

# ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE UAYMA, YUCATÁN

<sup>1</sup>Anita Uc Ay, anitauca92@gmail.com

<sup>2</sup>Yemina Sarahi Tuz Yam, yemina.tuzyam@itsva.edu.mx

<sup>3</sup>Carlos David Cobá Ciau, carlostoner29@gmail.com

<sup>4</sup>Guadalupe Natalia Canto González, guadalupe.cg@valladolid.tecnm.mx

<sup>5</sup>María Marena López García, maria.lg@valladolid.tecnm.mx

<sup>6</sup>Jesús Moisés Mendoza Arzápalo, jesus.ma@valladolid.tecnm.mx

## RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo principal detectar las principales necesidades de capacitación para el personal que labora en el Ayuntamiento de Uayma. La metodología empleada es de carácter descriptivo, se aplicó un cuestionario estructurado a 66 colaboradores en donde se incluían distintas temáticas posibles para la capacitación con 68 items con preguntas cerradas y de opción múltiple, aplicándose el instrumento de manera presencial a los trabajadores del Ayuntamiento. Los principales hallazgos encontrados para la capacitación fueron las temáticas siguientes: trabajo en equipo, Liderazgo, y manejo del estrés laboral. Como recomendación es responsabilidad del ayuntamiento de Uayma brindar las actualizaciones a su personal y llevar a cabo la capacitación de manera eficiente con innovación y el desarrollo de estrategias competitivas, corporativas y funcionales con un sentido ético y de responsabilidad social, para brindar un mejor servicio a la ciudadanía del municipio.

## PALABRAS CLAVE

Estrés laboral,  
Liderazgo,  
Personal,  
Trabajo en equipo

## ABSTRACT

The main objective of this article is to detect the main training needs for the staff that works in the City of Uayma. The methodology used is descriptive in nature, a structured questionnaire was applied to 66 collaborators where different possible topics were included for training with 68 items with closed and multiple-choice questions, applying the instrument in person to City Hall workers. The main findings for the training were the following themes: teamwork, leadership, and work stress management. As a recommendation, it is the responsibility of the municipality of Uayma to provide updates to its staff and carry out training efficiently with innovation and the development of competitive, corporate and functional strategies with an ethical sense and social responsibility, to provide a better service to the citizenship of the municipality.

## KEYWORDS

Work stress  
Leadership  
Staff  
Teamwork

*1,2,3* TECNM, Instituto Tecnológico Superior de Valladolid/Estudiantes

*4,5,6* TECNM, Instituto Tecnológico Superior de Valladolid/Docentes

## I. INTRODUCCIÓN

La capacitación dentro de las organizaciones ha sufrido grandes cambios a través de las últimas décadas, desde la revolución industrial hasta la era posmoderna, ha cambiado la percepción del recurso humano dentro de la organización y, por consiguiente, las formas y medios para realizar esta actividad. Este incesante cambio ha llevado a los versados de la administración a buscar nuevos métodos y formas para capacitar, con el fin de incrementar de forma continua el desarrollo de toda organización.

Espino (2010) en el artículo Capacitación y desarrollo empresarial en su blog Excellence explica que hasta hace algunas décadas las organizaciones no consideraban como indispensable la capacitación para sus empleados, debido a la falta de conocimiento sobre los resultados óptimos que una capacitación puede aportar.

Las capacitaciones de crecimiento personal también son muy importantes pues ayudan a mejorar el clima laboral, ayuda a mejorar los resultados de la institución y a motivar a los colaboradores en la realización de las tareas asignadas Tal como lo menciona Rodríguez y Ramírez-Buendía (2010)

El ayuntamiento del municipio de Uayma Yucatán, es una institución de derecho público que está destinada a ejercer funciones del gobierno local y administrar los intereses del municipio, busca mejorar las condiciones de vida de las familias, a través de espacios de participación ciudadana e institucional para la implementación de políticas, programas y proyectos de desarrollo social, con el fin de velar y garantizar el fiel cumplimiento de las políticas del Estado y defender la autonomía municipal conforme lo establece la Constitución de la República y el Código Municipal.

En toda institución es importante realizar un análisis de necesidades de capacitación que requieren los colaboradores, como en el ayuntamiento del municipio de Uayma Yucatán. El Análisis de necesidades de capacitación, es el factor que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas de capacitación para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes en los participantes del ayuntamiento, asimismo, es necesario diseñar un programa que provea a los empleados las herramientas necesarias a efecto de mejorar el desempeño de los colaboradores en las distintas áreas de trabajo, a fin de contribuir en el logro de los

objetivos de la misma, detectando específicamente los requerimientos de capacitación de cada colaborador.

Un programa de capacitación aportará grandes beneficios para el personal del ayuntamiento, mejorará los conocimientos, habilidades y actitudes en los colaboradores de cada uno de los puestos de trabajo, dará una mejor imagen a la institución, obtendrá una buena relación entre los jefes y subordinados, incrementará la productividad y la calidad de trabajo entre los participantes. No contar con esta instrucción, resultará en la falta de aprovechamiento del recurso humano con que cuenta dicha municipalidad.

Es por ello que en el presente proyecto de investigación se realizó el Análisis de necesidades de capacitación para el personal del H. Ayuntamiento de Uayma, Yucatán.

## II. METODOLOGÍA

Para la presente investigación se brindó las facilidades por parte de la alcaldesa municipal, el Jefe de Recursos Humanos y encargados de los diferentes departamentos del ayuntamiento de Uayma para llevar a cabo el estudio.

De acuerdo con información recopilada por el departamento de Recursos Humanos, el ayuntamiento de Uayma Yucatán cuenta con 66 colaboradores que se encuentran laborando de forma permanente, es decir personal en cargos fijos, de forma temporal y personal por contrato.

**Sujetos de estudio:** Personal que labora en los diferentes departamentos de trabajo del ayuntamiento, tienen el deber de cumplir con las actividades asignadas por sus superiores, con el fin de lograr los objetivos propuestos por la misma.

**Instrumento.** Se aplicó un cuestionario dirigido a personal del ayuntamiento quienes fueron los objetos de estudio.

**Cuestionario estructurado.** Este fue aplicado al personal de los diferentes departamentos de trabajo, se diseñó un cuestionario de 68 preguntas cerradas y múltiples, con las que se obtuvo información relacionada con las necesidades de capacitación que requiere el personal administrativo en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes para el buen desempeño de sus funciones en el ayuntamiento de Uayma Yucatán

**Diseño y metodología estadística.** La presente investigación es de carácter descriptivo, su finalidad es realizar un Análisis de necesidades de capacitación para el ayuntamiento del municipio de Uayma Yucatán, según Del Cid, Méndez y Sandoval (2007, Pág. 29) "una investigación descriptiva busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a

análisis". A través de ésta se pretende identificar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal del ayuntamiento de Uayma Yucatán, con el fin de mejorar el desempeño de los colaboradores de dicha institución y poder brindar servicios de calidad a la población.

De acuerdo con la revista RECIMUNDO (Revista Científica Mundo de la investigación y el conocimiento) nos define que la Investigación descriptiva se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad. (julio.2020, Págs.163-173)

Para realizarlo se usó una metodología descriptiva, con un enfoque documental, se revisó información en publicaciones de revistas de ciencia, disponibles en Google Académico, lo más ajustadas al propósito del tema, con contenido oportuno y relevante desde el punto de vista científico para dar respuesta a lo tratado en el presente artículo y que sirvan de inspiración para realizar otros proyectos.

Por último, cabe mencionar que la aplicación del instrumento se realizó a todos los colaboradores del Ayuntamiento de Uayma, dado que el número de colaboradores no es numeroso por eso no se determinó una muestra y los trabajadores mostraron disposición para la obtención de información en la aplicación del Instrumento.

Y el procedimiento de la aplicación es el siguiente:

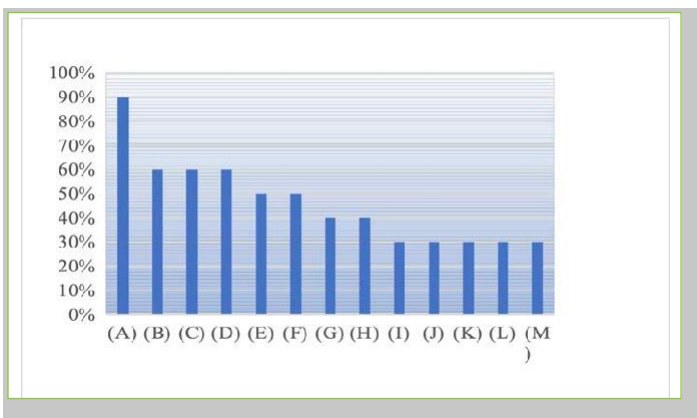
- (1) Realización de la investigación preliminar para conocer las necesidades con las que cuenta la municipalidad de Uayma, Yucatán.
- (2) Selección del tema de investigación.
- (3) Redacción del planteamiento del problema y formulación de la pregunta de investigación.
- (4) Formulación del objetivo general, así como los objetivos específicos
- (5) Redacción del marco teórico.
- (6) Elaboración del método de estudio, identificando y definiendo sujetos y población
- (7) Aplicación del instrumento.
- (8) Presentación de resultados.
- (9) Conclusiones

### III. RESULTADOS O AVANCES

A continuación, se presentan los principales resultados del Análisis de las necesidades de capacitación en el Ayuntamiento del municipio de Uayma Yucatán. En la Figura 1 se presentan los cursos más solicitados por el personal del Ayuntamiento de Uayma.

Figura 1.

Cursos más solicitados por los trabajadores del Ayuntamiento de Uayma. (A) Trabajo en equipo, (B) liderazgo, (C) manejo de estrés, (D) manejo de conflictos, (E) capacitación y certificación, (F) comunicación, (G) planeación de recursos humanos, (H) Higiene y seguridad laboral, (I) administración de proyectos, (J) relaciones laborales, (K) mantenimiento correctivo del parque vehicular, (L) planeación estratégica, (M) prácticas éticas en la función pública.



Fuente: Elaboración propia.

Con un 90% Trabajo en equipo; en un 60 % liderazgo, manejo del estrés y manejo de conflictos; en un 50% capacitación, certificación y comunicación; en un 40% higiene y seguridad laboral y planeación de los recursos humanos, en un 30%, administración y formulación de proyectos, relaciones laborales, mantenimiento correctivo del mantenimiento vehicular, planeación estratégica y prácticas éticas en la función pública. Los demás cursos estuvieron por debajo del 30 % o no tuvieron mención.

Asimismo, es importante mencionar la importancia que tiene la capacitación en el sector público, así como los beneficios, la capacitación permite dotar al servidor público de las herramientas necesarias que le permitan actuar con el mayor nivel de eficiencia, eficacia y efectividad dentro de la empresa, también permite ejercer sus actividades con un óptimo nivel de conocimiento calidad y eficiencia en los resultados.

La capacitación proporciona los conocimientos, las técnicas métodos y destrezas y lo hace más aptos para el mejor desempeño de sus funciones.

## VI. CONCLUSIONES

Tal como lo menciona López, Correa Margarita (2018), en su Tesis denominada “Diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal de una empresa de turismo de Xalapa, Veracruz” para la obtención de grado de la maestría en Ciencias de la Administración de la Universidad de Xalapa Veracruz, comenta que La capacitación es, sin duda, uno de los temas actuales más importantes cuando se habla de competitividad, innovación y mejora continua. El nivel de capacitación que tengan los empleados es el nivel que la organización tendrá frente a la competencia, por lo cual, el compromiso de capacitar de manera permanente representa un beneficio bipartito. El proceso implica: detección de necesidades, planeación, implementación, evaluación, retroalimentación y seguimiento de resultados.

Vecino (2012) en su artículo digital La capacitación como protagonista de la productividad empresarial, explica la realidad empresarial por medio de la cual se plantea el rendimiento y la innovación por medio de un dinamismo que obligatoriamente lleva a las 7 organizaciones a entender y aplicar las diferentes estrategias para alcanzar el éxito y por ser una de estas estrategias la capacitación, convirtiéndola en un elemento diferenciador entre las actividades que son una inversión y no un gasto.

Asimismo en el artículo denominado “Determinación de necesidades de capacitación en entidades públicas del estado de Veracruz” cuyos autores son: Juan Manuel Ortiz García\*, María Elena Pensado Fernández\*\*, Oscar González Muñoz\*\*\* presentan los resultados de una de dos investigaciones realizadas en el contexto de la administración pública en el estado de Veracruz, mismas que tuvieron como objetivo la detección de necesidades de capacitación de los servidores en el contexto de la gestión pública. La metodología contempló un enfoque cualitativo, a través de entrevistas a funcionarios públicos de distintas dependencias con relación a su quehacer frente al manejo de fondos federales. Los resultados permitieron contar con un panorama que sirvió de base para establecer algunas recomendaciones orientadas a contribuir a la eficiencia del trabajo.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio se determinó que los cursos más demandados fueron: con un 90% trabajo en equipo, en un 60 % Liderazgo, Manejo del estrés y manejo de conflictos, en un 50%, la capacitación y certificación y comunicación, en un 40% Higiene y seguridad laboral así como planeación de los recursos humanos, en un 30% , Administración y formulación de proyectos, relaciones laborales, mantenimiento correctivo del mantenimiento vehicular, planeación estratégica y prácticas éticas en la función pública. Los demás cursos estuvieron por debajo del 30 % o no tuvieron mención. De acuerdo con estos resultados

obtenidos después de la aplicación del instrumento, se diseñarán los 3 primeros cursos para su posterior implementación, asimismo, mencionar la importancia que se tuvo al tener una buena relación con el jurídico al otorgar todas las facilidades para el proyecto, así como al Ayuntamiento de Uayma. Yucatán.

Se concluye que el desempeño laboral si mejora con la capacitación ya que por medio de capacitaciones técnicas se han obtenido mejores resultados dentro de la organización.

Cabe destacar que los cursos más solicitados por los colaboradores permitirán garantizar una mejor armonía, convivencia entre ellos, así como fortalecer sus actividades de comunicación y liderazgo

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. (8ª. Ed.). México: Editorial McGraw-Hill.
- Davis K., Newstron Jonh W. (1991). Comportamiento Humano en el Trabajo editorial Mc, Graw Hill, Octava Edición, México.
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval F. (2007). Investigación, fundamentos y metodología. (1ª. ed.) Editorial de México.
- Espino, M. (2010). Capacitación y desarrollo empresarial. Obtenido de Excellence capacitación ejecutiva: <https://excellence-capacitacion.wordpress.com/areas-de-capacitacion/capacitacion-y-desarrollo-empresarial/>
- Grados Jaime A. (2002). Capacitación y desarrollo de personal, Editorial Trillas S.A C. V. México.
- Pereira, J. E. (2018). Diagnóstico de necesidades de capacitación. Recuperado el 22 de junio de 2018
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño y estabilidad laboral. Revista de ciencias sociales, 495-497.
- Reza Trosino Jesús Carlos, Evaluación de la capacitación en las Empresas, Edit. Panorama, 2000 México.
- Reyes Ponce Agustín. Administración de Personal, Sueldos y Salarios, Segunda Parte. México. Limusa. 2002.
- Rodríguez, M., y Ramirez-Buendía, P. (2010). Administración de la capacitación. Mexico: McGrawHill.
- RECIMUNDO VOL. 4 N° 3 (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción) Editorial: saberes del conocimiento URL: <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Siliceo, A., (2010). Capacitación y Desarrollo de Personal. (4ª. Edición). México: Limusa.
- Vecino, J. M. (2012). La capacitación como protagonista de la productividad empresarial. Gestipolis, 13.

