REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PRIVADA DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN EL CENTRO MÉDICO DOCENTE PARAÍSO.

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

ELABORADO POR:
BLANCO, MELANY
FINOL, KARLA
MEDINA, EILEEN
RINCÓN, VALENTINA

ASESORADO POR:
MSc. PASCAL, EDISON
MSc. PÉREZ, ESTHERBINA

MARACAIBO, JULIO DE 2026

Blanco Melany, Finol Karla, Medina Eileen, Rincón Valentina. Análisis de la capacitación del personal en el Centro Médico Docente Paraíso. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Facultad de Ciencias administrativas. Escuela de Relaciones Industriales. Maracaibo. 2026

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la capacitación del personal en el Centro Médico Docente Paraíso, para ello se utilizó la teoría de Pérez (2024), Chiavenato (2019), Armas (2016), entre otros. El tipo de investigación fue analítica y descriptiva. El diseño no experimental, transversal y de campo. Abordando una población total de ocho (48) analistas de la organización. La técnica de observación utilizada fue mediante encuesta, diseñando para ello como instrumento de recolección de datos un cuestionario, el cual cuenta con cuarenta y ocho (48) ítems. Dichos instrumentos, fueron validados por tres (3) expertos en el área de relaciones industriales de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. En cuanto al análisis de los resultados se aplicó como técnica la estadística descriptiva, representando los datos obtenidos en tablas por indicador, mostrando la frecuencia absoluta y porcentual. Los resultados evidenciaron que en el Centro Médico Docente Paraíso no se realizan los ciclos, no se implementan contenidos ni se determinan las necesidades formativas. Así mismo, el proceso carece de dinamismo, continuidad y desarrollo de competencias. Entre las deficiencias técnicas, no se ejecutan diagnósticos sistémicos basados en el desempeño y las tareas, lo que impide medir objetivamente la brecha del personal. Para su optimización, se requiere diseñar programas innovadores y perfiles de cargo. Se concluye que la organización carece de un proceso continuo de capacitación, ya que se omiten etapas fundamentales como la detección de necesidades, la valoración y la evaluación de los resultados, afectando así transversalmente a la organización y limitando el desarrollo de su capital humano. Se recomienda mitigar las carencias formulando un manual de procesos con inducción automatizada, estructurando un catálogo de contenidos con matriz de habilidades y aplicando un procedimiento periódico de detección de necesidades junto a formatos estandarizados de evaluación en plataformas digitales.

Palabras clave: Capacitación, Necesidades, Contenido, Ciclo, Evaluación.