Gestión y líneas estratégicas en capacitación de servidores municipales: Nordeste República Dominicana 2023-2024

Management and strategic guidelines in municipal public servants training: northeast Dominican Republic 2023-2024

Artículo de investigación científica

Cómo citar: Plata Ventura, . Ángel L. ., Martínez Alonzo, J. ., Arnaud López, L. J. ., & Peña García, J. A. . (2025). Gestión y líneas estratégicas en capacitación de servidores municipales: Nordeste República Dominicana 2023-2024. *Revista Científica Horizontes Multidisciplinarios, 2*(1), 54-70. https://funtedcol.com.co/revista/index.php/Rhomu/article/view/28

Recibido: 28/11/2024
Aceptado: 08/02/2025
Publicado: 25/02/2025

Autor para correspondencia: aplata@inap.gob.do

Conflicto de intereses: los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Ángel Leonardo Plata Ventura
Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Entrenamiento, Coordinador Regional, Región Noreste, República Dominicana, https://orcid.org/0009-0008-2427-5574, aplata@inap.gob.do

Judith Martínez Alonzo
Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), departamento, Recinto San Francisco de Macorís, actividad que desempeña, República Dominicana
https://orcid.org/0000-0002-8313-3356, jmartinez86@uasd.edu.do

Lisset Josefina Arnaud López
Ministerio de Educación, Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógicaa, República Dominicana
https://orcid.org/0000-0003-2180-2232, lissetarnaud299@gmail.com

José Arnaldo Peña García
Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Entrenamiento, facilitador, República Dominicana
https://orcid.org/0009-0009-3789-9463, japena@inap.gob.do

Resumen

La formación continua de los servidores públicos municipales es un pilar clave para la modernización y eficiencia de la gestión pública en la República Dominicana. Este estudio analiza la implementación y resultados de los programas formativos dirigidos a servidores públicos municipales en la región nordeste durante el período 2023-2024. Se realizó un estudio descriptivo-comparativo basado en los datos de 58 eventos formativos, con una población total de 2,602 participantes. Los resultados muestran un aumento del 41.67% en la oferta de eventos formativos entre 2023 y 2024, pasando de 24 a 34 actividades. La capacitación presencial sigue siendo la más utilizada (promedio de 94.98% en ambos años), con una tasa de aprobación superior (88%) en comparación con la formación virtual (53%), lo que resalta la necesidad de fortalecer la modalidad a distancia. En cuanto a las líneas estratégicas, el 32% de los eventos se enfocó en Gestión del Talento Humano, el 29% en Inducción a la Administración Pública y el 26% en Habilidades Administrativas. La participación femenina fue predominante en ambos años (promedio de 72.16%), con una tasa de aprobación más alta en la modalidad presencial (90% frente al 84% de los hombres). La distribución por grupos ocupacionales muestra una participación relativamente equitativa, aunque un 15.41% de los asistentes no está categorizado en un grupo específico, lo que sugiere la necesidad de mejorar la segmentación y el diseño de programas ajustados a cada perfil. Los hallazgos indican la importancia de diversificar la oferta formativa para abordar otras competencias estratégicas, fortalecer el aprendizaje virtual mediante metodologías innovadoras y promover un acceso más equitativo a la capacitación para todos los servidores públicos municipales.

Palabras clave: Formación municipal; Gestión pública; Capacitación; Desarrollo de competencias; Administración local; República Dominicana.

Abstract

The continuous training of municipal public servants is a key pillar for the modernization and efficiency of public management in the Dominican Republic. This study analyzes the implementation and results of training programs aimed at municipal public servants in the northeastern region during the 2023-2024 period. A descriptive-comparative study was conducted based on data from 58 training events, with a total population of 2,602 participants. The results show a 41.67% increase in training events between 2023 and 2024, rising from 24 to 34 activities. Face-to-face training remains the most utilized (average of 94.98% in both years), with a higher approval rate (88%) compared to virtual training (53%), highlighting the need to strengthen distance learning modalities. Regarding strategic guidelines, 32% of events focused on Human Talent Management, 29% on Public Administration Induction, and 26% on Administrative Skills. Female participation was predominant in both years (average of 72.16%), with a higher approval rate in face-to-face modality (90% compared to 84% for men). Distribution by occupational groups shows relatively equitable participation, although 15.41% of attendees are not categorized in a specific group, suggesting the need to improve segmentation and program design adjusted to each profile. The findings indicate the importance of diversifying training offerings to address other strategic competencies, strengthen virtual learning through innovative methodologies, and promote more equitable access to training for all municipal public servants.

Keywords: Municipal training; Public management; Training; Skills development; Local administration; Dominican Republic.

Copyright: © 2025 Ángel Leonardo Plata Ventura, Judith Martínez Alonzo, Lisset Josefina Arnaud López, José Arnaldo Peña García; Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

INTRODUCCIÓN

La Ley 41-08 de Función Pública constituye la normativa más relevante en la República Dominicana para fortalecer la administración pública y consolidar un Estado de derecho con carácter laboral. Esta legislación establece los principios fundamentales que rigen el ejercicio de la función pública, tales como el mérito personal, la igualdad de acceso, la estabilidad, la equidad retributiva, la flexibilidad organizacional y la irrenunciabilidad de derechos (Ley 41-08, 2008). Su aplicación busca garantizar una gestión eficiente y profesional de los servidores públicos, asegurando que el acceso y la permanencia en la administración pública se fundamenten en criterios de competencia y desempeño.

En este marco, dos instituciones desempeñan un papel fundamental en la implementación de la Ley 41-08: el Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). El MAP actúa como el órgano rector del empleo público y de los distintos sistemas y regímenes establecidos por la Ley de Función Pública. Su función principal es fortalecer la administración pública mediante la profesionalización de los servidores públicos, el desarrollo del Gobierno Electrónico y la evaluación del desempeño institucional (Ministerio de Administración Pública, s.f.). Su pensamiento estratégico se articula en torno a una misión que busca modernizar la administración pública, una visión orientada a consolidarla como un referente en gestión eficiente, y valores que incluyen la vocación de servicio, la calidad, la innovación, la transparencia y la integridad.

Por su parte, el INAP, como entidad adscrita al MAP, se encarga de incrementar las capacidades de los servidores públicos y de aquellos ciudadanos que aspiran a ingresar al servicio público. Su origen se remonta al Reglamento 81-94, el cual fue creado para aplicar la Ley 14-91 de Servicio Civil y Carrera Administrativa. Posteriormente, esta normativa fue derogada por la Ley 41-08, que amplió y fortaleció las disposiciones sobre la formación y profesionalización de los servidores públicos (Ministerio de Administración Pública, s.f.). En su misión, el INAP se centra en el desarrollo de competencias y habilidades para generar un Estado moderno e innovador, mientras que su visión busca posicionarlo como un referente en la formación y profesionalización de servidores públicos.

Según Montero (2020), la meritocracia es un principio esencial en la administración pública, ya que se vincula estrechamente con la eficiencia y la equidad. Una gestión pública democrática debe reconocer el mérito como criterio fundamental para el acceso, permanencia y desarrollo de los servidores públicos. Para fortalecer la profesionalización y garantizar la estabilidad del sistema de carrera administrativa, es crucial establecer procesos de selección basados en el mérito. Además, este enfoque contribuye a la continuidad de las políticas públicas y combate el clientelismo político y la corrupción. En este sentido, los sistemas de gestión del personal deben integrar procedimientos como la selección, evaluación, capacitación y promoción de los funcionarios, asegurando así un servicio civil comprometido con la ética, la transparencia y el bienestar ciudadano.

Importancia de la Formación en la Administración Pública

La formación de los servidores públicos es un pilar esencial para el desarrollo de competencias que les permitan enfrentar los desafíos del entorno y mejorar la calidad de los servicios que brindan a la ciudadanía. La capacitación es fundamental para la adquisición de conocimientos y habilidades, lo que contribuye a una gestión pública más eficiente (Blishchuk, 2023; Fedorova et al., 2019; Mamaqi, 2023). Asimismo, Blishchuk (2023) sugiere que las estrategias formativas deben combinar metodologías teóricas y prácticas, como el aprendizaje basado en proyectos y la formación en línea, para responder a las necesidades cambiantes de la administración pública.

Antes de diseñar e implementar programas de formación, es crucial realizar una evaluación de necesidades. Fedorova et al. (2019) sostienen que un diagnóstico adecuado

permite identificar las áreas donde los servidores requieren mayor apoyo y capacitación, garantizando que los programas sean pertinentes y efectivos. Mamaqi (2023) refuerza esta idea al afirmar que involucrar a los servidores en el diseño de los programas aumenta la relevancia de los contenidos y su aplicabilidad en el trabajo diario.

La implementación de la capacitación debe considerar la disponibilidad de los servidores públicos y ofrecer modalidades flexibles. Munzhedzi (2017) resalta que la formación debe ser accesible y adaptable para asegurar una alta participación. Posteriormente, su impacto debe evaluarse a través de mecanismos de retroalimentación que permitan mejorar continuamente los programas de capacitación. Mamaqi (2023) destaca que la evaluación postformación es clave para medir la efectividad de los programas y realizar ajustes estratégicos.

El Rol de la Tecnología en la Formación del Sector Público

La tecnología ha transformado los métodos tradicionales de formación en la administración pública, facilitando el acceso a la capacitación y permitiendo la personalización de los contenidos. Matei y Dincă (2022) afirman que las plataformas de e-learning han optimizado los procesos formativos al ofrecer flexibilidad y adaptabilidad. En este sentido, Szmyd (2024) enfatiza el papel del liderazgo en la promoción de una cultura de formación continua, donde los líderes fomentan el aprendizaje y motivan a sus equipos a desarrollar nuevas competencias.

Sin embargo, la gestión de la formación enfrenta diversos desafíos, como la resistencia al cambio y la falta de recursos. Richards y Duxbury (2015) sugieren que la colaboración interinstitucional y la búsqueda de financiamiento pueden ser estrategias clave para fortalecer los programas de capacitación.

Además, Oliveros y Schuster (2018) sostienen que la contratación basada en méritos no solo mejora la calidad del servicio público, sino que también incrementa la motivación y reduce la corrupción dentro del sistema administrativo.

Tabla 1.

Líneas Estratégicas y Oferta formativa.

Líneas Estratégicas	Cursos
Inducción a la Administración Pública	Inducción a la Administración Pública
Gestión del Talento Humano	Gestión del Talento Humano Modelo de Gestión por Competencias Detección de Necesidades de Capacitación Gestión del Conocimiento en las Instituciones Públicas Desarrollo de Competencias Liderar con el Ejemplo Desarrollo de Competencias Compromiso con los Resultados Entrevista por Competencia Gestión y Resolución de Conflictos Trabajo en Equipo Manejo de las Relaciones Interpersonales Inteligencia Emocional Manejo Efectivo del Tiempo
Diplomados	Diplomado en Inclusión Social y Políticas Publicas Diplomado en Gestión del Capital Humano Basado en Competencias Diplomado en Comportamiento Organizacional Diplomado en Gestión Estratégica del Cambio Diplomado en Derecho Administrativo Diplomado en Gestión Ambiental Diplomado en Gestión Publica Diplomado Gestión Publica Alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en República Dominicana Introducción a la Gestión de Alianzas Publico-Privadas

Planificación, Gestión por Proyectos y Calidad en la Gestión	Planificación Estratégica en la Gestión Publica Técnicas para la Elaboración de Normas Jurídicas Identificación, Análisis, Diseño y Documentación de Procesos Diseño, Ejecución y Evaluación de Proyectos Simplificación de Tramites Gestión de Calidad en la Administración Pública Aplicando CAF Perspectiva de Género en el Servicio Publico
Habilidades Administrativas	Gestión de la Comunicación Gubernamental Ortografía y Redacción Redacción y Presentación de Informes Técnicos Técnica de Archivo Cortesía Telefónica Supervisión Efectiva Atención al Ciudadano y Calidad en el Servicio
Innovación	Metodología de Investigación para la Gestión Publica Gestión de la Innovación en la Administración Publica Desarrollo Organizacional
Certificaciones Internacionales	Certificación Internacional de Coaching Certificación Internacional Gestión de Programas de Mentoring Certificación Internacional Gestión de Cambio (change management Practitioner /CMP
Desarrollo del Liderazgo en el Sector Publico	Habilidades de Liderazgo Taller sello CLAD, para el desarrollo de competencias directivas
Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC)	Introducción a la Formación Digital Ofimática Básica Ofimática Avanzada Word Básico Excel Básico Excel Avanzado Project Power Point Uso de la Plataforma MOODLE Certificación IC3/MOS Power BI Aula Virtual 4.0 Introducción a la Virtualización Fundamentos de Ciberseguridad Introducción al Office 365 mención Teams Diplomado Transformación Digital
Profesionalización para el Servidor Publico	Licenciatura en Administración Publica Licenciatura en Estadística Maestría en Gestión Publica Licenciatura en Ciencias Políticas Técnico Superior en Administración Publica Técnico Superior en Gestión Municipal Maestría en Contabilidad Gubernamental Maestría Auditoria Gubernamental Maestría Auditoria Gubernamental Maestría en Diseño de Políticas Publicas Maestría en Investigación en Administración Publica Maestría en Innovación y Gestión Publica Maestría en Finanzas Publicas Maestría en Impuestos Doctorado en Ciencias de la Administración Publica

Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023-2024

Grupos Ocupacionales

De acuerdo con Los cargos correspondientes a los servidores públicos en la República Dominicana están distribuidos en cinco grupos ocupacionales:

- Grupo Ocupacional I ▫ Servicios Generales
- Grupo Ocupacional II ▫ Apoyo Administrativo
- Grupo Ocupacional I ▫ Técnicos
- Grupo Ocupacional I ▫ Profesionales
- Grupo Ocupacional I ▫ Dirección y Supervisión

Para el presente trabajo se presenta un grupo cero, en el que se incluyeron aquellas personas que participaron en actividades sin pertenecer al sector público o que siendo parte del sector público no se puso su cargo o grupo ocupacional a que pertenece.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio se enmarca en el paradigma cuantitativo, empleando un diseño descriptivo, correlacional y transaccional. Este enfoque metodológico permitió realizar cálculos y comparaciones estadísticas precisas de acuerdo con las variables y unidades de investigación establecidas, facilitando la comprensión de los patrones y tendencias en la formación de servidores públicos municipales.

La población del estudio comprende los servidores públicos de 15 ayuntamientos y 21 juntas distritales correspondientes a la Región Nordeste de la República Dominicana. Esta delimitación geográfica y administrativa permitió un análisis comprehensivo de la gestión formativa en una región significativa del país.

Las variables analizadas en el estudio incluyen los grupos ocupacionales y diversas líneas estratégicas de formación, entre las que se destacan: Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), profesionalización para el servidor público, desarrollo del liderazgo en el sector público, gestión municipal, habilidades administrativas, innovación, planificación, gestión por proyectos y calidad en la gestión, gestión del talento humano, introducción a la administración pública, diplomados y certificaciones internacionales. Además, se analizó la oferta formativa en su conjunto, permitiendo una evaluación integral de los programas de capacitación.

Para la recolección de datos, se hizo uso del Excel como herramienta de tabulación y presentación, lo que permitió mantener la retroalimentación continua de la información generada por las acciones formativas. Este instrumento permitió una recopilación sistemática y organizada de los datos, facilitando su posterior presentación, análisis e interpretación.

De igual manera para el procesamiento y análisis de la información también se utilizó el software SPSS versión 27, haciendo uso de las medidas de tendencia central como la media, la mediana y los promedios. Esta herramienta estadística permitió un análisis riguroso de los datos, facilitando la identificación de patrones significativos en la formación de los servidores públicos municipales y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de capacitación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 2.

Eventos formativos año 2023

Modalidad	**Frecuencia**	**Porciento (%)**
Presencia	23	96
Virtual	1	4
Total	24	100

Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023

Figura 1.



Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2024

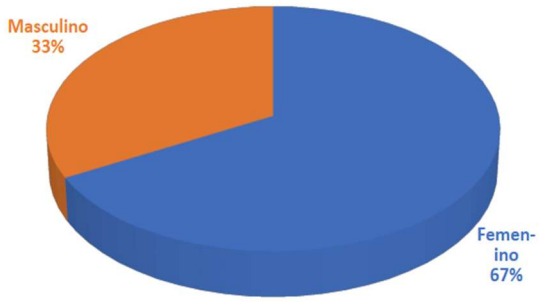
Para el año 2023 se realizaron 24 eventos formativos en la regional de San Francisco de Macorís, 23 (96%) fueron presenciales y 1 (4%) virtual.

Tabla 3.
Distribuciones participantes según sexo

Sexo	Total	Porciento (%)
Femenino	490	67
Masculino	242	33
Total	732	100

Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023

Figura 2.
Distribución de participantes por Sexo



Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023-2024

Para el año 2023 en la totalidad de los eventos impartidos la matrícula fue 732, de los que 490 es de sexo femenino (67%) y 242 (33%) del sexo masculino.

Tabla 4.
Eventos formativos año 2024

	Frecuencia	Porciento (%)
Presencial	32	94
Virtual	2	6
Total	34	100

Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023-2024

Figura 3.



Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2024

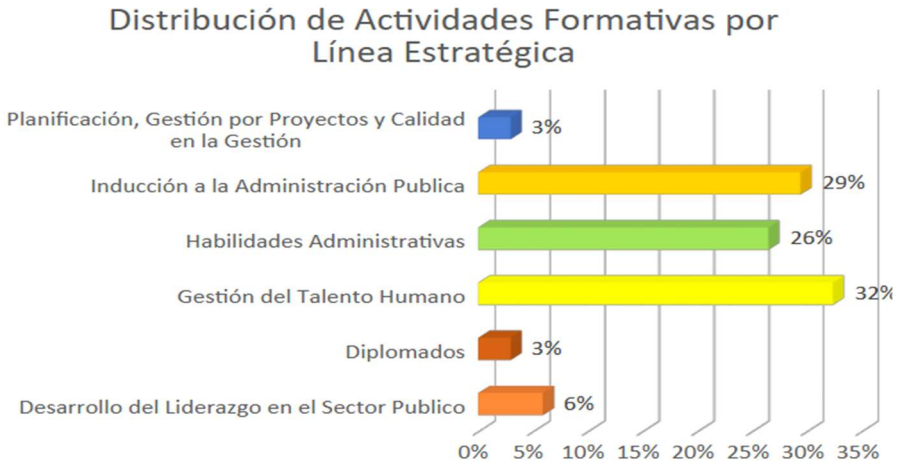
Para el año 2024 fueron realizado 34 eventos formativos en las localidades correspondientes a la regional de San Francisco de Macorís, de los cuales 32 (94%) correspondieron al formato presencial y 2 (6%) al formato virtual.

Tabla 5.
Distribución de Eventos Realizados por Línea Estratégica

Línea Estratégica	Frecuencia	Porciento (%)
Desarrollo del Liderazgo en el Sector Publico	2	6
Diplomados	1	3
Gestión del Talento Humano	11	32
Habilidades Administrativas	9	26
Inducción a la Administración Publica	10	29
Planificación, Gestión por Proyectos y Calidad en la Gestión	1	3
Total	34	100

Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2024

Figura 4.



Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2024

De los eventos formativos realizados 32% correspondió a la línea estratégica (LE) de Gestión del Talento humano, 29% Inducción a la Administración Pública, 26% Habilidades Administrativas, 6% Desarrollo del liderazgo en el Sector Público y 3% evento formativo que forma parte de Diplomados.

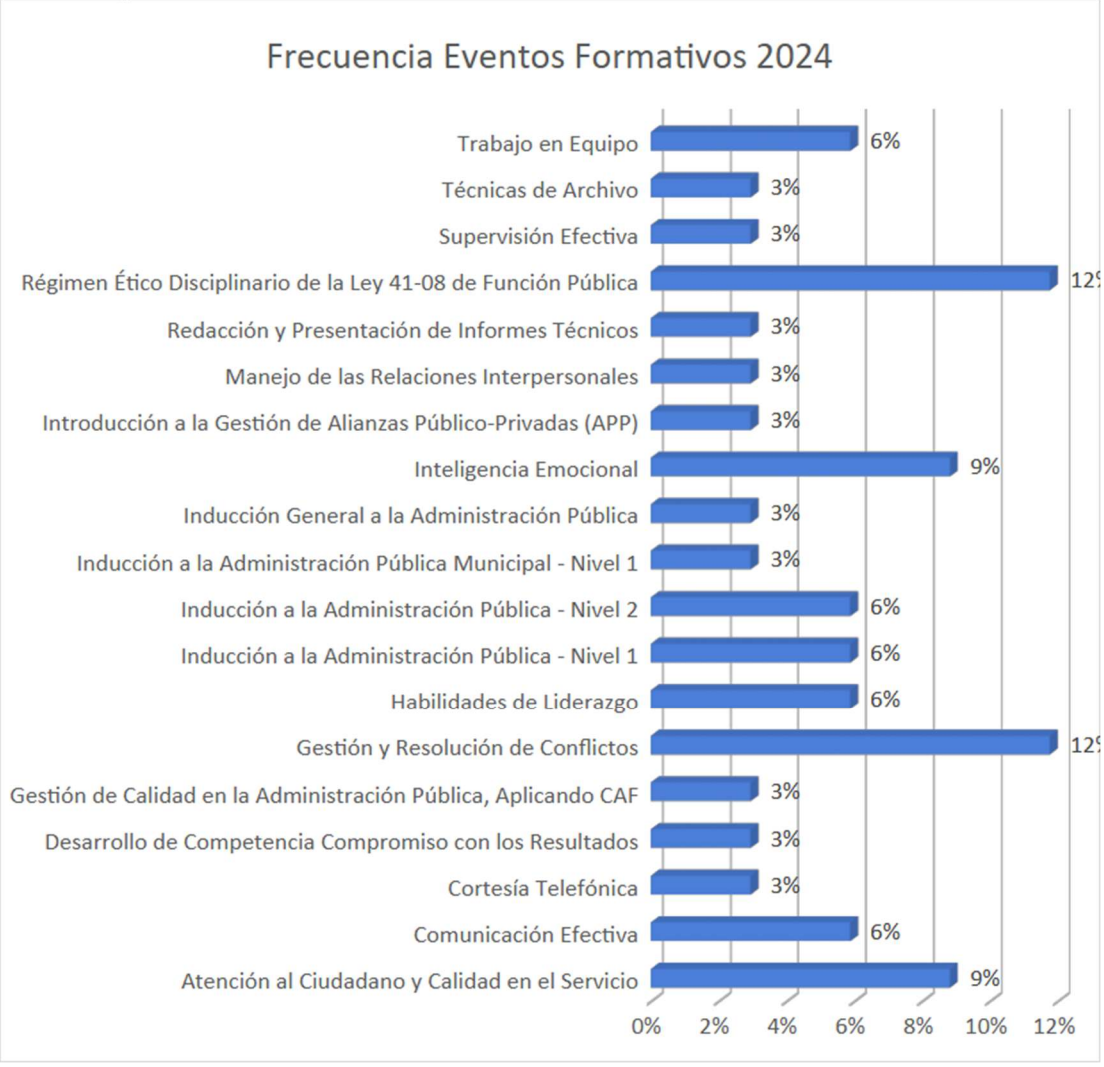
Tabla 6.
Frecuencia realización Eventos Formativos

Evento Formativo	Frecuencia	Porciento (%)
Atención al Ciudadano y Calidad en el Servicio	3	9
Comunicación Efectiva	2	6
Cortesía Telefónica	1	3
Desarrollo de Competencia Compromiso con los Resultados	1	3
Gestión de Calidad en la Administración Pública, Aplicando CAF	1	3
Gestión y Resolución de Conflictos	4	12
Habilidades de Liderazgo	2	6
Inducción a la Administración Pública - Nivel 1	2	6
Inducción a la Administración Pública - Nivel 2	2	6
Inducción a la Administración Pública Municipal - Nivel 1	1	3
Inducción General a la	1	3

Administración Pública		
Inteligencia Emocional	3	9
Introducción a la Gestión de Alianzas Público-Privadas (APP)	1	3
Manejo de las Relaciones Interpersonales	1	3
Redacción y Presentación de Informes Técnicos	1	3
Régimen Ético Disciplinario de la Ley 41-08 de Función Pública	4	12
Supervisión Efectiva	1	3
Técnicas de Archivo	1	3
Trabajo en Equipo	2	6
Total	34	100

Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2024

Figura 4.



Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2024

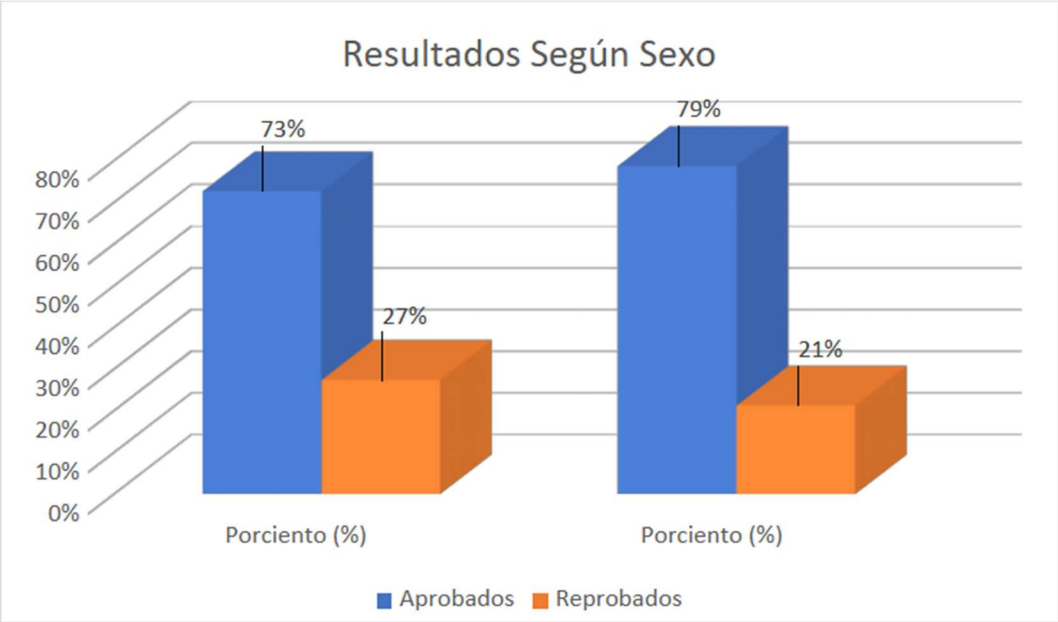
De los eventos formativos realizados 12% fue el curso de Régimen ético y disciplinario de la Ley 41-08, en igual proporción el curso de Gestión y resolución de conflictos, con una proporción del 9% los cursos de Inteligencia emocional y Atención al ciudadano y calidad en el servicio; con 6% los cursos trabajo en equipo, Inducción a la administración pública nivel 1, así como la inducción nivel 2, habilidades de liderazgo y comunicación efectiva, con 3%, los cursos de técnica de archivo, supervisión efectiva, Redacción y presentación de informes técnicos, Introducción a la gestión de la alianza público privada, Inducción a la administración pública municipal, Gestión de la calidad en la administración pública, Desarrollo de competencias compromiso con los resultados y cortesía telefónica.

Tabla 7.
Resultados participantes por sexo

	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porciento (%)	Frecuencia	Porciento (%)
Aprobados	1051	73	333	79
Reprobados	396	27	90	21
Total	1447	100	423	100

Fuente: Registro asistencia eventos formativos Inap República Dominicana 2024

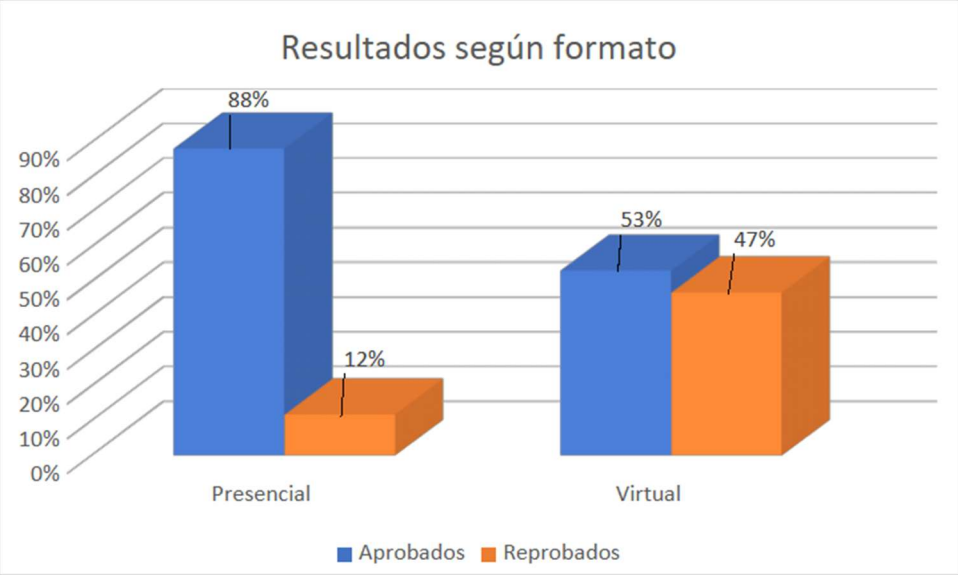
Figura 6.



Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2024

Los eventos formativos del año 2024 contaron con una participación de 1870 participantes, de los cuales, 1447 (59%) corresponde al sexo femenino y 758 (41%) sexo masculino.

Figura 7.
Resultados según formato del evento formativo.



Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2024

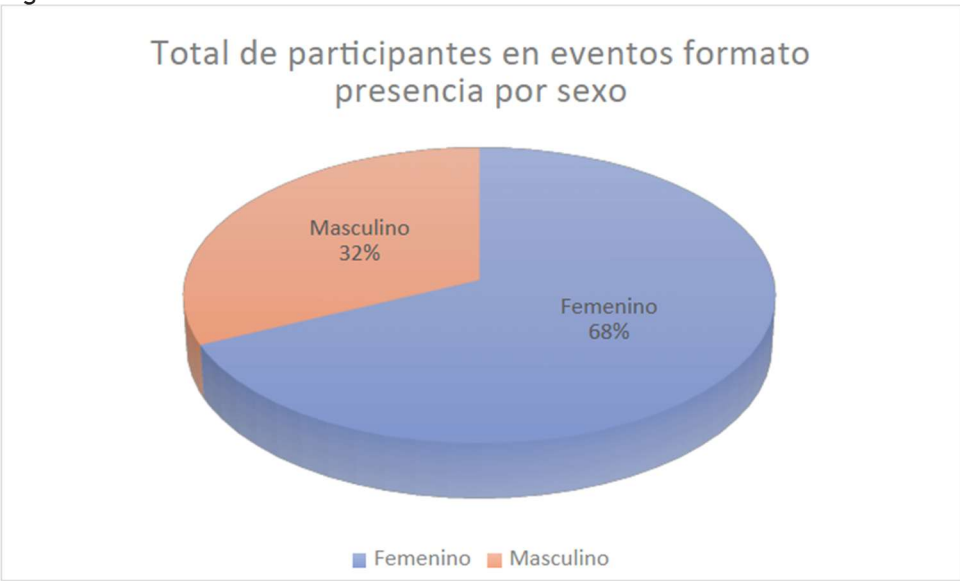
En el caso de las actividades en formato presencial 946 participantes (88%) aprobó, mientras que 126 (12%) abandonó o no aprobó. Para el formato virtual 403 participantes (53%) aprobó y 355 (47%), no cumplió con los requerimientos para lograr la aprobación.

Tabla 8.
Resultados de los participantes por sexo en eventos formativos formato presencial

	Total	
Sexo	Frecuencia	Porciento (%)
Femenino	756	68
Masculino	356	32
Total	1112	100

Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023-2024

Figura 8.



Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023-2024

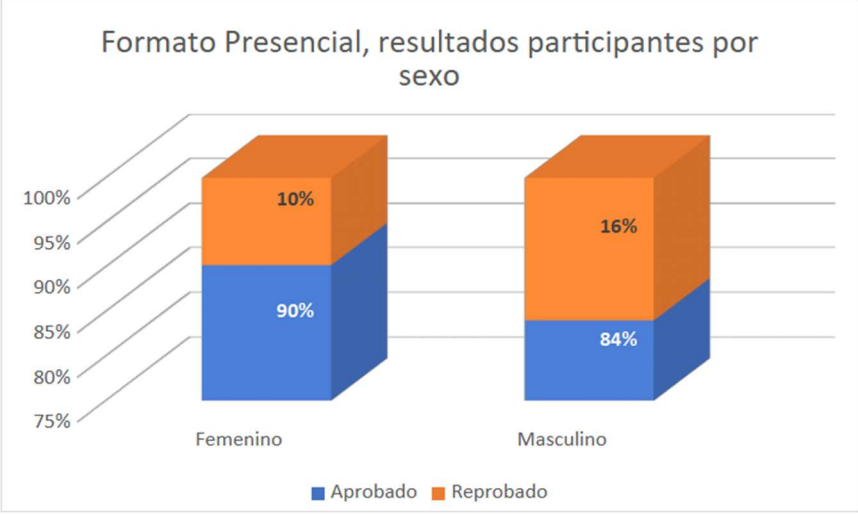
En los eventos formativos presenciales participaron 1112 personas, 68% del sexo femenino y 32% del sexo masculino.

Tabla 9.
Eventos formativos formato presencial, resultados de participantes por sexo

	Aprobado		**Reprobado**	
Sexo	Frecuencia	Porciento (%)	Frecuencia	Porciento (%)
Femenino	682	90	74	10
Masculino	299	84	57	16
Total	981	88	131	26

Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023-2024

Figura 9.



Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023-2024

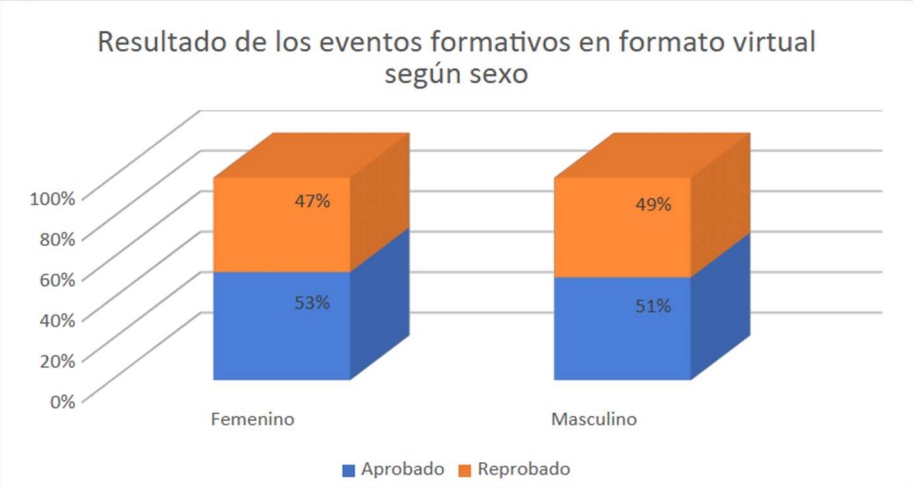
En el caso de los participantes del sexo femenino 90% aprobó y 10% reprobó; en el caso de los masculinos, 84% aprobó y 16% no aprobó.

Tabla 10.
Resultados en el formato virtual por sexo

	Aprobados		**Reprobados**	
Sexo	Frecuencia	Porciento (%)	Frecuencia	Porciento (%)
Femenino	369	53	322	47
Masculino	34	51	33	49
	403	100	355	100

Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023-2024

Figura 10.



Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023-2024

En el caso de los eventos formativos en formato virtual, para el caso del sexo femenino 53% aprobó, mientras 47% reprobó; para el sexo masculino 51% aprobó y 49% reprobó.

Tabla 11.
Distribución de los participantes por Grupo Ocupacional

Grupo Ocupacional	Frecuencia	Porciento (%)
No definido	282	15
Grupo 1	293	16
Grupo 2	217	12
Grupo 3	338	18
Grupo 4	383	21
Grupo 5	317	17
Total	1830	100

Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023-2024

Figura 11.



Fuente: Ofertas Formativa INAP, República Dominicana 2023-2024

En cuanto a la participación según el grupo ocupacional, la mayor parte corresponde al grupo 4 (21%), seguido por el grupo 3 (18%), luego el grupo 5 (17%), grupo 1 (16%), grupo no definido 15% y grupo 2 12%.

DISCUSIÓN

Los resultados evidencian un aumento significativo en la cantidad de eventos formativos realizados en la regional de San Francisco de Macorís. En 2023 se llevaron a cabo 24 actividades de capacitación, mientras que en 2024 se incrementó a 34 eventos, lo que representa un aumento del 42%. Este crecimiento sugiere un fortalecimiento en la gestión de la formación del sector público en la región, ampliando las oportunidades de capacitación para los servidores públicos.

El predominio de la formación presencial se mantuvo en ambos años, con un 96% en 2023 y un 94% en 2024. Sin embargo, el formato virtual experimentó un leve incremento, pasando del 4% en 2023 al 6% en 2024. Este crecimiento, aunque modesto, sugiere un interés emergente por la formación a distancia, lo cual puede estar relacionado con la accesibilidad y flexibilidad que esta modalidad ofrece.

En términos de asistencia, los eventos de 2023 registraron un total de 732 participantes, mientras que en 2024 hubo un aumento notable a 1,870 participantes, lo que representa un crecimiento del 155%. Este incremento refleja el esfuerzo institucional por ampliar la cobertura y mejorar el acceso a la capacitación para un mayor número de servidores públicos.

La distribución por género muestra una predominancia del sexo femenino en ambos años. En 2023, el 67% de los participantes fueron mujeres y el 33% hombres, mientras que en 2024 la proporción se mantuvo en una relación similar (59% femenino y 41% masculino). Este dato puede interpretarse como una mayor participación de las mujeres en programas de capacitación dentro del sector público, lo que resalta la importancia de garantizar igualdad de oportunidades y estrategias de formación inclusivas.

En 2024, la gestión del talento humano fue la línea estratégica con mayor frecuencia de eventos formativos (32%), seguida de la inducción a la administración pública (29%) y el desarrollo de habilidades administrativas (26%). Esto indica una fuerte apuesta por mejorar la capacidad de los servidores públicos en la gestión de recursos humanos y en los procesos administrativos esenciales para el buen funcionamiento del

sector público.

En cuanto a la tipología de los eventos formativos, el curso de Régimen Ético y Disciplinario de la Ley 41-08 y el de Gestión y Resolución de Conflictos fueron los más impartidos, cada uno con un 12% de los eventos. La atención al ciudadano y calidad en el servicio (9%) y la inteligencia emocional (9%) también tuvieron una participación relevante. Este enfoque en ética, resolución de conflictos y calidad en el servicio sugiere una orientación hacia el fortalecimiento de la integridad y eficiencia en la función pública.

En cuanto a los resultados de aprobación, se observó una diferencia considerable entre los formatos presencial y virtual. En los eventos presenciales, el 88% de los participantes aprobó, mientras que en los eventos virtuales solo el 53% alcanzó la aprobación. Esto indica que el formato presencial sigue siendo más efectivo en términos de retención y cumplimiento de los requisitos de la capacitación. La tasa de reprobación en el formato virtual fue significativamente mayor (47%), lo que podría atribuirse a factores como la falta de interacción directa, menor seguimiento por parte de los facilitadores y dificultades en el acceso a la tecnología o conectividad.

Cuando se analiza la participación según género en los eventos presenciales, las mujeres mostraron una tasa de aprobación del 90%, mientras que los hombres aprobaron en un 84%. En el formato virtual, las mujeres alcanzaron un 53% de aprobación y los hombres un 51%, lo que sugiere que la tasa de éxito en la formación a distancia es baja en ambos géneros, pero con una ligera ventaja para las mujeres.

En 2024, la distribución de los participantes según grupo ocupacional mostró que el 21% pertenecía al grupo 4, seguido por el grupo 3 (18%) y el grupo 5 (17%). Esta variabilidad sugiere que la capacitación está siendo distribuida de manera relativamente equitativa entre distintos niveles ocupacionales, aunque es importante analizar con mayor profundidad si los programas están respondiendo de manera específica a las necesidades de cada grupo.

CONCLUSIONES

El estudio sobre la gestión de la formación en la administración pública municipal en la región nordeste de la República Dominicana durante 2023 y 2024 evidencia avances significativos en la cobertura y accesibilidad de los programas formativos dirigidos a los servidores públicos. Se ha fortalecido el compromiso institucional con la profesionalización del sector, ampliando la oferta de capacitaciones y diversificando los enfoques temáticos para responder a las necesidades del entorno gubernamental.

El formato presencial sigue siendo la modalidad predominante, demostrando una mayor efectividad en la aprobación de los participantes en comparación con la formación virtual. Sin embargo, el aprendizaje a distancia representa una oportunidad de expansión que requiere mejoras en su diseño metodológico y en el seguimiento de los participantes para garantizar un mayor aprovechamiento de los contenidos impartidos.

Los programas de formación han priorizado áreas estratégicas como la gestión del talento humano, la inducción a la administración pública y el desarrollo de habilidades administrativas. Si bien estos enfoques son fundamentales para fortalecer la función pública, es importante ampliar la oferta en temas emergentes como la transformación digital, la innovación en la gestión gubernamental y el liderazgo institucional.

En cuanto a la participación, las mujeres han tenido una presencia predominante en los eventos formativos, lo que refleja una mayor inserción femenina en los procesos de profesionalización del sector público. Sin embargo, es necesario diseñar estrategias que fomenten una mayor equidad en la participación de hombres y mujeres en la formación.

Otro aspecto relevante es la necesidad de mejorar la clasificación de los participantes según su grupo ocupacional. Una mejor segmentación permitirá diseñar programas más ajustados a las competencias y responsabilidades de cada perfil dentro del sector público, optimizando el impacto de la formación en el desempeño laboral.

La capacitación de los servidores públicos en la región nordeste ha avanzado significativamente en términos de cobertura y calidad, pero aún existen desafíos que requieren atención. La modernización del aprendizaje virtual, la diversificación de los programas formativos, la equidad en la participación y la segmentación de los perfiles ocupacionales son aspectos clave para mejorar la efectividad de la formación. Para lograr una administración pública más eficiente, innovadora y orientada a resultados, es esencial seguir fortaleciendo los procesos de capacitación con metodologías actualizadas, herramientas tecnológicas avanzadas y estrategias de aprendizaje más inclusivas y accesibles.

REFERENCIAS

Altamirano, M., & Vanessa, M. (2016). *Estrategia de capacitación y evaluación de resultados del personal directivo en la municipalidad distrital de Curgos, provincia de Sánchez Carrión, año 2015.*

Blishchuk, K. (2023). Modern approaches to public sphere specialist training. *Democratic Governance, (1),* 129-140. https://doi.org/10.23939/dg2023.01.129

Fedorova, Y., Babenko, K., Malykhina, Y., Yarmosh, O., & Malykhina, V. (2019). Problems of training of leaders in public governance and administration in digital economics. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice, 3(30),* 179-192. https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i30.179926

Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad (FUNDIBER). (s.f.). *Modelo Iberoamericano de Excelencia en la Gestión.*

Gazdiyeva, B., Iskendirova, S., & Kadyrova, M. (2022). New human capital: Managing the effectiveness of training of regional civil servants on the example of the Akmola region. *Economic Series of the Bulletin of the L.N. Gumilyov ENU.* https://doi.org/10.32523/2789-4320-2022-2-118-129

Ley 41-08 de Función Pública. (2008). *Gaceta Oficial No. 10433.* Congreso Nacional de la República Dominicana.

Ley 120-01 de Ética y Transparencia. (2001). Congreso Nacional de la República Dominicana.

Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública. (2004). Congreso Nacional de la República Dominicana.

Ley 340-06 de Compras y Contrataciones. (2006). Congreso Nacional de la República Dominicana.

Mamaqi, E. (2023). The role of trainings in the development and enhancement of work performance in the public and private sector. *Interdisciplinary Journal of Research and Development, 10(1),* 115-130. https://doi.org/10.56345/ijrdv10n1s115

Matei, A., & Dincă, D. (2022). Future online learning for public administration. *Sustainability, 14(18),* 11540. https://doi.org/10.3390/su141811540

Ministerio de Administración Pública. (s.f.). *Portal institucional del MAP.* https://map.gob.do

Montero, G. (2020). *Dimensiones de la Administración Pública del siglo XXI: Aportes para la reflexión y la praxis.* Ministerio de Administración Pública (MAP). https://clad.org/wp-content/uploads/2021/05/Dimensiones-de-la-Administracion-Publica-del-Siglo-XXI-Aportes-para-la-Reflexion-y-la-Praxis-Gregorio-Montero.pdf

Munzhedzi, P. (2017). A reflection on the relationship between performance management and training in the South African public service. *SA Journal of Human Resource Management, 15,* 1-9. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.864

Oliveros, V., & Schuster, C. (2018). Merit, tenure, and bureaucratic behavior: Evidence from a conjoint experiment in the Dominican Republic. *Comparative Political Studies, 51,* 759–792. https://doi.org/10.1177/0010414017710268

Richards, G., & Duxbury, L. (2015). Work-group knowledge acquisition in knowledge-intensive public-sector organizations: An exploratory study. *Journal of Public Administration Research and Theory, 25(4),* 1247-1277. https://doi.org/10.1093/jopart/muu034

Szmyd, K. (2024). The role of training in motivating employees in public administration. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series, 194(30)*, 225-240. https://doi.org/10.29119/1641-3466.2024.194.30

Unión Europea (2021). *Marco Común de Evaluación (CAF). (4ta ed)*. https://www.eipa.eu/caf

SOBRE EL AUTOR PRINCIPAL

Ángel Leonardo Plata Ventura es Magíster en Alta Gerencia por la Universidad Católica Nordestana y Licenciado en Contabilidad por la misma institución. Posee una sólida trayectoria en administración pública, destacándose como Coordinador Académico Regional Nordeste del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Su formación se complementa con diplomados y cursos en áreas como alta dirección pública, evaluación de competencias laborales y modelización de datos. Ha participado en investigaciones sobre gestión pública y calidad, siendo autor de estudios como Mobbing laboral y síndrome del intestino irritable en servidores públicos, publicado en la Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud.

DECLARACIÓN DE INTERESES

Declara no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD AUTORAL

Autor 1: Ángel Leonardo Plata Ventura

Coordinación, Conceptualización y sistematización de ideas; formulación de objetivos y fundamentos teóricos y metodológicos del tema expuesto. Redacción del manuscrito original; preparación, creación y presentación del trabajo.

Autor 2: Judith Martínez Alonzo

Recopilación de datos; aplicación de técnicas estadísticas para analizar o sintetizar datos de estudio; conclusiones. Redacción del manuscrito original.

Autor 3: Lisset Josefina Arnaud López

Recopilación de datos; aplicación de técnicas estadísticas para analizar o sintetizar datos de estudio; conclusiones. Redacción del manuscrito original.

Autor 4: José Arnaldo Peña García

Presentación de los resultados estadísticos y organización del trabajo de investigación.