechas significativas en habilidades técnicas y de gestión, es crucial diseñar programas de capacitación especializados en estas áreas críticas. Además, se sugiere implementar sesiones de seguimiento y reforzamiento periódicas para garantizar que estas brechas se cierren de manera efectiva y sostenible en el tiempo.

Para asegurar la relevancia continua del plan de capacitación, se propone adoptar un enfoque de evaluación continua y adaptativa. Esto implica ajustar los contenidos y las metodologías de acuerdo con la retroalimentación recibida y las necesidades emergentes del entorno laboral, garantizando que el plan siga alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

Asimismo, se recomienda llevar a cabo estudios a largo plazo para evaluar el impacto real de la capacitación online en el rendimiento de los empleados y en la competitividad de la empresa. Estos estudios proporcionarán insights valiosos sobre la efectividad del plan y ayudarán a ajustar las estrategias formativas para maximizar su impacto.

Finalmente, se aconseja que los resultados y beneficios del plan de capacitación se revelen y compartieran en la organización y en foros de la industria textil. Esto no solo fortalecerá el compromiso de los colaboradores con el aprendizaje continuo, sino que también posicionará a la empresa como un líder en la implementación de prácticas innovadoras de gestión del talento humano.

BIBLIOGRAFÍA

- Allen, I. E., & Seaman, J. (2014). *Grade Change: Tracking Online Education in the United States*. Babson Survey Research Group.
- Ausubel, D. P. (2020). *Educational Psychology: A Cognitive View*. Pearson.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). *Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research*. Personnel Psychology.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2017). *Social Learning Theory*. Prentice Hall.
- Burgstahler, S. (2015). *Universal Design in Higher Education: From Principles to Practice*. Harvard Education Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Cuarta ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press.
- Equal Employment Opportunity Commission. (2018). *EEOC Compliance Manual*. EEOC Press.
- Fernandez Ramírez, M. (2023). *Capacitación y reciclaje profesional: hacia un modelo digital, integrado y competitivo*. Dykinson. Recuperado el 3 de Agosto de 2024
- Fernández, J., & Gómez, P. (2021). Impact of Online Training on Job Performance in Manufacturing Companies. *Journal of Workplace Learning*(33), 290-305.
- Feuerstein, R. (1980). *Instrumental Enrichment: An Intervention Program for Cognitive Modifiability*. University Park Press.

- Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research* . SAGE Publications.
- García , L., & Rodríguez, M. (2019). *Beneficios del aprendizaje en línea: una revisión de la literatura*. Revista de Tecnología Educativa.
- García, L., & Rodríguez, M. (2020). Beneficios del aprendizaje en línea: una revisión de la literatura. *Revista de Tecnología Educativa*(12), 35-48.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2017). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*(77), 81-112.
- Hernández, C., & Torres, A. (2022). Promoting Equity in Professional Development through Online Training Platforms. *Proceedings of the International Conference on Education and Technology*.
- Herrera Uribe, F. (2023). *Universidad Israel*. Obtenido de <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3908/1/UISRAEL-EC-MASTER-GESTH%20-378.242-2023-012.pdf>
- Hock, E. (2018). *The Business Case for Diversity and Inclusion: Why Diverse and Inclusive Organizations Perform Better*. Journal of Business and Psychology.
- Kemmis, S., McTaggart, R., & Nixon, R. (2013). *The Action Research Planner: Doing Critical Participatory Action Research*. Springer.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Knowles, M. S. (2015). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (Octava ed.). Routledge.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (Segunda ed.). Pearson FT Press.

- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.
- Martínez, J., & López, A. (2019). El impacto de las plataformas online en la educación moderna. *Revista de Innovación Educativa*(15), 45-58.
- Mayer, R. E. (2009). *Multimedia Learning* (Segunda ed.). Cambridge University Press.
- Mezirow, J. (2018). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2018). *Transformative Learning Theory*. En K. Illeris (Ed.), *Contemporary Theories of Learning: Learning Theorists... In Their Own Words*. Routledge.
- Mulder, M. (2019). *Competence-Based Vocational and Professional Education: Bridging the World of Work and Education*. Springer.
- Occupational Safety and Health Administration. (2019). *OSHA Training Standards Policy Statement*. OSHA Press.
- Pérez, A., & Garijo de Miguel, J. J. (2024). *Empresa y administración*. Macmillan Iberia.
Recuperado el 2 de Agosto de 2024
- Pérez, M., & Morales, R. (2023). *Trends in Corporate Training: The Rise of Digital Learning Technologies*. Human Resource Development Quarterly.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books.
- Siemens, G. (2018). *Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age*. Elearnspace.

Siemens, G. (2020). . *Learning and Knowing in Networks: Changing roles for Educators and Designers*. Elearnspace.

Society for Human Resource Management. (2020). *SHRM Body of Competency and Knowledge*. SHRM Press.

Sweller, J. (2019). *Cognitive Load Theory*. Springer.

UNESCO. (2022). *UNESCO Publishing*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382825>

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.

Watson, S., & Watson, W. (2020). *An Instructional Design Framework for Online Learning*. Educational Technology Research and Development.

ANEXOS

ANEXO 1

FORMATO DE ENCUESTA

Adaptado de la encuesta realizada previamente en la siguiente tesis (Herrera Uribe, 2023)



- b) Apoyado
- c) Neutral
- d) Poco apoyado
- e) Nada apoyado

15. ¿Qué obstáculos encuentra al participar en programas de capacitación en línea?
(Seleccione todas las que apliquen)

- a) Falta de tiempo
- b) Dificultades tecnológicas
- c) Falta de interés
- d) Contenido poco relevante
- e) Falta de soporte técnico
- f) Otros (por favor, especifique)

16. ¿Cómo evalúa la efectividad de las capacitaciones previas que ha recibido en la empresa?

- a) Muy efectiva
- b) Efectiva
- c) Neutral
- d) Poco efectiva
- e) Nada efectiva

17. ¿En qué medida considera que las capacitaciones previas han mejorado su desempeño laboral?

- a) Mucho
- b) Algo
- c) Poco
- d) Nada



- c) Módulos interactivos
- d) Documentos y lecturas
- e) Foros de discusión
- f) Simulaciones y juegos
- g) Tutorías uno a uno
- h) Otros (por favor, especifique)

10. ¿Con qué frecuencia le gustaría participar en sesiones de capacitación?

- a) Diariamente
- b) Semanalmente
- c) Mensualmente
- d) Esporádicamente

11. ¿Cuál es el mejor momento del día para usted para participar en la capacitación en línea?

- a) Mañana (8am-12pm)
- b) Tarde (12pm-4pm)
- c) Noche (4pm-8pm)
- d) No tengo preferencia

12. ¿Tiene acceso regular a una computadora o dispositivo móvil con conexión a Internet?

- a) Sí
- b) No

13. ¿Qué tan importante considera que es la capacitación continua para su desarrollo profesional?

- a) Muy importante
- b) Importante
- c) Neutral
- d) Poco importante
- e) Nada importante

14. ¿Qué tan apoyado se siente por la empresa en términos de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional?

- a) Muy apoyado



5. ¿Cómo calificaría sus habilidades actuales en el uso de tecnologías digitales?
- a) Muy buenas
 - b) Buenas
 - c) Regulares
 - d) Pocas
 - e) Ninguna
6. ¿En qué áreas considera que necesita más capacitación? (Seleccione todas las que apliquen)
- a) Habilidades técnicas específicas (ej. maquinaria textil)
 - b) Habilidades de gestión
 - c) Comunicación y trabajo en equipo
 - d) Tecnologías de la información
 - e) Innovación y creatividad
 - f) Seguridad y salud en el trabajo
 - g) Atención al cliente
 - h) Otros (por favor, especifique)
7. ¿Ha participado en algún programa de capacitación en línea anteriormente?
- a) Sí
 - b) No
8. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cómo evaluaría su experiencia con la capacitación en línea?
- a) Muy positiva
 - b) Positiva
 - c) Neutral
 - d) Negativa
 - e) Muy negativa
9. ¿Qué formato de capacitación en línea prefiere? (Seleccione todas las que apliquen)
- a) Videos educativos
 - b) Webinars en vivo



Encuesta para el Desarrollo de un plan de capacitación mediante plataforma online para los colaboradores de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda.

Objetivo de la Encuesta: El objetivo de esta encuesta es recopilar información detallada sobre las necesidades de capacitación, preferencias de aprendizaje y percepciones de los empleados de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. Los datos obtenidos se utilizarán para diseñar un plan de capacitación en línea que sea relevante, accesible y efectivo para todos los colaboradores.

Instrucciones: Por favor, responda las siguientes preguntas de manera honesta y completa. Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente para mejorar los programas de capacitación en la empresa.

1. ¿Cuál es su edad?

- a) Menos de 25 años
- b) 25-34 años
- c) 35-44 años
- d) 45-54 años
- e) 55 años o más

2. ¿Cuál es su género?

- a) Masculino
- b) Femenino
- c) Prefiero no decirlo

3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

- a) Menos de 1 año
- b) 1-3 años
- c) 4-6 años
- d) 7-10 años
- e) Más de 10 años

4. ¿Cuál es su puesto actual?

- a) Operario de Producción
- b) Supervisor
- c) Gerente
- d) Administrativo

Anexo 2

Vinculación con la sociedad

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL / ESCUELA DE POSGRADOS

FORMATO PARA DESCRIBIR LOS APORTES A LA INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD EN EL TRABAJO DE TITULACIÓN – (RESUMEN INV+VCS)

(según el Instructivo de Estructura y Normas de Trabajos de Titulación para Grado y Posgrado UISRAEL 2021)

Estudiante(s):	Ana Paula Rodríguez Vinuesa
Programa de maestría:	Maestría gestión del talento humano
Proyecto desarrollado:	Plan de capacitación para el área administrativa mediante plataforma online. Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda.
Fecha de entrega final del TT:	Sábado, 24 de agosto de 2024
Línea de investigación institucional a la cual tributa el proyecto:	Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible.
Beneficiarios directos e indirectos del proyecto:	
El proyecto de desarrollo de un plan de capacitación online para el personal administrativo de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. busca mejorar las competencias del personal, aumentando la eficiencia operativa y la calidad de productos y servicios. Además de fortalecer la cultura organizacional y fomentar un entorno de aprendizaje continuo, el proyecto tiene un impacto positivo en la comunidad al mejorar la productividad y el desarrollo social y económico local. Asimismo, está vinculado a una investigación académica en gestión del talento humano, contribuyendo con valiosos conocimientos teóricos y prácticos. Los beneficiarios directos son los empleados de la empresa, quienes mejorarán sus competencias y desarrollo profesional, mientras que la comunidad también se beneficiará indirectamente a través de una mayor participación económica y social.	
Resumen de los aportes de la investigación para el área del conocimiento	
El proyecto de capacitación online para el personal administrativo de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. representa una solución innovadora a los desafíos empresariales contemporáneos. Este enfoque no solo mejora las competencias de los empleados, alineándolos con las exigencias actuales del mercado, sino que también contribuye al desarrollo sostenible de la empresa. Además, al estar basado en una sólida investigación académica, el proyecto ofrece herramientas prácticas que pueden aplicarse en otros contextos, fortaleciendo así el capital humano y la competitividad organizacional.	
Resumen de los aportes de vinculación con la sociedad: empresas, organizaciones y comunidades	
El proyecto de capacitación online para el personal administrativo de la Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. tiene un impacto significativo en la sociedad, especialmente en empresas, organizaciones y comunidades. Al mejorar las competencias de los empleados, la empresa fortalece su competitividad y eficiencia, lo que se traduce en un aporte positivo al desarrollo económico local. Además, la capacitación fomenta un entorno de trabajo inclusivo y dinámico, que promueve la colaboración y el aprendizaje continuo, sirviendo como un modelo a seguir para otras organizaciones. Indirectamente, la comunidad también se beneficia, ya que una fuerza laboral más capacitada y comprometida contribuye al bienestar social y económico de la región, elevando los estándares laborales y facilitando un desarrollo sostenible.	
Nota: se adjunta al proyecto	


Firmas de responsabilidad:

Estudiante	Profesor-tutor del proyecto	Coordinador del programa de maestría
Ana Paula Rodríguez Vinuesa	Mg. Alejo Betty Pastora Mg. Héctor Sebastián Pérez Manosalvas	Mg. Héctor Sebastián Pérez Manosalvas

Revisado por:

Coordinación de Vinculación con la Sociedad	Coordinación de Investigación
Mg. Carolina Jaramillo	Mg. Maryory Urdaneta

Anexo 3

Validación de expertos



**Universidad
Israel**

ESPOG

**Escuela de
Posgrados**

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:
Plan de capacitación para el área administrativa mediante plataforma online. Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia. Ltda. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: Fausto Germán Pazmiño Muñoz

Título obtenido: Ingeniero en Empresas de Servicios y Recursos Humanos / Master en Administración de Empresas / Master en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales
C.I.: 1710051978

E-mail: fgpazminom@gmail.com

Institución de Trabajo: Kinow K2

Cargo: CEO

Años de experiencia en el área: 25 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema: Plan de capacitación para el área administrativa mediante plataforma online. Industria Textil La Vie en Rose Lavienrose Cia.

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto		x			
Aplicabilidad	x				
Conceptualización	x				
Actualidad		x			
Calidad Técnica	x				
Factibilidad	x				
Pertinencia	x				
TOTAL					

Observaciones:.....

 Recomendaciones:.....

Quito, 3 de septiembre 2024.

Firma del especialista
Fausto Germán Pazmiño Muñoz