CENTRO VIRTUAL DE CAPACITACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS.

Lenz Mesa Castillo[1], Yalepsi González Medina[2], Yordanka Barrios González[3], Efraín Sánchez Pérez[4], Vivian Estrada Senti[5]

[1] Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos", Cuba, lenz.mesa@umcc.cu , Ave 36 Esc. 557 e/ 12 y 13, Cárdenas, Matanzas, Cuba

[2] Joven Club Cárdenas 2, Cuba, soft02025@mtz.jovenclub.cu, Cristina #304, Cárdenas, Matanzas, Cuba

[3] Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos", Cuba, yordaka.barrios@umcc.cu , Ayllón #625, Cárdenas, Matanzas, Cuba

[4] Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos", Cuba, efrain@atis.umcc.cu, Laborde 306, Cárdenas, Matanzas, Cuba

[5]Ministerio de Educación Superior (MES), Cuba, vestrada@reduniv.cu, Ciudad de La Habana, Cuba

CD de Monografías 2008
(c) 2008, Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos"

Resumen.

Mediante la presente investigación se pretende crear un Centro de Capacitación Virtual, con alcance nacional, válido para cualquier empresa cubana que potencie el uso de las Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones en la Gestión del proceso de Capacitación, basado en software libre y apoyado en un modelo de educación virtual. Partiendo de un diagnóstico del uso actual de las TIC´s en la Gestión de la Capacitación en el país, proponemos un Centro de Capacitación Virtual flexible y multiplataforma que Gestione la Capacitación de los Trabajadores de las empresas cubanas en sus tres etapas, Planificación-Ejecución-Control. El principal resultado de esta investigación es la elaboración de una nueva versión del centro de capacitación virtual, ya más vinculado a la plataforma que lo soporta, es decir Moodle, y con varias modificaciones que le dan más flexibilidad y aplicabilidad el sistema.

***Palabras claves**: Capacitación, Competencias, Desempeño, Web.*

Introducción.

La humanidad ha entrado a la Era de la Información y el Conocimiento, una sociedad audio visual tele interactiva en la que cada vez cobran más importancia la informática, las telecomunicaciones y la comunicación audiovisual.

Las TIC han revolucionado sin lugar a dudas el panorama de los negocios en el mundo, se han convertido en una fuente de ventajas competitivas sostenibles y un arma estratégica en la mayoría de las industrias, y las nuestras no son la excepción (BABOT, 2003).

Las empresas cubanas están aprendiendo rápidamente que Internet puede satisfacer mucho mejor que cualquier otra tecnología actual la necesidad de los usuarios de recibir información de calidad que sea confiable.

En Cuba a partir del año 1995, ya con una situación económica en ascenso después de un recrudecimiento del Período Especial, se inicia una nueva etapa en el desarrollo de las TIC. Se reinician los programas de inversiones en infraestructura tecnológica y el programa de modernización de las telecomunicaciones. La conexión a Internet se hace realidad en muchas instituciones educativas, económicas y sociales. (ENPSCEGR, 2000)

La capacitación es un factor estratégico para que las empresas puedan ser competitivas, por lo que es necesario capacitar constantemente a los recursos humanos en función de una posición líder en el mercado. Es conveniente que el diseño y ejecución de los programas de capacitación se basen en las competencias laborales de cada individuo ya que estas no son más que sistemas de conocimientos, habilidades y la conducta que incluye a todos los componentes de la configuración psicológica compleja, necesarios

para comprobar la idoneidad demostrada por el trabajador en el desempeño profesional del cargo que ocupa y de su vida personal. (CLEN, 2005)

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos adaptando el personal a las exigencias cambiantes del entorno. (CLEN, 2005)

Un buen plan de capacitación debe contemplar los conocimientos, las habilidades y las actitudes que una persona debe adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar con mayor eficiencia y eficacia sus funciones.

Es conveniente capacitar al personal que ya labora en la empresa para que pueda ser ascendido a puestos de mejor nivel e, inclusive, para moverlos de un área operativa a una administrativa. (CLEN, 2005)

Una buena preparación es garantía de progreso económico y social, entre más y mejor capacitado está un individuo, más produce y más recibe.

Para que las empresas puedan aspirar a tener una alta productividad y un desempeño eficiente que las introduzca a la excelencia, deben atenderse las necesidades de desarrollo del elemento más importante: el personal.

En la actualidad la capacitación del capital humano es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cuál, las instituciones se preocupan por capacitar al capital humano, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia. Las nuevas tecnologías de aprendizaje ofrecen nuevos y variados medios de capacitación. (CLEN, 2005)

El uso de tecnología y el intercambio de información y recursos son otras estrategias que contribuirán a asegurar que los programas de capacitación se ofrezcan de manera oportuna y evolucionen al ritmo de los cambios constantes en las necesidades.

Últimamente se ha escuchado la posibilidad de realizar nuestra educación formal y capacitación de forma “virtual”, a través del uso de recursos informáticos, en especial los incorporados en Internet. Esta situación ha despertado gran interés en aquellos que buscan herramientas novedosas para realizar su labor de enseñanza o la de transmitir conocimientos de carácter específico mediante cursos de capacitación y, por supuesto, el interés ha estado también en aquellos que buscan formas de aprendizaje más efectivas. (Gallego, A. y Martinez, 2002)

Está por demás resaltar que a nivel internacional una gran cantidad de empresas han escogido llevar a cabo la capacitación de su personal utilizando de forma efectiva los recursos informáticos a través de la capacitación virtual.

La pregunta que inicialmente surge es: ¿qué es la capacitación virtual?

Se puede definir como la forma de adquirir nuevos conocimientos con el apoyo de medios electrónicos y computacionales. En la actualidad, los medios más utilizados son: Internet, CD, sonido, video, entre otros.

Debido al gran interés que le presta nuestro gobierno a la informatización de la sociedad y viendo a la tecnología de la información más allá de simples sistemas informáticos e incorporarla como parte del plan estratégico de la alta administración, la Facultad de Informática de la Universidad de Matanzas, y el grupo investigativo @tis de la Unidad Docente Territorial de informática de Cárdenas (José A. Echeverría), se dan a la tarea de crear un Centro de Capacitación Virtual basado en la experiencia de una primera versión del mismo pero más amplia, completa y con mayor aplicabilidad, ya que a través de búsquedas en Internet, opiniones de expertos del departamento de Técnicas de Dirección, el Centro de Estudios del Turismo y entrevistas abiertas a especialistas de la materia se llegó a la conclusión que no existe en Cuba un sistema multiplataforma para la gestión del proceso de capacitación basado en competencias en sus tres etapas.

Resulta en verdad un inconveniente la magnitud de tiempo que se consume al realizar el proceso de capacitación completo (planificación, ejecución y control), en las empresas de forma aislada, además, es preciso tener en cuenta, el desconocimiento que existe en las organizaciones, sin contar con la falta de almacenamiento seguro de la información en formato digital.

Por lo que nos planteamos como problema científico la siguiente pregunta:

¿Puede un centro virtual de capacitación basado en competencias influir en el desempeño laboral del capital humano?

Hipótesis y Variables

Un centro virtual de capacitación basado en competencias, mejora el desempeño del capital humano en las empresas cubanas.

Definición conceptual de las variables

Variables	**Definición Conceptual**
I. Centro Virtual de	Es un software que automatiza las etapas fundamentales

Capacitación basado en Competencias.	del proceso (Planificación, Ejecución y Control) y que se apoya en una Plataforma de Gestión de Cursos con un modelo abierto, que garantice una capacitación continua y eficaz tal como la demandan las empresas cubanas en la actualidad.
II. Desempeño del Capital Humano	Se traduce en conocer, saber lo que se hace, hacerlo de la mejor manera y actuar de la mejor forma posible además de ser competentes, tener capacidad de actuar y prever los problemas y tomar decisiones adecuadas.

Objetivo General:

Elaborar el Aseguramiento Metodológico y Herramental para la creación de un Centro Virtual de Capacitación basado en Competencias que pueda influir en el desempeño del capital humano en las organizaciones cubanas.

Objetivos específicos:

-. Diagnosticar la situación actual del proceso de gestión de la capacitación del Capital Humano en las empresas cubanas.

-. Analizar el desenvolvimiento existente entre la técnica de capacitación y los propios recursos humanos.

-. Identificar los sistemas informáticos actuales relacionados con la Capacitación de los RRHH.

-. Justificar la necesidad del uso de herramientas informáticas que garanticen un proceso de capacitación de forma eficaz.

-. Diseñar e implementar un sistema flexible y multiplataforma para la Gestión de la Capacitación de los Recursos Humanos en las empresas cubanas.

Objeto de estudio

Análisis del proceso de Capacitación en las empresas cubanas así como los modelos de Capacitación Virtual en las diferentes plataformas, con el objetivo de crear un Centro Virtual de Capacitación que influya en el desempeño de los trabajadores.

Campo de acción

El aseguramiento metodológico y herramental para la creación de un Centro Virtual de Capacitación basado en Competencias.

Desarrollo.

En el desarrollo de la investigación se utilizaron métodos de trabajo científico entre los que se destacan:

Métodos generales:

El método hipotético-deductivo para la elaboración de la hipótesis de la investigación; el método sistémico para lograr que los elementos que forman parte del modelo sean un todo que funcione de manera armónica; y el método histórico-lógico y el dialéctico para el estudio crítico del los trabajos anteriores, y para utilizar estos como puntos de referencia y comparación de los resultados alcanzados.

Métodos lógicos:

El método analítico-sintético al descomponer el problema de investigación en elementos por separado y profundizar en el estudio de cada uno de ellos, para luego sintetizarlos en la solución de la propuesta

Métodos empíricos:

El método coloquial para la presentación y discusión de los resultados en sesiones científicas; el método de la entrevista para obtener los problemas presentes en algunas de las entidades cubanas; y el método experimental para comprobar la utilidad de los resultados obtenidos a partir del modelo definido.

Métodos matemáticos:

Los métodos de expertos para la validación de los aportes fundamentales de la investigación y para obtener las diferentes etapas de los procedimientos propuestos; y los métodos estadísticos para el análisis de las encuestas.

Las técnicas de Grupo Focal (discusión en grupo) y Tormenta de ideas fueron dos de los métodos cualitativos empleados para conocer la forma más efectiva de gestión del proceso de capacitación.

Dentro de los métodos cuantitativos para el análisis de las encuestas se utilizaron por sostener una mayor adaptación al modelo propuesto los siguientes:

- Depuración y análisis descriptivo.
- Análisis de Correlaciones.
- Análisis de Fiabilidad de Escalas.

La aplicación sistémica de estos métodos permitió el desarrollo exitoso de las diferentes etapas de la investigación y el alcance de los resultados previstos.

Diseño de la Investigación

La investigación posee un diseño no experimental, transeccional, correlacional.

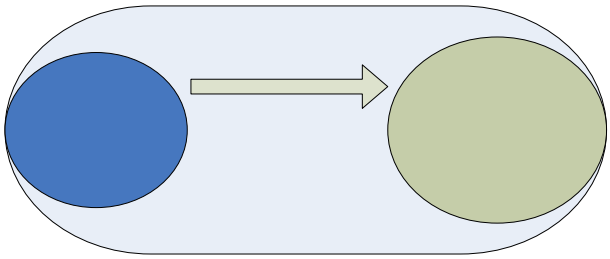
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Observación
- Cuestionarios
- Análisis de documentos
- Intercambio científico
- Consulta a expertos.

Descripción del centro virtual de capacitación

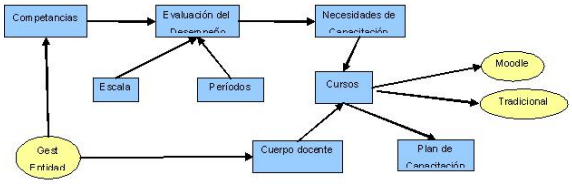
El CVC fue desarrollado en el lenguaje Php utilizando ADODB como capa de abstracción de datos para la conexión a las bases de datos. Todo parte seguir la misma filosofía de desarrollo de Moodle (Plataforma de Aprendizaje Virtual) ya que se aprovecha dicha plataforma para la ejecución de la capacitación, lo cual es una etapa importantísima del proceso.

El CVC queda como parte de Moolde pero ahora como un módulo (bloque) de este. Habrá un módulo que se encargara de la gestión de las entidades (entidad, departamentos, cargos y trabajadores), este será común para las diferentes investigaciones de @tis, y el otro será el centro virtual de capacitación. Este último tomará información del primero como aparece en la figura siguiente.

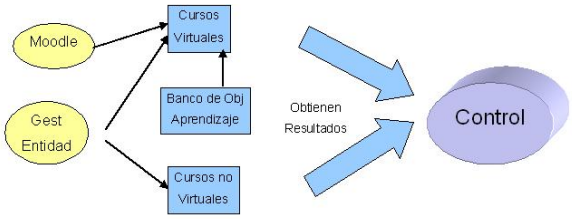


Como ya se había dicho anteriormente, el CVC abarca tres etapas (planificación, ejecución y control). En el caso de la planificación del proceso se parte de creación de las competencias con sus elementos o conductas por cada cargo o puesto de trabajo de la entidad. Teniendo todas las competencias de la entidad, se pasará a la evaluación del

desempeño de cada trabajador en sus respectivas competencias. En esta etapa influye la escala de evaluación y el período de evaluación previamente definidos. Ya con la evaluación del desempeño realizada, y habiendo terminado el período de evaluación, se tienen las necesidades de capacitación. Por cada necesidad se crea un curso con el apoyo del cuerpo docente que no es más que los trabajadores habilitados para desempeñarse como profesores. Estos cursos pueden ser virtuales o no virtuales. En el caso de que sea no virtual, se guarda la información para poder pedir al final del mismo, un resultado de los trabajadores capacitados, y en el caso de los virtuales, se crea ese curso en Moodle y se matriculan a los trabajadores necesitados así como, se asigna a un profesor del cuerpo docente de la entidad. Teniendo definido quienes deben capacitarse, en que, donde y quien lo imparte, se puede determinar automáticamente el plan de capacitación. En la figura siguiente se representa la antes expuesto a modo de gráficos.



En la fase de ejecución los cursos no virtuales siguen la forma tradicional y a los virtuales en Moodle, se les apoya con un banco de objetos de aprendizajes para ayudar al profesor a confeccionar el curso. De ambas modalidades de capacitación se recogen los resultados. En el caso de las no virtuales, se obtiene e forma manual, obligando al usuario introducir los resultados, y en el casos de la vía virtual, se obtienen automáticamente desde Moodle los resultados. Ver figura siguiente.



Y por último en la fase de control ya se tienen los resultados de los capacitados y se emiten un conjunto de reportes que indiquen el estado del capital humano en la entidad.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para analizar los resultados primeramente se constituyó un Grupo de Discusión integrado por:

- Sub Director Formatur Varadero.
- Jefa de Capacitación Hotel Las Salinas.
- Jefe del Proyecto @tis UMCC.
- Jefa del Proyecto de Gestión Corporativa Grupo @tis UMCC.
- Integrantes del proyecto de Capacitación Grupo @tis UMCC.
- Jefe de Personal e informáticos del Hotel Las Salinas.

Con todos los participantes mencionados anteriormente y otros, se inició una reunión del grupo de trabajo haciendo una presentación del Centro Virtual de Capacitación.

Considerando buena la propuesta de Capacitación Virtual.

La propuesta planteada resulta altamente útil para la realización del proceso de capacitación, debido a que en las condiciones actuales se lleva a cabo de forma manual trayendo consigo atrasos y pérdidas.

Una herramienta útil para las entidades especialmente para el hotel y para los encargados de planificar y ejecutar los cursos en función de las necesidades de capacitación de las primeras.

El hecho de que para la realización del sistema y la metodología para la creación de cursos virtuales se hayan tenido en cuenta las resoluciones vigentes en nuestro país, incluyendo las últimas dictadas, garantiza funcionalidad a la propuesta.

Aceptación total de las herramientas de comunicación y colaboración, principalmente para la formación político ideológica, para la discusión y debate de materiales y discursos y emisión de opiniones, el enlace con la prensa y mesa redonda para informaciones en línea.

Posibilidad de realizar talleres y trabajos en equipos.

La posibilidad de estudiar Idiomas por esta vía es una solución a esta problemática que da respuesta a la nueva disposición del MINTUR de estudiar lo por cualquier vía y lo antes posible.

Se puede contar con enlaces a CR-ROM, multimedia y sitios con informaciones relevantes y de interés como: el medio ambiente, mercadotecnia, defensa, etc.

Aceptación total del control que ofrece la plataforma en el seguimiento del curso y evaluación final para poder conocer quienes terminan exitosamente la capacitación.

Aplicación de Encuestas

En esta fase se hicieron encuestas a expertos que fueron utilizados en el estudio anterior y expertos de la Empresa de Servicios de Ingeniería ¨Arcos¨, seis expertos de las empresas del sector del turismo presentes en el grupo de discusión y en la entidad donde se ha comenzado ha probar el sistema para comprobar la aceptación o no del nuevo producto. En el procesamiento de estas encuestas se aplicó Spearman para medir la relación que existe entre las variables de la hipótesis planteada y la prueba para medir aptitudes (Likert), para el procesamiento de los datos se utilizará el SW SPSS. En las mismas el experto emite una votación de uno a cinco por cada indicador y a su vez un nivel de importancia que no es más que un número de 0 a 1 cuya suma para cada variable es uno. De esta forma el experto da su valoración por cada uno de los indicadores de las variables y a la vez, con el nivel de importancia, los ordena según la opinión del experto de más significante a menos.

SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales).

Desarrollado en la Universidad de Chicago, es probablemente el más difundido en el mundo occidental (en Latinoamérica es tal vez el más utilizado). Disponible en muchos tipos de máquinas. Además del paquete tradicional cuenta con una versión interactiva denominada SPSS-X que tiene mayor capacidad, variedad de análisis y es menos rígida, y una versión para la elaboración de gráficas (SPSS Graphics) con una versión para computadoras personales y microcomputadoras (SPSS/PC).

Resultados aportados por los expertos.

Con los expertos ya mencionados, se realizó una sesión de trabajo donde se explicó las características que se tuvieron en cuenta en el diseño del Centro Virtual de Capacitación y posteriormente se le aplicó una encuesta para evaluar el mismo y el desempeño del capital humano con una escala del 1 al 5 y dando por cada indicador, un nivel de importancia según el experto. Para la realización de la encuesta se tuvieron en cuenta los indicadores de cada variable.

Escalas para medir las actitudes

Una actitud es una predisposición aprendida para responder consistentemente de una manera favorable o desfavorable respecto a un objeto o sus símbolos.

Las actitudes están relacionadas con el comportamiento que mantenemos en torno a los objetos a que hacen referencia. Desde luego, las actitudes sólo son un indicador de la conducta, pero no la conducta en sí. Es por ello que las mediciones de actitudes deben interpretarse como “síntomas” y no como “hechos”.

Las actitudes tienen diversas propiedades, entre las que destacan: dirección (positiva o negativa) e intensidad (alta o baja), estas propiedades forman parte de la medición.

El método más conocidos para medir por escalas las variables que constituyen actitudes es: el método de escalamiento Likert.

Escalamiento tipo Likert

Este método fue desarrollado por Rensis Likert a principios de los treinta; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones.

Asimismo, pueden hacerse distintas combinaciones como "totalmente verdadero" o "completamente no".

EJEMPLO

( ) Muy de acuerdo

( ) De acuerdo

( ) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

( ) En desacuerdo

( ) Muy en desacuerdo

FORMA DE OBTENER LAS PUNTUACIONES

Las puntuaciones de las escalas Likert se obtienen sumando los valores obtenidos respecto a cada frase. Por ello se le denomina escala aditiva.

En las escalas Likert se califica el promedio obtenido en la escala mediante la sencilla fórmula $\frac{PT}{NT}$ (donde PT es la puntuación total en la escala y NT es el número de afirmaciones).

Usaremos la Escala de Likert para evaluar la actitud de los expertos con respecto cada una de la variables de la hipótesis propuesta (Centro Virtual de Capacitación propicia

mejoras en el desempeño del Capital Humano). Para recolectar los datos utilizaremos la misma encuesta.

Ver Análisis de los resultados para las variables.

Actitudes de los Expertos ante los indicadores de la variable CVC

Actitud del Experto 1:

$\frac{PT}{NT}$ =22/5=4,4

Actitud del Experto 2:

$\frac{PT}{NT}$ =24/5=4,8

Actitud del Experto 3:

$\frac{PT}{NT}$ =24/5=4,8

Actitud del Experto 4:

$\frac{PT}{NT}$ =23/5=4,6

Actitud del Experto 5:

$\frac{PT}{NT}$ =23/5=4,6

Actitud del Experto 6:

$\frac{PT}{NT}$ =24/5=4,8

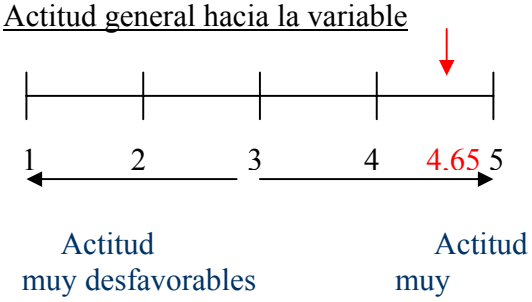
Actitud del Experto 7:

$\frac{PT}{NT}$ =23/5=4,6

Actitud del Experto 8:

$$\frac{PT}{NT} = 23/5 = 4{,}6$$

Actitud general hacia la variable



Podríamos hacer la siguiente interpretación descriptiva: la actitud, en sentido general, hacia variable es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (totalmente de acuerdo). Más del 50% de los sujetos está por encima del valor 5. En promedio, los sujetos se ubican en 4.65 (TD). Ninguna persona estuvo en desacuerdo respecto la variable (no hay "1"). Las puntuaciones tienden a ubicarse en valores elevados.

En sentido general la valoración de los ítems por parte de los expertos arrojaron una media entre 4 y 5 para todos los ítems, lo cual es un resultado muy favorable debido a que todos los expertos se encuentran totalmente de acuerdo o de acuerdo con la propuesta, sin lugar a dudas la escala de Likert aportará resultados muy favorables hacia la propuesta.

Todos los expertos presentan una actitud muy favorable y sus criterios se mantuvieron entre totalmente de acuerdo y de acuerdo, lo que da aceptación a la variable.

Actitudes de los Expertos ante los indicadores de la variable Desempeño del Capital Humano

Actitud del Experto 1:

$$\frac{PT}{NT} = 19/4 = 4.75$$

Actitud del Experto 2:

$$\frac{PT}{NT} = 18/4 = 4.5$$

Actitud del Experto 3:

$\frac{PT}{NT}$ =17/4=4.25

Actitud del Experto 4:

$\frac{PT}{NT}$ =19/4=4.75

Actitud del Experto 5:

$\frac{PT}{NT}$ =19/4=4.75

Actitud del Experto 6:

$\frac{PT}{NT}$ =19/4=4.75

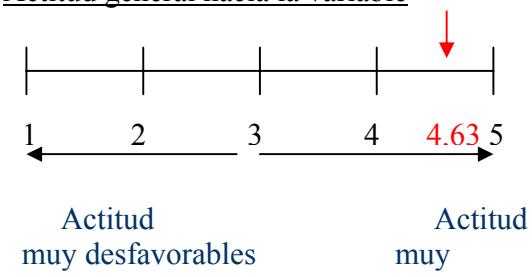
Actitud del Experto 7:

$\frac{PT}{NT}$ =18/4=4.5

Actitud del Experto 8:

$\frac{PT}{NT}$ =19/4=4.75

<u>Actitud general hacia la variable</u>



Podríamos hacer la siguiente interpretación descriptiva: la actitud, en sentido general, hacia variable es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (totalmente de acuerdo). Más del 50% de los sujetos está por encima del valor 5. En promedio, los sujetos se ubican en 4.63 (TD). Ninguna persona estuvo en desacuerdo respecto la variable (no hay "1"). Las puntuaciones tienden a ubicarse en valores elevados.

En sentido general la valoración de los ítems por parte de los expertos arrojaron una media entre 4 y 5 para todos los ítems, lo cual es un resultado muy favorable debido a que todos los expertos se encuentran totalmente de acuerdo o de acuerdo con la propuesta, sin lugar a dudas la escala de Likert aportará resultados muy favorables hacia la propuesta.

Todos los expertos presentan una actitud muy favorable y sus criterios se mantuvieron entre totalmente de acuerdo y de acuerdo, lo que da aceptación a la variable.

Coeficiente de correlación Spearman.

El coeficiente de rho de Spearman, simbolizado como rs, es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías).

Para el caso nuestro se aprovecha en la misma encuesta para que el experto emita una ponderación entre 0 y 1 sobre cada ítem (la suma de estos valores tiene que ser 1). De forma que el valor ordinal para cada item de las variables viene dado por la suma de los productos de la votación con el nivel de importancia respectivamente.

$$\sum_{i=1}^{i=n} voto_i * N.imp_i$$

Con lo antes mencionado se obtiene la siguiente tabla, con dicho valor por cada item, la cual es procesada con el SPSS para hallar el coeficiente de correlación Spearman.

Variable CVC	**Desempeño del CH**
4,60	4,80
5,00	4,90
4,60	4,40

4,85	4,90
4,70	5,00
4,80	4,80
4,50	4,40
4,50	4,70

El SPSS calcula el coeficiente de correlación Spearman y emite el siguiente resultado:

Spearman's rho		CVC	DCH
CVC	Correlation Coefficient	1,000	,742(*)
	Sig. (2-tailed)	.	,035
	N	8	8
DCH	Correlation Coefficient	,742(*)	1,000
	Sig. (2-tailed)	,035	.
	N	8	8

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

El coeficiente rho entre las variables CVC y Desempeño del Capital Humano que se obtuvo es de 0.742 el cual está cercano a 1, ello indica que existe una relación fuerte y positiva entre las variables. En resumen la variable CVC incide positivamente en la variable Desempeño del Capital Humano, por lo que se acepta la hipótesis de que el Centro Virtual de Capacitación contribuye a mejorar el desempeño del Capital Humano en las empresas cubanas

Conclusiones.

De acuerdo con los resultados de la investigación desarrollada, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

Se desarrolló un estudio que permitió conocer el estado actual de la problemática planteada en las empresas cubanas.

Se analizó el desenvolvimiento existente entre las técnicas de capacitación y los propios recursos humanos.

Se contribuyó a un enriquecimiento del estado del arte de los sistemas informáticos relacionados con el tema, elemento este que constituirá una documentación importante para trabajos futuros.

Se justifica la necesidad del uso de herramientas informáticas que garanticen un proceso de capacitación de forma eficaz.

Se diseñó e implementó un sistema flexible y multiplataforma para la Gestión de la Capacitación del Capital Humano en las empresas cubanas.

Se obtuvo un Centro de Capacitación Virtual con el Aseguramiento Metodológico y Herramental para contribuir a mejorar el desempeño del capital humano en las organizaciones cubanas.

Bibliografía.

BABOT, I. (2003). "E-Learning en el mundo: Realidad Actual."

CLEN (2005). "Capacitación y Desarrollo."

(ENPSCEGR). “ESTRATEGIA NACIONAL DE PREPARACION Y SUPERACION DE LOS CUADROS DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO Y SUS RESERVAS”. (2000).

Gallego, A. y Martinez, E:"Estilos de aprendizaje y e-Learning. Hacia un mayor rendimiento académico", en Actas II CIDUI. Tarragona. Documento electrónico, (2002)