



Universidad de Oriente
Núcleo de Monagas
Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas
Departamento de Recursos Humanos
Maturín-Monagas

PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN BAJO UN ENTORNO
VIRTUAL EN LA GERENCIA DE FINANZAS DE PDVSA-DEPO.

Asesor Académico:
Profesora Omaira García

Autores (as):
Br. Montaggioni S, Nastasha S. C.I.: 27 191 600
Br. Salazar A, Virginia J. C.I.: 27 181 713

TRABAJO DE GRADO MODALIDAD “AREAS DE GRADO” COMO
REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADO EN
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

Maturín, 12 de Marzo de 2024.

ACTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-GRH-2024

MODALIDAD: CURSOS ESPECIALES DE GRADO

ÁREA: DE RECURSOS HUMANOS

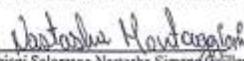
ACTA N° 323

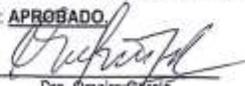
PERIODO ACADÉMICO: I 2023 COHORTE: sección 01

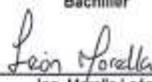
CÓDIGO	SEMINARIOS	CALIFICACIÓN	PROFESOR
881-5204	INTEGRACIÓN Y GERENCIA	APROBADO	OMAIRA GARCIA
881-5104	GENERACIÓN DE PROYECTOS FACTIBLES	APROBADO	MORELLA LEÓN
881-5194	AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS	APROBADO	CARMEN CORDOVA

En Maturín, siendo las **08:00** (am) del día **12 de Marzo del 2024** reunidos en la Sala "Luz Marina Ruiz", Campus: **GUARITOS** del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores: **OMAIRA GARCIA** (Asesor Académico), **CARMEN CORDOVA** (Jurado), **MORELLA LEÓN** (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por el Reglamento de Trabajo de Grado vigente para obtener el Título de **Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos**, visto el rendimiento obtenido en los seminarios y aceptada la Monografía de Investigación titulada: **"PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION BAJO UN ENTORNO VIRTUAL EN LA GERENCIA DE FINANZAS DE PDVSA-DEPO"**. Por el (la) Bachiller: **MONTAGGIONI SOLORZANO NASTASHA SIMONE GUILLERMINA**, C.I. **27.191.600**. El jurado,

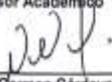
luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como: **APROBADO**.


Montaggioni Solorzano Nastasha Simone Guillermina
C.I. 27.191.600
Bachiller


Dra. Omaira García
C.I. 4.038.427
Asesor Académico


Ing. Morella León
C.I. 13.592.525
Jurado




MSc. Garmen Córdova
C.I. 10.516.528
Jurado


MSc. Martha Pérez
C.I. 11.342.440
Coordinadora de áreas de grado
Sub-Comisión de Trabajo de Grado


MSc. Joanna Martínez
C.I. 12.539.855
Jefe de Departamento

Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 034/2009 de fecha 11/06/2009 y Artículo 53 del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Av. Universidad, Campus Los Guaritos, Maturín Estado Monagas. Apartado Postal N° 6201.
Teléfono 0291-3004010. <http://www.monagas.udo.edu.ve/>



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-GRH-2024

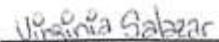
MODALIDAD: CURSOS ESPECIALES DE GRADO

ÁREA: DE RECURSOS HUMANOS

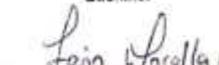
ACTA N° 322

PERIODO ACADÉMICO: I 2023		COHORTE: sección 01	
CÓDIGO	SEMINARIOS	CALIFICACIÓN	PROFESOR
681-5204	INTEGRACIÓN Y GERENCIA	APROBADO	OMAIRA GARCÍA
681-5104	GENERACIÓN DE PROYECTOS FACTIBLES	APROBADO	MORELLA LEÓN
681-5194	AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS	APROBADO	CARMEN CORDOVA

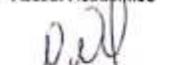
En Maturín, siendo las 08:00 (am) del día 12 de Marzo del 2024 reunidos en la Sala "Luz Marina Ruiz", Campus: GUARITOS del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores: OMAIRA GARCÍA (Asesor Académico), CARMEN CORDOVA (Jurado), MORELLA LEÓN (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por el Reglamento de Trabajo de Grado vigente para obtener el Título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, visto el rendimiento obtenido en los seminarios y aceptada la Monografía de Investigación titulada: "PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION BAJO UN ENTORNO VIRTUAL EN LA GERENCIA DE FINANZAS DE PDVSA-DEPO", Por el (la) Bachiller: SALAZAR ANDERICO, VIRGINIA JOSÉ, C.I 27.181.713. El jurado, luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como: APROBADO.


Salazar Anderico, Virginia José
C.I.27.181.713
Bachiller

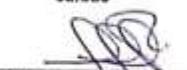

Dra. Omaira García
C.I.74.038.427
Asesor Académico


Ing. Morella León
C.I.: 13.562.625
Jurado




MSc. Carmen Cordova
C.I.: 10.516.528
Jurado


MSc. Maitina Pérez
C.I.: 11.342.440


MSc. Joanna Martínez
C.I.: 12.530.855
Jefe de Departamento

Coordinadora de áreas de grado
Sub-Comisión de Trabajo de Grado

Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 034/2009 de fecha 11/06/2009 y Artículo 53 del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Av. Universidad, Campus Los Guaritos, Maturín Estado Monagas. Apartado Postal N° 6201.
Teléfono 0291-3004010. <http://www.monagas.udo.edu.ve/>

AGRADECIMIENTO

Le agradecemos principalmente a Dios por permitirnos llegar hasta esta etapa de nuestras vidas, sin su bendición diaria no seríamos, ni estaríamos en el lugar que nos encontramos hoy en día.

Agradecemos a la Universidad de Oriente por abrirnos las puertas de tan alta casa de estudios, por permitirnos desarrollarnos académica y personalmente en sus aulas de clases.

A todo el personal que labora en la institución, a los profesores quienes como profesionales nos guiaron en todo el trayecto recorrido.

Muy especialmente a las profesoras Carmen Córdova y Morella León que con sus consejos y palabras de aliento nos motivaban a seguir adelante.

Y a la profesora Omaira García por ser tutora y guía principal para la culminación de este trabajo.

Muchas Gracias.

Salazar Virginia & Montaggioni Nastasha.

INDICE GENERAL

ACTA DE PRESENTACIÓN	ii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE GENERAL	v
INDICE DE GRAFICOS	vii
INDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	xi
INTRODUCCIÓN	1
ETAPA I	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.2.1 Objetivo General.....	9
1.2.2 Objetivos Específicos	10
1.3 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION.....	10
1.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	11
1.5 MARCO METODOLÓGICO	12
1.5.1 Diseño de Investigación.....	12
1.5.2 Tipo de Investigación	12
1.5.3 Nivel de la Investigación	13
1.5.4 Población	13
1.5.5 Muestra	13
1.5.6 Definición de las Variables.....	14
1.5.7 Operacionalización de las Variables.....	14
1.5.8 Construcción, Validación y Confiabilidad del Instrumento	18
1.5.9 Técnicas e Instrumentos de Recolección y Presentación de la Información	19
1.5.10 Técnicas de Análisis de Datos	21
1.6 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	24
1.6.1. UBICACIÓN	24
1.6.2 Reseña Histórica.....	24
1.6.3 Misión.....	26
1.6.4 Visión	26
1.6.5 Organigrama Institucional	27
ETAPA II	28
DESARROLLO DEL ESTUDIO	28
2.1 OBJETIVO NÚMERO (01) UNO DE LA INVESTIGACIÓN	28
2.2 OBJETIVO NÚMERO (02) DOS DE LA INVESTIGACIÓN	41
2.3 OBJETIVO NÚMERO (03) TRES DE LA INVESTIGACIÓN	47
2.4 OBJETIVOS NÚMERO (04) CUATRO DE LA INVESTIGACIÓN	50
2.5 OBJETIVO NÚMERO (05) CINCO DE LA INVESTIGACION.....	64

ETAPA III	67
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
3.1 CONCLUSIONES	67
3.2 RECOMENDACIONES	67
3.3 PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION BAJO UN ENTORNO VITUAL EN LA GERENCIA DE FINANZAS DE PDVSA-DEPO.....	68
3.3.1 Introducción.....	68
3.3.2 Justificación	69
3.3.3 Objetivos de la Propuesta	70
3.3.3.1 Objetivo General.....	70
3.3.3.2. Objetivos Específicos	70
3.3.4 Plan de Capacitación Bajo un Entorno Virtual para la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73
ANEXOS	75
HOJA DE METADATOS	80

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración de las siguientes alternativas. ..	31
Grafico 2. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración de las siguientes alternativas. ..	31
Grafico 3. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a las áreas en las que se le suele brindar las capacitaciones a los empleados.....	33
Grafico 4. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a la frecuencia con que la empresa facilita los cursos de capacitación.....	34
Grafico 5. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál es la duración promedio de las capacitaciones que ha recibido en la empresa.....	35
Grafico 6. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál es su nivel de satisfacción con las capacitaciones recibidas.....	37
Grafico 7. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a que método implementa la empresa para conseguir a sus facilitadores a la hora de ofrecer las capacitaciones.	38
Grafico 8. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si los facilitadores que suelen capacitar en la empresa donde labora son trabajadores de la misma o vienen de alguna casa de estudio.	40
Grafico 9. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cómo definiría su destreza personal en el manejo tecnológico.....	42
Grafico 10. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración personal las siguientes alternativas.....	43
Grafico 11. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración personal las siguientes alternativas.....	44
Grafico 12. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si la capacitación virtual recibida ha sido de la mano de un colaborador de la empresa, o suministrada por alguna empresa proveedora de cursos virtuales.....	45
Grafico 13. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a qué características ideales debería tener una capacitación virtual desde su perspectiva.	46

Grafico 14. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a las áreas en las que le gustaría ser capacitado.	50
Grafico 15. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuáles competencias maneja con relación a las herramientas tecnológica.	56
Grafico 16. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a la alternativa presentada.	57
Grafico 17. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a qué beneficios esperaría obtener de la capacitación virtual versus la tradicional.	58
Grafico 18. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál cree sería las ventajas de la modalidad virtual a la hora de recibir una capacitación.	60
Grafico 19. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si considera que una modalidad virtual a la hora de capacitarse podría traerle beneficios en su desempeño laboral.	61
Grafico 20. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuáles serían los beneficios que sus labores le generarían a la empresa.	62
Grafico 21. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si considera usted que al actualizarse virtualmente el empleado genera beneficios al estado y/o a la nación a través de las actividades que realiza en la empresa.	63
Grafico 22. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si les gustaría ser participantes en una capacitación virtual.	66

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración de las siguientes alternativas. ..	31
Tabla 2. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a las áreas en las que se le suele brindar las capacitaciones a los empleados.....	32
Tabla 3. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a la frecuencia con que la empresa facilita los cursos de capacitación.....	34
Tabla 4. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál es la duración promedio de las capacitaciones que ha recibido en la empresa.	35
Tabla 5. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál es su nivel de satisfacción con las capacitaciones recibidas.....	36
Tabla 6. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a que método implementa la empresa para conseguir a sus facilitadores a la hora de ofrecer las capacitaciones.	38
Tabla 7. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si los facilitadores que suelen capacitar en la empresa donde labora son trabajadores de la misma o vienen de alguna casa de estudio.	39
Tabla 8. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cómo definiría su destreza personal en el manejo tecnológico.....	42
Tabla 9. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración personal las siguientes alternativas.....	43
Tabla 10. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si la capacitación virtual recibida ha sido de la mano de un colaborador de la empresa, o suministrada por alguna empresa proveedora de cursos virtuales.....	45
Tabla 11. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a qué características ideales debería tener una capacitación virtual desde su perspectiva.	46
Tabla 12. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a las áreas en las que le gustaría ser capacitado.....	49
Tabla 13. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuáles competencias maneja con relación a las herramientas tecnológica.	55

Tabla 14. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a la alternativa presentada.	57
Tabla 15. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a qué beneficios esperaría obtener de la capacitación virtual versus la tradicional.	58
Tabla 16. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál cree sería las ventajas de la modalidad virtual a la hora de recibir una capacitación.	59
Tabla 17. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si considera que una modalidad virtual a la hora de capacitarse podría traerle beneficios en su desempeño laboral.	61
Tabla 18. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuáles serían los beneficios que sus labores le generarían a la empresa.	62
Tabla 19. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si considera usted que al actualizarse virtualmente el empleado genera beneficios al estado y/o a la nación a través de las actividades que realiza en la empresa.	63
Tabla 20. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si les gustaría ser participantes en una capacitación virtual.	66



Universidad de Oriente.
Núcleo de Monagas.
Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas.
Departamento de Recursos Humanos.
Maturín-Monagas.

PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN BAJO UN ENTORNO VIRTUAL EN LA GERENCIA DE FINANZAS DE PDVSA-DEPO.

Asesor Académico:
Dra. Omaira García

Autores:

Br. Montaggioni S, Nastasha S. C.I.: 27 191 600

Br. Salazar A, Virginia J. C.I.: 27 181 713

RESUMEN

La investigación fue realizada en la empresa PDVSA-DEPO ubicada en Maturín estado Monagas en base a un Plan de Capacitación Virtual, con la finalidad de ofrecerle una mejor oportunidad de adquirir y ampliar conocimientos en las distintas áreas de la gerencia a los empleados que en ella labora. El objetivo fue mostrar un Plan de Capacitación Bajo un Entorno Virtual en la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO. El tipo de investigación es de campo teniendo un diseño no experimental, con un nivel descriptivo, la población y muestra es de 41 trabajadores, quienes a través del instrumento de medición tipo Encuesta (Cuestionario), se pudo observar que no han recibido Capacitaciones en modalidad Virtual pues no cuentan con un programa de este tipo en la empresa, recurriendo así a capacitaciones tradicionales que suelen requerir mucho tiempo, dinero y ausencia de sus lugares de trabajo.

Descriptorios (Palabras Claves): Adquirir, conocimientos, modalidad, programa, trabajo.

INTRODUCCIÓN

La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda. En la actualidad se cuenta con una herramienta totalmente innovadora como lo es la capacitación virtual, la cual facilita el desarrollo profesional por ser un tipo de capacitación que se imparte a través de internet y con la ayuda de otras tecnologías como la realidad virtual (RV) o realidad aumentada (RA). Este es un recurso importantísimo para las empresas porque con dicha herramienta suelen invertir en la capacitación de sus empleados para mejorar la calidad de sus servicios y productos, aumentar la satisfacción del cliente, reducir costos y mejorar la eficiencia y productividad de la empresa.

Dada la importancia de la capacitación virtual para las empresas se selecciona esta herramienta con el fin de Proponer un plan de capacitación bajo un entorno virtual para el personal de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO, ya que a través de esta herramienta innovadora se logra mayor flexibilidad y disponibilidad, facilidad de acceso desde cualquier dispositivo, reducción de los tiempos de aprendizaje, reducción de costos, acceso a tomar clases con un instructor en línea, acceso a materiales y contenido del curso en cualquier momento, y sobre todo mucha comodidad.

En el diseño de trabajo de grado que se muestra a continuación se presenta una estructura cuya información se ordena de manera clara y detallada bajo la siguiente línea de investigación:

Etapa I: Problema y Generalidades. En esta fase, se plantea y delimita el problema, se establecen los objetivos generales y específicos, se justifica la relevancia del estudio y se presenta el marco metodológico, que incluye el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de información, así como la identificación institucional, ubicación, reseña histórica, misión, visión y estructura organizativa.

Etapa II: Desarrollo del estudio. En esta fase, se realiza un análisis detallado y analítico, centrándose en cada uno de los objetivos específicos establecidos previamente.

Etapa III: Consideraciones Finales. En esta fase, se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas de los datos recopilados y analizados en el diagnóstico y estudio de la situación objeto de investigación.

ETAPA I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, la capacitación es fundamental en las organizaciones dado que el desarrollo de las tecnologías de la comunicación e información ha generado continuamente procesos de obsolescencia de conocimientos. Las iniciativas de capacitación están diseñadas para mejorar el desempeño laboral de un individuo. De allí la importancia de diseñar programas de capacitación con el fin de actualizar los conocimientos y competencias e incrementar la motivación en los trabajadores. La capacitación hace referencia al conjunto de actividades orientadas a ampliar los conocimientos, o las aptitudes y habilidades. Esta permite a los trabajadores tener un mejor rendimiento laboral gracias a la adaptación a las exigencias cambiantes del entorno.

Es importante capacitar a los empleados, pues es la forma de mantener a los empleados actualizados sobre las últimas tendencias y tecnologías, lo que les permite trabajar de manera más eficaz y eficiente. Por consiguiente, se han planteado diferentes herramientas de capacitación empresarial, pues capacitar a su personal está permitiendo que los empleados puedan desarrollar nuevas habilidades y mejorar las existentes. Al respecto, Álvarez (2011) citando a García (2005), señala que muchos de los cursos desarrollados por las empresas han sido implementados a partir de las necesidades corporativas en habilidades generales o específicas en donde las organizaciones intentan implementar capacitaciones no solo para beneficio propio sino de los trabajadores.

Asimismo, Londoño (2003) y Minquez dan a conocer la importancia de incluir la capacitación en las empresas basándose no solo en los recursos que tienen, si no en las nuevas e innovadoras metodologías que se han desarrollado a lo largo del tiempo para mejorar el conocimiento con nuevos contenidos de información que se incorpora en los trabajadores, cuyo uso genera mejores resultados para las empresas en servicios, calidad y nuevos productos <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/2706>

Al viajar en el tiempo; según los estudios realizados por Martínez (2015). Igualmente, llegamos a conocer que en “la comunidad primitiva la educación era natural, intuitiva y espontánea; sus miembros participaban en las actividades a realizar y se involucraban en determinada labor, con lo que adquirían y desarrollaban habilidades”. Una mirada histórica en el proceso de capacitación en el mundo, indagando en <https://mendive.vr.edu.cu/html>; en la edad media se constituían talleres artesanales en los que existía una estrecha relación entre prácticas y saberes asociados. La formación durante el medioevo se transmitía principalmente mediante las instrucciones y las acciones del maestro, fuesen en el taller, la iglesia o en la escuela.

Dicho todo esto, se observa que debido a la importancia de la capacitación del personal para las empresas, a la hora de lograr beneficios tanto particulares como colectivos y observando los antecedentes de los tiempos pasados explicados en los párrafos anteriores se puede destacar que en la actualidad, cada día, más empresas envían a sus empleados al extranjero a capacitarse; de allí que para retener talento o crecer en otras fronteras, las compañías mandan a sus colaboradores a otros países; el resultado: gana la compañía y, también el empleado; y de esta manera cada país busca ubicar a su personal como el mejor elemento proactivo para beneficiar sus exitosos proyectos laborales.

Por ello es que hoy en día ningún país quiere quedarse atrás con lograr más personal de calidad; Selene Mazón en "Ciudad de México (Expansión)" se refiere al caso de empleados capacitándose en el exterior cuando hace alusión al caso "primero fueron dos oficinas en Reino Unido, su tierra natal. Luego Melbourne, Australia. Y, ocho los ha pasado fuera de su país; a veces, crecer en una misma oficina es muy difícil, sobre todo después de permanecer tanto tiempo en una compañía, como es mi caso", explica Rodríguez. Pero él no sólo ha crecido profesionalmente -inicio como Interno y hoy es Senior Manager de Ventas y Marketing en Hayas México- Sino que, además, ha contribuido al logro de objetivos y planes de la compañía en sus oficinas extranjeras.

Al analizar con mayor profundidad, consultando en Amazon, el programa de "Carrera Choice" de Amazon ayuda a capacitar a los empleados para trabajos de mayor demanda dentro de la compañía, pero, también, fuera de ella. El programa paga por adelantado el 95% de la matrícula, independientemente de las habilidades del empleado o del tipo de contrato que tenga Jeff Bezos, de Amazon, también suele motivar a sus empleados para que, a la hora de enfrentarse a los problemas del día a día, discutan y pongan en común distintas soluciones. En resumen, la estrategia de Amazon para tener éxito se basa en la satisfacción del cliente, la personalización, el marketing digital, la plataforma de ventas y la innovación constante; a través de un empleado en constante capacitación que le permita a la empresa seguir manteniendo su figura como gigante del comercio electrónico (<https://www.equiosytalento.com/noticias/2017/01/16>).

Con ejemplos como los citados anteriormente, no se desea minimizar los esfuerzos de ningún país en particular, sino más bien alentarlos a seguir siempre avanzando en el gusto por el desarrollo innovador.

Tal es el caso, de lo que se está viviendo actualmente con e-Learning tomado como un proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo a través de internet, caracterizados por una separación física entre el orientador y quién recibe la inducción, pero con el predominio de una comunicación tanto síncrona como asíncrona, a través de la interacción didáctica continuada; que consiste, en este caso, en proporcionar a los empleados de una empresa, conocimientos y habilidades específicas, utilizando medios tecnológicos como videos, presentaciones, ejercicios interactivos, pruebas y otros recursos digitales; lo que todos conocen como la capacitación online.

Se debe reconocer las ventajas que tiene la capacitación en línea puesto que se logra de manera virtual un conocimiento con mayor flexibilidad y disponibilidad, facilidad de acceso desde cualquier dispositivo, reducción de los tiempos de aprendizaje, acceso a tomar clases con instructor en vivo, acceso a materiales y contenido del curso en cualquier momento, comodidad y reducción de costos. Esta modalidad ha hecho el trabajo de la capacitación del personal más eficaz y eficiente puesto que lo ha hecho incursionar en el mundo de buscadores virtuales que lo benefician a la hora de invertir en sus habilidades como empleados innovadores por excelencia.

En el caso de países como Venezuela para nadie es un secreto que a la par con la creación del mundo el empleado de esta nación ha sido un investigador inquieto y en su necesidad por conocer su medio y aprender a desenvolverse, ha destinado para ello diversas herramientas que le ayuden a comprender, desarrollar, maximizar o explotar las habilidades que desde el nacimiento posee; incorporándose en un mundo en el cual los avances tecnológicos le proporcionan día a día cada vez más alternativas.

Es importante resaltar que el venezolano también ha ido evolucionando conforme a la aparición de las Tecnologías de Información Virtual en todos los ámbitos de la sociedad. Y en el área empresarial ellas aparecen como la máxima posibilidad de perfeccionar una actividad que viene realizando de una forma específica ya que cada área o aspecto laboral está en constante cambio y puede aprovechar otras herramientas para obtener resultados más eficientes, para alcanzar el éxito en una tarea específica por ello es necesario que el personal de cada empresa o institución mantenga un constante crecimiento profesional; que las empresas brinden a su personal programas con los cuales puedan capacitarse cada vez más y de una forma eficiente seguir brillando en calidad y buscando minimizar costos a largo plazo tanto para el empleado como para las empresas empleadoras.

Respecto a la mención de la aparición de las tecnologías como metodología de avance y herramienta en beneficio de cada trabajador no podemos ignorar que cada una de las empresas o instituciones del estado Monagas en su búsqueda por cumplir objetivos y alcanzar el éxito en su campo requieren de un talento humano que vincule sus experiencias, competencias y necesidades de aprender y aprehender estrategias innovadoras productivas para el éxito de las empresas pues se está generando una mano de obra de excelente calidad, logrando así con su trabajo efectivo y proactivo que dichas empresas avancen por un camino cuesta arriba cuya cima sea el éxito seguro.

Es importante señalar que las tecnologías virtuales podrían generar una capacitación provechosa para poder impartir a los empleados conocimientos actuales, por ello es beneficioso que las empresas asuman esta metodología para actualizar al personal con menor inversión. Tal es el caso, de la empresa PDVSA-DEPO, específicamente en la Gerencia de Finanzas la cual no cuenta con programas en los que el trabajador se apoye para obtener nuevas herramientas y hacer su trabajo más eficiente, lo que trae efectos negativos como pérdida de productividad o el costo de

rotación de los trabajadores, la falta de actualización del adiestramiento también se considera un riesgo para el departamento esto debido a que si el personal no está preparado en ciertas áreas se corre el riesgo de que dicho departamento no pueda afrontar nuevos proyectos lo cual atrae como consecuencia un balance negativo y la disminución de la calidad del producto en las actividades laborales.

Aunado a esto el costo de inversión de los adiestramientos fuera de la organización y el tiempo que los trabajadores invierten en los mismos trae como consecuencia un mayor gasto para el departamento y tiempo en que el trabajador no atiende sus compromisos laborales causando retraso en las actividades y compromisos por cumplir de la organización.

De allí que tomando en cuenta que en nuestro país muchos programas virtuales han generado beneficios a la hora de capacitar a al personal; se cree que aplicando la misma tecnología el estado Monagas logrará maximizar los efectos positivos de la capacitación continua de los empleados; por ello se busca aplicar este trabajo de campo en dicho departamento con la intención de aportar una herramienta más sofisticada para la realización de la capacitación del personal modificando los modelos anteriores e insertándolos así en un ámbito netamente virtual; reconstruyendo la forma en la cual la empresa lleva a cabo sus capacitaciones y así proporcionarle una experiencia distinta a los empleados.

De manera tal que desde el campo de Recursos Humanos, nos será grato aportar nuestros esfuerzos para vincular la capacitación del personal del nombrado departamento en la mencionada empresa con el objetivo propuesto en el párrafo anterior, buscando que el empleado cumpla con todas las competencias necesarias para cubrir de manera positiva y efectiva las expectativas de la empresa y que enriquezca a su vez sus conocimientos particulares convirtiéndose en un trabajador proactivo y provechoso para su beneficio propio y las comunidades donde labora.

En función de las acotaciones mencionadas, se plantean las siguientes preguntas que se darán respuestas en el desarrollo del trabajo investigativo que será abordado. A continuación son formuladas las alternativas a saber:

¿Qué plan de capacitación bajo un entorno virtual podría implementarse para el personal de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO?

¿Cómo es el proceso de capacitación empleado por la empresa?

¿Cuáles son las necesidades de capacitación presente en el personal bajo un entorno virtual actual en la organización?

¿Qué competencias poseen los trabajadores con relación al manejo tecnológico, en un entorno virtual?

¿Cuáles son las experiencias de los trabajadores en el manejo de los entornos virtuales?

¿En qué competencias y áreas requieran capacitación los trabajadores para el manejo de entornos virtuales?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General

Proponer un plan de capacitación bajo un entorno virtual para el personal de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal bajo un entorno virtual actual en la organización.
- Identificar las competencias de los trabajadores con relación al manejo tecnológico en un entorno virtual.
- Detectar las áreas de capacitación requeridas considerando las competencias necesarias para el manejo de entornos virtuales en el personal de la Gerencia de Finanzas.
- Explorar las experiencias de los trabajadores en el manejo de las herramientas tecnológicas disponibles para la capacitación.
- Definir el programa considerando las competencias y las áreas que requieran capacitación para el manejo de un entorno virtual.

1.3 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

Lo pautado en la propuesta buscará brindar a los trabajadores las mejores herramientas de capacitación así como su actualización sobre las últimas tendencias y tecnologías los que le permitirá trabajar de manera eficaz y eficiente ; lo cual tendrá un efecto positivo no solo para las ganancias de la empresa sino también para fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades, y actitudes, con miras a minimizar pérdidas considerables en la empresa y por ende en el Estado y en el País. Se busca la capacitación bajo el entorno virtual para mejorar las competencias que poseen los empleados con relación al manejo tecnológico creando cursos virtuales con los que puedan readaptar, reutilizar, y renovar las actividades de la Empresa; flexibilizando sus labores, logrando una mejor convivencia y beneficios personales, empresariales, para el Estado y el País en General; todo esto bajo las ventajas de los cursos de capacitación en línea.

1.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Capacitación: La capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. Chiavenato, I (2009).

Capacitación Virtual: Busca transferir conocimientos por medio de herramientas web que facilitan la adquisición de conocimientos en beneficio propio de la persona para de esta manera contribuir al mejoramiento de los resultados esperados por la organización. Aliende (2007) citado por Álvarez, Y (2011) <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/2706>

Competencias: Es una característica subyacente en un individuo que esta casualmente relacionada a un estándar de efectividad o a un performance superior en un trabajo o situación Allens, M (2007). <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jozhbqMukZsC&oi=fnd&pg=PA11&dq=MA+Alles+&ots=z0MZwq6br1&sig=ox8-TPZk4fA5bPuXnG2kHWhyWRo> (Consulta diciembre 2023)

Programas de Capacitación: Se refiere a la planificación de las acciones de capacitación y debe tener un objetivo específico es decir, una vez que se ha hecho el diagnóstico de las necesidades de capacitación, o un mapa con las lagunas entre las competencias disponibles y las que se necesitan, es necesario plantear la forma de atender esas necesidades en un programa integral y cohesionado Chiavenato, I (2009).

Entornos Virtuales: Es una herramienta o conjunto de herramientas que surge inevitablemente de las necesidades de la sociedad de la información, que trata de imitar, y en muchos casos mejorar, la realidad de un entorno de aprendizaje como es

un aula, pero de manera virtual, utilizando la informática. <https://elurnet.net/que-es-y-que-aporta-el-entorno-virtual-de-aprendizaje-eva-a-la-educacion/>

1.5 MARCO METODOLÓGICO

1.5.1 Diseño de Investigación

Se refiere al plan o estrategias que emplea el investigador, con el fin de abordar la investigación. En este caso, la investigación se inserta en un diseño no experimental, con relación a esto Fontaines, (2013) señala que en este tipo de estudio los investigadores no manipulan variables ni controlan variables

1.5.2 Tipo de Investigación

La investigación que será abordada estará dirigida a proponer un plan de capacitación bajo un entorno virtual en la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO, ubicada en la ciudad de Maturín estado Monagas. Según las fuentes de información a emplear estará enmarcada bajo la modalidad de investigación de campo, en vista de que la recolección de los datos para desarrollarla serán tomados directamente de la realidad. La investigación se realizara mediante un proceso sistemático y racional de recolección, tratamiento, análisis y representación de datos basados en técnicas e instrumentos que permitieran tomarlos en forma directa de la realidad. La investigación de campo es definida de la siguiente manera: “Es aquel tipo de investigación a través del cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural.” (Bravo 1985)

Por otra parte, será necesaria la revisión de documentos, libros, revistas, y trabajos de investigación que enfoquen el tema objeto de estudio a partir de

los datos recolectados con el propósito de ampliar la información previa al proceso de investigación.

1.5.3 Nivel de la Investigación

En función de las características que reviste la presente investigación, proponer un plan de capacitación bajo un entorno virtual en la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO, ubicada en la ciudad de Maturín Estado Monagas se enmarco en los parámetros de una investigación descriptiva, por cuanto solo se describieran los aspectos más resaltantes de la realidad analizada. Con este tipo de investigación se podrá analizar, conocer, precisar, estudiar y caracterizar el objeto de estudio

1.5.4 Población

La población sobre la cual se desarrollara el proceso de investigación, estará representada por los cuarenta y uno (41) empleados de la Gerencia de Finanzas de la empresa PDVSA-DEPO. Siendo la población definida de la siguiente manera por Hernández, Fernández y Baptista (2014) como “el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones”. (p. 81).

1.5.5 Muestra

Se tomara la población general de los empleados de la Gerencia de Finanzas de la empresa PDVSA-DEPO. Tamayo y Tamayo (2006) define que la muestra es “el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada” (p. 176). En virtud de que es una población homogénea y relativamente pequeña se considerara a la totalidad de la muestra.

1.5.6 Definición de las Variables

En el desarrollo del proceso de investigación, es necesario tener claro y delimitados los elementos necesarios para dirigir la investigación hacia la dirección correcta con el fin de obtener las respuestas al planteamiento inicial de del problema en estudio. Sorokin y otros (1977) citado por Ramírez (2007) define las variables de la siguiente manera:

Trabajando con hipótesis o con objetivos de investigación, siempre es pertinente definir y delimitar las variables estudiar. Es metodológicamente hablando, la manera más expedita de focalizar los aspectos de la realidad que se investigará y evita desviar la indagación, la búsqueda de información no relevante, poco útiles para el logro de las metas propuestas. Definamos el término variable. Una variable es, en principio, una dimensión de un objeto (Lazarsfeld, 1969), un atributo que puede variar de una o más maneras (Hollander, 1975) y que sintetiza conceptualmente lo que se quiere conocer acerca de las unidades de análisis. (Pág. 98)

1.5.7 Operacionalización de las Variables

Las variables están referidas a los atributos a medir en la realidad objeto de estudio, pueden asumir valores. En esto estriba la necesidad de definir las, con el fin de pasar de lo abstracto a lo concreto. Según Ramírez (2007), se trata de descomponer, luego de una definición nominal (conceptual), cada una de las variables en estudio en los aspectos que la componen a fin de facilitar la recolección, con un alto grado de precisión, de los datos necesarios. Veamos cómo se lleva a cabo este proceso.

La primera tarea, consiste en separar la variable en estudio en las dimensiones que la componen (Papua, 1979, p. 38). Una “dimensión” hace las veces de cara de una moneda. Una variable puede tener una o varias facetas desde donde puede ser estudiada. El conjunto de estas facetas constituye los rasgos característicos de la variable en estudio. Extraídas las dimensiones estas sufrirán un proceso de descomposición similar al de la variable, serán planteados los indicadores que las definan como tales.

Un indicador podría conceptualizarse como un referente empírico, concreto, tangible, cuya presencia en la realidad nos revela la presencia de las dimensiones de la cual se desprende y, por ende, de la variable en estudio. Los indicadores son los aspectos más concretos que definen una dimensión.

VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Examinar el proceso de capacitación empleado por la empresa	Plan de capacitación	El Plan de Capacitación está formado por una serie de acciones variadas diseñadas como un itinerario formativo completo, que tienen el objetivo de dar respuestas de orientación y formación para tu empleabilidad.	Proceso de capacitación	Análisis de necesidades Planificación Evolución
Detectar las necesidades de capacitación del personal bajo un entorno virtual actual en la organización.	Plan de capacitación	Es un documento esquematizado que integra los contenidos y dinámicas para enseñar habilidades específicas mediante un programa enfocado en los trabajadores de una organización para adquirir o actualizar conocimientos	Necesidades de capacitación	Políticas de capacitación Virtualidad Obsolescencia de conocimientos Evaluación del desempeño Detección de brechas
Definir las competencias de los trabajadores con relación al manejo tecnológico en un	Entorno virtual	Un entorno virtual de aprendizaje es un espacio educativo alojado en la	Competencias en manejo tecnológico	Competencias técnicas por áreas

entorno virtual		web, para poder enseñar de manera remota.	citación	Competencias. Sociales Competencias humanas
Conocer las experiencias de los participantes en el manejo de los entornos virtuales aprendizaje.	Entorno virtual		Experiencias de los participantes	Brechas identificadas por áreas según el cargo desempeñado. Herramientas disponibles en la plataforma. Usabilidad Tipos de entornos virtuales
Definir el programa considerando las competencias y las áreas que requieran capacitación para el manejo de entorno virtual.	Plan de capacitación		Áreas que requieran capacitación	Brechas en las competencias tecnológicas Áreas identificadas que requieren capacitación en línea Potenciar el conocimiento actual en el manejo de las tic

1.5.8 Construcción, Validación y Confiabilidad del Instrumento

La investigación cuantitativa es desarrollada mediante la aplicación de un instrumento para la medición de las variables contenidas en los objetivos previamente establecidas. Para que la investigación sea realmente efectiva y produzca los resultados esperados, es necesario que el instrumento de medición recoja en su totalidad las variables objeto del tema a investigar. Una de las modalidades para detectarlo es mediante la confiabilidad de un instrumento de medición que se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. La confiabilidad y la validez de un instrumento de recolección de datos es definida por R. Hernández y otros (2003:346) de la siguiente manera:...La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

En el caso concreto, se aplicara el juicio de expertos como mecanismo para determinar la validez del instrumento de recolección de datos, es el procedimiento que se realiza mediante la solicitud a dos o más jueces o expertos, con el fin de emitir su juicio sobre la calidad de cada uno de los aspectos del instrumento a aplicar en la investigación. Ruiz (2002) citado por Ramírez (2007.115) se refiere al juicio de expertos de la siguiente manera: Sugiere contactar a dos jueces o expertos para que juzguen de manera independiente el instrumento sometido a prueba. Los rasgos a evaluar deben ser: a) la congruencia ítems-rasgo o variable a medir; b) claridad en la redacción y c) sesgo o tendenciosidad en la formulación de los ítems.

Los expertos que juzgaran la calidad del instrumento aplicado en la investigación son: la Doctora Omaira García y los Mscs Alejandro Zarate, y Johana Martínez docentes de la UDO, Núcleo de Monagas.

La confiabilidad del instrumento se realizara mediante la prueba de Alfa de Cronbach, cuyos valores oscilan entre 0 y 1, en la medida que los resultados se acercan a 1 se puede decir, que el instrumento mide la variable que está estudiándose en la realidad. En este caso, los resultados se realizaran mediante una forma computarizada empleando el programa SPSS, cuyos resultados (Anexo3).

1.5.9 Técnicas e Instrumentos de Recolección y Presentación de la Información

Dentro del proceso de investigación a desarrollar es necesario realizar la recolección de la información mediante técnicas e instrumentos de manera tal, que permita obtener resultados confiables y validos referentes a las variables objeto de estudio. Según Ramírez (2007:109) define las técnicas y los instrumentos de recolección de datos de la siguiente manera: Una técnica es un procedimiento más o menos estandarizado que se ha utilizado con éxito en el ámbito de la ciencia. De las técnicas más frecuentes en las ciencias sociales, tenemos, por ejemplo, la técnica de la observación y sus variantes como la observación participante, la encuesta y la entrevista...

Ahora bien, es muy frecuente la tendencia a confundir las técnicas de recolección de datos con los instrumentos, cuando se hace referencia a la encuesta (técnica), se asume que se está hablando del cuestionario (instrumento). Esta confusión es observable no solamente en los investigadores, también en muchos textos de metodología. Es preciso, dejar claro de una vez por todas, que si bien la técnica es un procedimiento, el instrumento de recolección de datos un dispositivo de sustrato material que sirve para registrar los datos obtenidos a través de las diferentes fuentes. Los instrumentos se utilizan porque la capacidad de memoria del investigador es limitada, es necesario recurrir entonces a un dispositivo que contribuya a ampliar esa capacidad. Ejemplo de instrumento de recolección de datos

son: las fichas, el cuestionario, la lista de cotejo, las escalas de estimación, escala de actitudes, el diario de campo, las grabadoras, filmadoras, por nombrar solo algunos de los más utilizados.

En el desarrollo de la presente investigación serán empleadas dos tipos de fuentes de recolección de información: las **fuentes primarias** que permitirán obtener la información de manera directa, desde donde se origina la información; las fuentes **secundarias** son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema por investigar de manera de referencia y no directamente de los hechos objeto de investigación.

De acuerdo al tipo de investigación se utilizaran para la recolección de la información las siguientes técnicas e instrumentos:

- **Revisión Bibliográfica (técnica):** la revisión documental sobre el tema permitirá conocer del área teórica sobre el tema objeto de estudio para desarrollar el proceso de investigación (cuántos y cuáles estudios se han realizado, enfoques teóricos y metodológicos, resultados, etc.), además se podrá entender el problema desde su dimensión teórica y empírica.
- **Encuesta (técnica):** se basa en la técnica de recolección de información mediante la aplicación de una escala o conjunto de afirmaciones que se prepara con el propósito de obtener información de la población en estudio integrada por los trabajadores que laboran en la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO, ubicada en la ciudad de Maturín estado Monagas.

Se implementará como técnica de recolección de datos la encuesta; modalidad cuestionario siendo una de esta por encontrarse en las características de la definición que da Palella y Martins (2017) “la encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al

investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito” (p.123).

- **Cuestionario (instrumento):** consiste en un formulario impreso destinado a obtener respuestas sobre el tema objeto de estudio, y que el individuo llena por sí mismo. El citado cuestionario se aplicara a la población objeto de estudio, la cual estará conformada por los cuarenta y uno (41) empleados de la Gerencia de Finanzas de la empresa PDVSA-DEPO ubicada en la ciudad de Maturín Estado Monagas. Con el fin de proponer un plan de capacitación bajo un entorno virtual, en este caso las categorías empleadas lo conformaran preguntas abiertas, cerradas y de sección múltiple.
- **Internet (instrumento):** Consistió en la búsqueda de información documental mediante las páginas Web y fuentes de información que se encuentran mediante este medio.

1.5.10 Técnicas de Análisis de Datos

Los instrumentos de recolección de datos serán aplicados a la población, para obtener la información necesaria a objeto de dar las respuestas a los objetivos formulados. Los datos recabados mediante la aplicación de los instrumentos antes mencionados, se ordenaran mediante el método de tabulación computarizada, utilizando Excel, agrupándolas considerando la operacionalización de las variables. Posteriormente, la información ordenada, es presentada en cuadros y gráficos, analizándose a la luz de las teorías expuestas en el marco teórico. En la búsqueda de proponer un plan de capacitación bajo un entorno virtual en la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO, ubicada en la ciudad de Maturín Estado Monagas se realizará bajo el siguiente enfoque:

DISEÑO OPERATIVO

FASES	OBJETIVOS	MODELOS	TÉCNICAS ACTIVIDADES
<p style="text-align: center;">FASE I</p> <p style="text-align: center;">Análisis necesidades de capacitación</p>	<p style="text-align: center;">Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal bajo un entorno virtual actual en la organización.</p>	<p style="text-align: center;">Necesidades de capacitación</p> <p style="text-align: center;">Idalberto Chiavenato (2008)</p> <p style="text-align: center;">Modalidad en entorno virtuales</p>	<p style="text-align: center;">Revisión de las modalidades de capacitación virtual</p> <p style="text-align: center;">Recopilar información para fundamentar el proyecto de capacitación virtual</p>
<p style="text-align: center;">FASE II.</p> <p style="text-align: center;">Identificación de competencias</p>	<p style="text-align: center;">Identificar las competencias de los trabajadores con relación al manejo tecnológico en un entorno virtual.</p>	<p style="text-align: center;">Martha Allens (200/)</p> <p style="text-align: center;">Métodos para el desarrollo de competencias dentro del trabajo</p>	<p style="text-align: center;">Desarrollar encuestas para evaluar competencias.</p> <p style="text-align: center;">Realizar entrevistas con personal.</p> <p style="text-align: center;">Realizar un análisis de cargos para identificar competencias clave.</p> <p style="text-align: center;">Definir brechas de competencias existentes.</p>
<p style="text-align: center;">FASE III.</p> <p style="text-align: center;">Identificación de áreas de capacitación</p>	<p style="text-align: center;">Detectar las áreas de capacitación requeridas considerando las competencias necesarias para el manejo de entornos virtuales del personal de la Gerencia de Finanzas.</p>	<p style="text-align: center;">Idalberto Chiavenato</p>	<p style="text-align: center;">Realizar análisis de necesidades de formación en la Gerencia de Finanzas.</p> <p style="text-align: center;">Identificar temas específicos para la capacitación.</p>

1.6 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

1.6.1. UBICACIÓN

Av. Alirio Ugarte Pelayo, Edif. sede (ESEM) PDVSA – Maturín.

1.6.2 Reseña Histórica

Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima (PDVSA) es una empresa estatal que se dedica a la exploración, explotación, producción refinación, petroquímica, mercadeo y transporte del petróleo Venezolano. Fue creada el 1 de enero de 1976. PDVSA es una de las empresas más grande de Latinoamérica.

A través de la promulgación de Decreto Presidencial No. 1385, se creó la fundación para la investigación de hidrocarburos y petroquímica lo que abrió el camino a lo que hoy constituye el centro de investigación científica y apoyo tecnológico de la industria petrolera nacional.

En febrero de 1974, se instaló la fundación para la investigación en Hidrocarburos y Petroquímica, Invepet.

En 1976, aun manteniendo la figura jurídica de Fundación, se cambió su denominación a la actualmente conocida: Intevep. PDVSA se convirtió en su patrocinante.

Igualmente en 1976, se iniciaron los primeros proyectos de investigación y desarrollo (IyD) definidos como prioritarios para la constitución de seis gerencias técnicas: Ciencias de la Tierra, Ingeniería General, Ingeniería de Petróleo, Ciencias Básicas, Ingeniería de Procesos, y Computación y Sistemas.

En 1977, se incorporó un grupo de 75 profesionales y técnicos del centro de Petróleo y Química del IVIC, para establecer una estructura organizativa que comprende tres divisiones: Exploración y Producción, Refinación y Petroquímica, y Administración y Servicios.

Entre julio y agosto de 1978, se efectuó la mudanza a su actual sede, lo que permitió dotar y poner en marcha un significativo número de laboratorios.

En junio de 1979, Intevep se constituyó como empresa mercantil, filial de Petróleos de Venezuela, lo cual permitió adoptar políticas y actividades administrativas alineadas con la Corporación.

En 1980, Intevep se enfrentó a dos retos fundamentales: ejecutar los programas de Ingeniería y Diseño ya establecidos, y continuar la formación del equipo humano y la infraestructura requerida para los mismos. Los esfuerzos tecno – científicos se concentraron en las áreas de mayor importancia para la Industria.

En 1983, se diseñó el Modelo Geológico de la Faja del Orinoco, se seleccionó el proceso propio de mejoramiento de crudos pesados y se realizó el estudio de las refinerías del Caribe. Adicionalmente, se creó la Unidad de Petroquímica y se estableció un programa definido de asistencia a Pequiven. El programa de Control de Calidad fue uno de los logros resaltantes, así como la creación de la Red de Información Petrolera y Petroquímica, RIPPET.

EN 1984, Intevep mostro un notable avance en el desarrollo de una tecnología propia para el mejoramiento de crudos pesados: HDH, y en el del país, afianzar el uso soberano de los recursos, potenciar el desarrollo endógeno y propiciar una existencia digna y provechosa para el pueblo venezolano, propietario de la riqueza del subsuelo nacional y único dueño de esta empresa operadora.

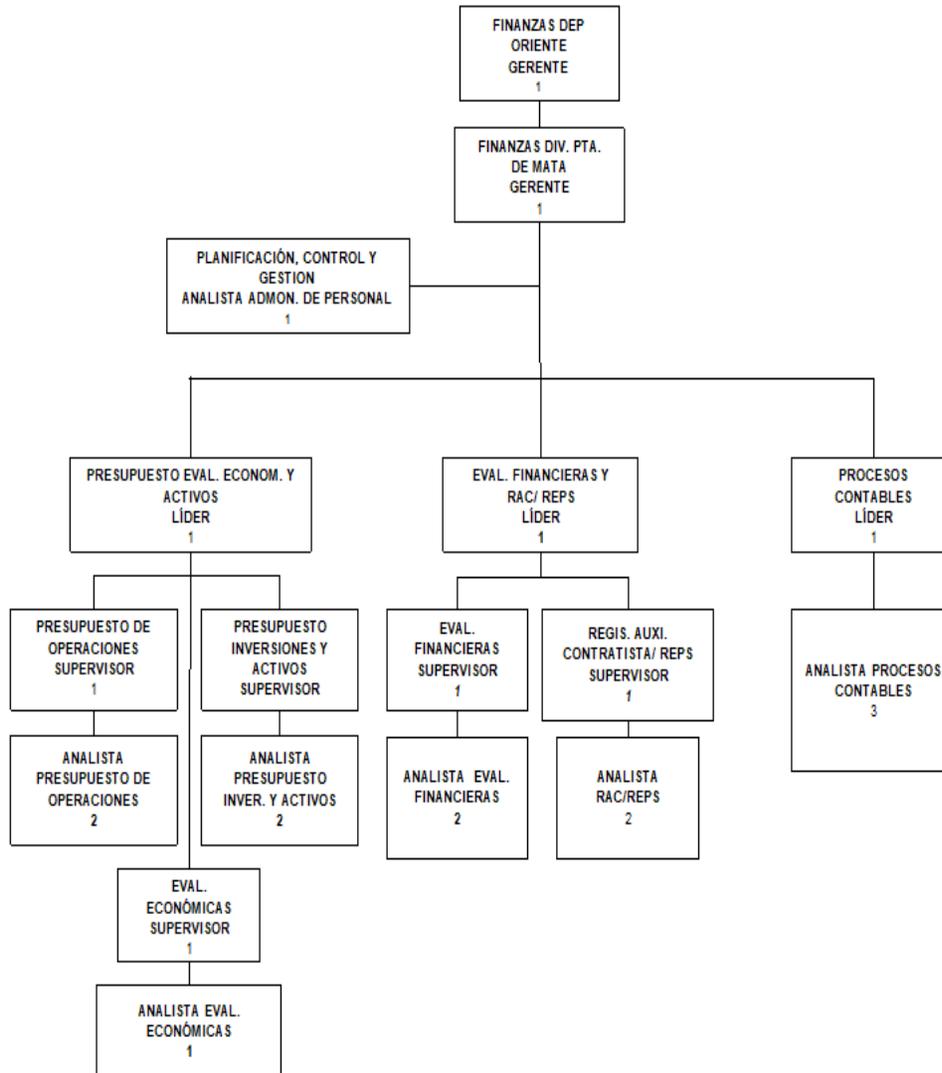
1.6.3 Misión

Consolidarse como la empresa petrolera Líder por excelencia, mediante un Modelo de Gestión Orientado a la Calidad y Cultura de sus Servicios y el Valor Agregado a sus Clientes con un Enfoque de Clase Mundial.

1.6.4 Visión

Ser la primera y la mejor Empresa Petrolera con un enfoque mundial, impulsando el crecimiento económico en el sector Petrolero, y de manera paralela, el crecimiento de los diversos sectores que componen la economía nacional, y permitiendo así lograr los ingresos fiscales necesarios para el normal desenvolvimiento de la economía nacional en el estado Venezolano, garantizando el cumplimiento de sus normas y procedimientos para administrar la casa matriz del País.

1.6.5 Organigrama Institucional



ETAPA II

DESARROLLO DEL ESTUDIO

2.1 OBJETIVO NÚMERO (01) UNO DE LA INVESTIGACIÓN

Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal bajo un entorno virtual actual en la organización.

La Capacitación.

La capacitación consiste en una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la empresa que se orientan hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados que les permitan desarrollar sus actividades de manera eficiente. Según Idalberto Chiavenato (2009):

“La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (p. 330)”.

La capacitación no sólo ayuda a los empleados a adquirir nuevas habilidades y conocimientos, sino que también les ayuda a mantenerse comprometidos y motivados. Además, puede aumentar la productividad, mejorar el servicio al cliente e incrementar las utilidades de las empresas. Algunos beneficios que los empleados de una empresa pueden llegar a tener por recibir una buena capacitación son los siguientes:

1. **Mejora el rendimiento laboral:** Como ya sabrás, la capacitación dota a los empleados de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus

funciones laborales con mayor eficacia. Cuando los empleados reciben una formación adecuada, son más capaces de gestionar tareas, tomar decisiones y resolver problemas por sí mismos. Por ende, podemos decir que el rendimiento laboral mejora de manera sustancial.

2. **Aumenta la satisfacción laboral:** Cuando los empleados reciben capacitación, se sienten más seguros de sus capacidades y es más probable que disfruten de su trabajo. Esto puede conducir a una mayor satisfacción en el trabajo, lo que en última instancia puede resultar en mayores tasas de retención de empleados. De hecho, un menor índice de rotación de personal puede ser beneficioso para las empresas.
3. **Aumenta la confianza y la moral:** Ayuda a los empleados a desarrollar nuevas habilidades y adquirir conocimientos que pueden utilizar para avanzar en sus carreras. Esto puede aumentar su confianza y moral, haciéndoles sentir más valorados y apreciados por sus empleadores.
4. **Fomenta el desarrollo profesional:** Al invertir en la formación y el desarrollo de sus empleados, las empresas demuestran su compromiso con el crecimiento y el desarrollo profesional del talento humano. Esto puede ayudar a los empleados a sentirse más comprometidos con su empresa y a permanecer en ella mucho más tiempo.

Programa de Capacitación.

Cada vez más son las empresas que aprovechan la capacitación adecuada de los trabajadores, para retener el talento y que su trayectoria profesional no se estanque. Por ello, los departamentos de recursos humanos deben buscar los medios para crear programas de capacitación o de formación interesantes de cara a que el talento no se vaya de la organización y para aprovechar al máximo el capital humano. Un programa de capacitación y desarrollo de empleados es una serie de actividades educativas diseñadas para mejorar el conocimiento y las habilidades de los

empleados. El tipo más obvio de capacitación de los empleados es la capacitación técnica: enseñarles sus deberes laborales, los procesos y sistemas de la empresa, y la misión y el mandato generales de la organización. Pero la capacitación también puede cubrir habilidades blandas como la gestión de personas o la mejora de habilidades más allá del rol actual de un empleado para prepararlo para una promoción.

La capacitación de los empleados puede tomar muchas formas diferentes, como talleres grupales, sesiones individuales, educación formal (por ejemplo, colegio o universidad), observación laboral, tutoría, seminarios o trabajo compartido. Complementando la idea anterior, para Chiavenato (2009) un programa de capacitación es “un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos” (p. 360). De este modo, la capacitación se da por lapsos cortos, pero puede ser continua y facilita la formación integral del individuo con unos propósitos definidos.

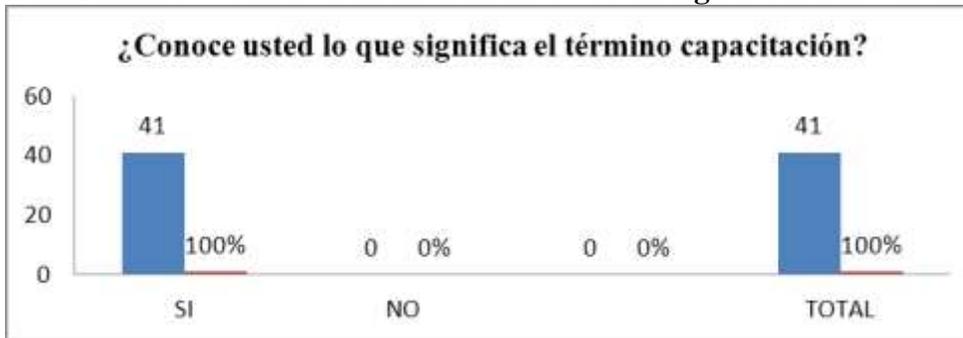
Según Chiavenato (citado por Rodríguez 2005, p.37), “la importancia de los programas de capacitación radica en el hecho de que los individuos que se benefician tendrán una larga o mediana permanencia dentro de la organización”; estos permiten que la organización cuente con un personal altamente calificado. En otras palabras Chiavenato (2009, p.340), establece que “su importancia reside en el alcance de los objetivos de la organización, proporcionando oportunidades a los empleados de todos los niveles para obtener el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos por la organización. En este sentido, la capacitación no es un gasto, sino una inversión cuyo retorno es bastante compensatorio para la organización”.

Tabla 1. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración de las siguientes alternativas.

Alternativa	Sí	%	No	%	Total
¿Conoce usted lo que significa el término capacitación?	41	100%	0	0%	41
¿Existe en la empresa donde labora un programa de capacitación?	40	98%	1	2%	41

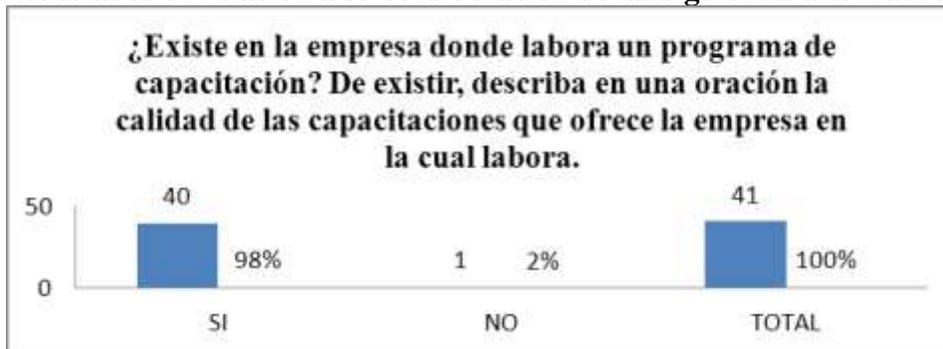
Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 1. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración de las siguientes alternativas.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 2. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración de las siguientes alternativas.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Como se puede observar en la tabla presentada anteriormente el 100% de los trabajadores del departamento de Finanzas de PDVSA al ser encuestados respondieron afirmativamente, debido a que poseen conocimiento sobre el término de capacitación explicando que son actividades que realizan con la finalidad de obtener conocimiento o refuerzo positivo a conocimientos que ya poseen siendo una oportunidad más para el empleado pues estas se suman a su curriculum personal y enriquecen sus labores diarias en la empresa brindándoles también oportunidades futuras a la hora de presentarse un plan de carreras en la organización; por otro lado al consultarles sobre la existencia de un programa de capacitación en la empresa el 98% de los trabajadores dieron respuesta afirmativa, siendo solo un 2% de ellos indico que no había debido a que tenían mucho tiempo sin recibir capacitaciones pues habían estado suspendidas por varios años.

Es importante por esta razón resaltar que las empresas deben evitar por todos los medios posibles cesar o abandonar las capacitaciones pues estas siempre generaran trabajadores motivados al logro de los objetivos y a la realización satisfactoria de sus actividades.

Tabla 2. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a las áreas en las que se le suele brindar las capacitaciones a los empleados.

Alternativa	Frecuencia	%
Desarrollo Personal	30	73%
Áreas Profesionales	5	12%
Motivacional	6	15%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 3. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a las áreas en las que se le suele brindar las capacitaciones a los empleados.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

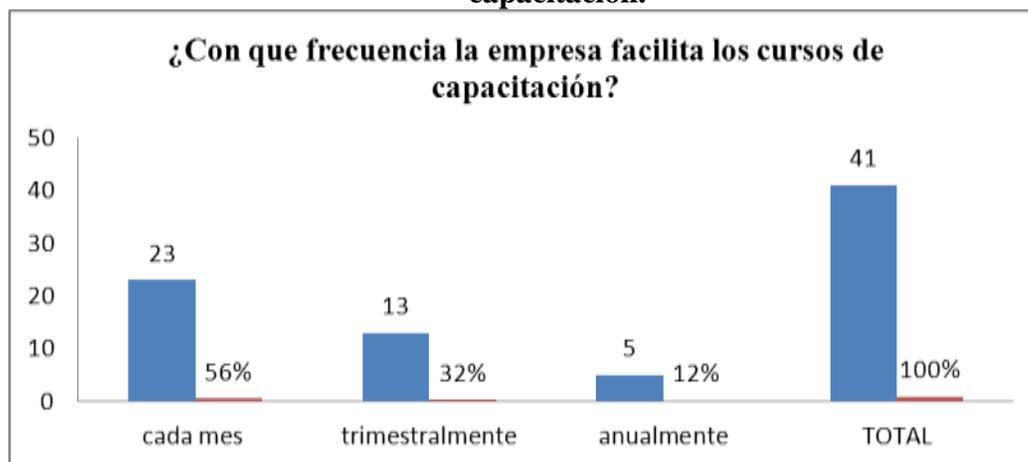
Se puede evidenciar en la tabla que se muestra anteriormente como un 73% de los trabajadores indican que el conocimiento obtenido en sus últimas capacitaciones es relacionado con el desarrollo personal, por otro lado en el área motivacional solo un 15%, mientras al área profesional solo un 12%, siendo estos porcentajes un tanto alarmantes ya que debería existir un balance en cuanto a las diferentes áreas a capacitar, puesto que seguramente en la empresa deben existir necesidades relacionadas a competencias de las labores diarias del departamento que al ser actualizados con informaciones de esta índole puede favorecer tanto al empleado como a la organización.

Tabla 3. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a la frecuencia con que la empresa facilita los cursos de capacitación.

Alternativa	Frecuencia	%
Cada Mes	25	61%
Trimestralmente	11	27%
Anualmente	5	12%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 4. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a la frecuencia con que la empresa facilita los cursos de capacitación.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

En base a los resultados obtenidos de la tabla que se muestra en la parte superior, se pudo apreciar que el 61% de los encuestados indican que las capacitaciones que están recibiendo están siendo programadas mensualmente, siendo un 27% de ellos quienes afirman que la programación de dichas capacitaciones son

trimestralmente, por último un 12% de ellos dicen que estas programaciones se realizan de forma anual.

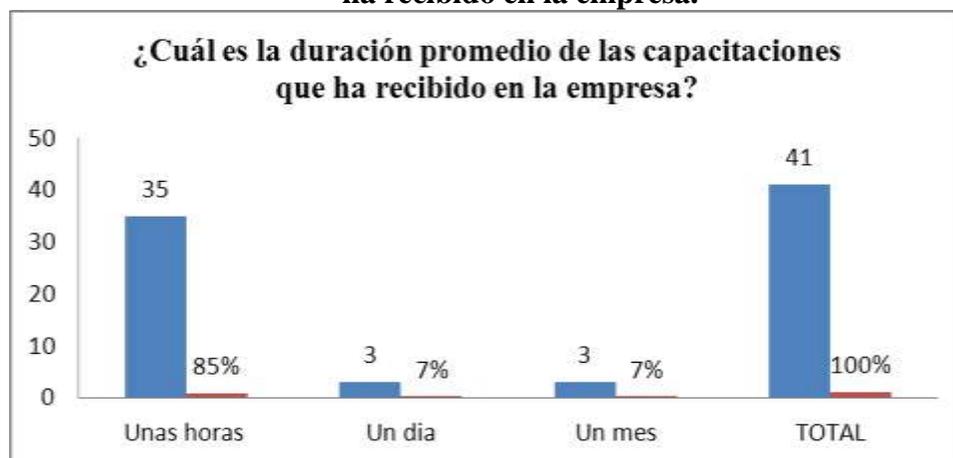
Es importante resaltar que los programas de capacitación mientras más estructurados y organizados se encuentren, las capacitaciones se efectuaran de una forma eficaz y satisfactoria; estos programas deben ser procesos anuales ya que ayudan a aplicarlos de forma sistemática.

Tabla 4. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál es la duración promedio de las capacitaciones que ha recibido en la empresa.

Alternativa	Frecuencia	%
Unas Horas	35	85%
Un Día	3	7%
Un mes	3	7%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 5. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál es la duración promedio de las capacitaciones que ha recibido en la empresa.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

En concordancia con los resultados obtenidos de la tabla n° 4, apreciamos como un 85% de los encuestados están de acuerdo al afirmar que las capacitaciones tienen una duración promedio de unas horas, mientras que un 7% indican que la duración es de un día, así como el otro 7% restante indican que la duración promedio suele ser de un mes, mostrando que hay diferencia en opiniones tal vez por recibir capacitaciones distintas.

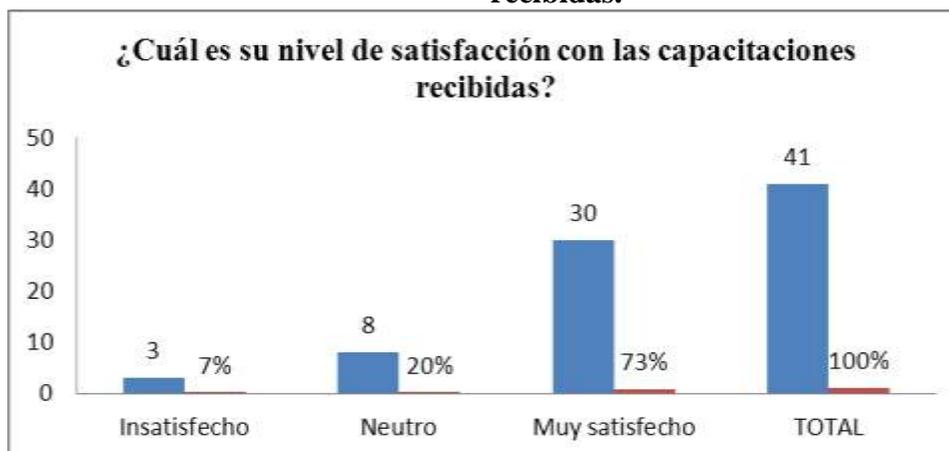
Sin embargo, es normal que las distintas capacitaciones que se impartan en una empresa varíen en cuanto a la duración pues algunos temas suelen tener un pensum corto o ser temas que no requieran de una duración mayor a unas cuantas horas del día.

Tabla 5. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál es su nivel de satisfacción con las capacitaciones recibidas.

Alternativa	Frecuencia	%
Insatisfecho	3	7%
Neutro	8	20%
Muy Satisfecho	30	73%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 6. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál es su nivel de satisfacción con las capacitaciones recibidas.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

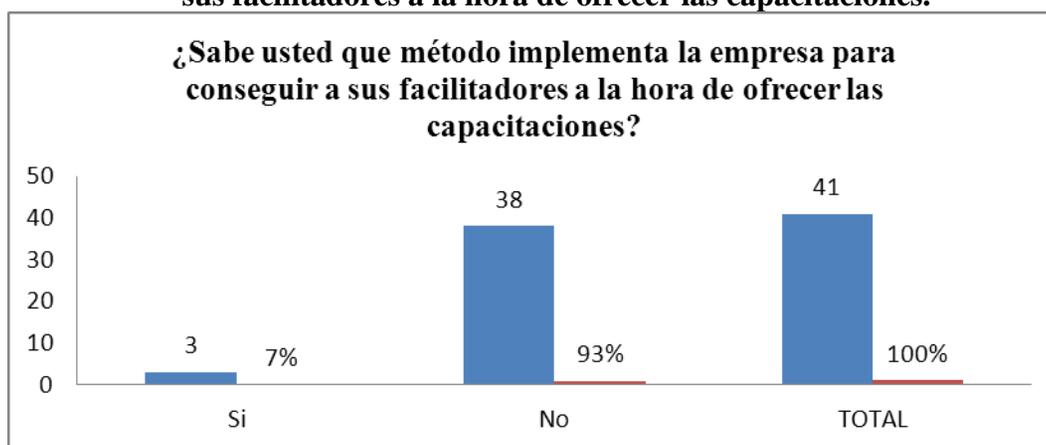
En la tabla n°5 se distingue como el 73% de los encuestados se encuentran muy satisfechos con las capacitaciones que reciben, sin embargo es bueno resaltar que hacen énfasis al comentar que en años anteriores eran mejores las capacitaciones que les brindaban ya que estaban enfocadas en áreas profesionales y eso les otorgaba más conocimiento provechoso para su desarrollo de carrera en la organización; un 20% se encuentra con satisfacción neutra, mientras un 7% se encuentran insatisfechos, insistiendo en que podrían ser mejores, tener un enfoque hacia el desarrollo profesional que ayude a mejorar las fallas o debilidades que puedan estar presente al desempeñar sus funciones.

Tabla 6. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a que método implementa la empresa para conseguir a sus facilitadores a la hora de ofrecer las capacitaciones.

Alternativa	Frecuencia	%
Sí	3	7%
No	38	93%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 7. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a que método implementa la empresa para conseguir a sus facilitadores a la hora de ofrecer las capacitaciones.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Considerando los resultados obtenidos de la tabla presentada anteriormente, se interpreta de los datos como un 93% de los trabajadores encuestados afirmaron no saber que método emplea la empresa para obtener a los facilitadores que imparten las capacitaciones, mientras un 7% indican que sí están al tanto de esa información, siendo que algunos de los mismos son compañeros de labores de la empresa que cuentan con más años de experiencia, o estudios especializados en las áreas de los

cursos que imparten; así también el departamento de Formación de la empresa les facilita un certificado como Facilitadores, de presentarse el caso de no poseerlo; para que así puedan impartir dichos cursos.

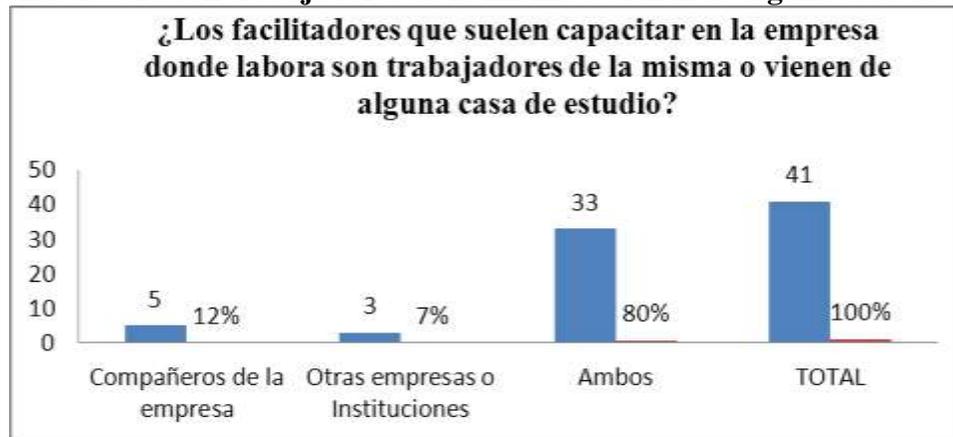
Cabe destacar que un buen facilitador debe tener un amplio conocimiento del tema, además de contar con habilidades de dominio de grupo; es sumamente importante a la hora de realizar las capacitaciones contar con personal calificado que al impartir los cursos utilice herramientas con las que los estudiantes que participan en las capacitaciones reciban de forma fluida, eficaz y efectiva la información que se les imparte.

Tabla 7. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si los facilitadores que suelen capacitar en la empresa donde labora son trabajadores de la misma o vienen de alguna casa de estudio.

Alternativa	Frecuencia	%
Son compañeros de la empresa	5	12%
Son de otras organizaciones	3	7%
Ambos	33	80%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 8. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si los facilitadores que suelen capacitar en la empresa donde labora son trabajadores de la misma o vienen de alguna casa de estudio.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

A través de la encuesta formulada se aprecia con los resultados que presentados en la tabla anterior, como un 80% de los encuestados han tenido experiencias de capacitaciones con facilitadores tanto de la misma empresa (compañeros de trabajo), como también con facilitadores que han sido contratados por la empresa para impartir sus conocimientos en ella; un 12% de ellos afirma que solo han recibido capacitaciones de facilitadores de la empresa, mientras el 7% restante afirman que han sido capacitado solo con personas de fuera de la empresa.

Como se explica anteriormente una capacitación amerita facilitadores de calidad para ser exitosas y efectivas; es por ello que las empresas buscando el éxito se alían siempre con los mejores profesionales, sin importar que estos puedan no pertenecer a su organización, se sobre entiende que esto puede acarrearle a la empresa costos que deben preverse a la hora de realizar un plan de capacitación.

2.2 OBJETIVO NÚMERO (02) DOS DE LA INVESTIGACIÓN

Identificar las competencias de los trabajadores con relación al manejo tecnológico en un entorno virtual.

Manejo tecnológico.

La tecnología puede mejorar la eficiencia en el lugar de trabajo y en la vida diaria, lo que puede llevar a un ahorro de tiempo y recursos. Además, la tecnología puede mejorar la educación, la salud y la calidad de vida de las personas.

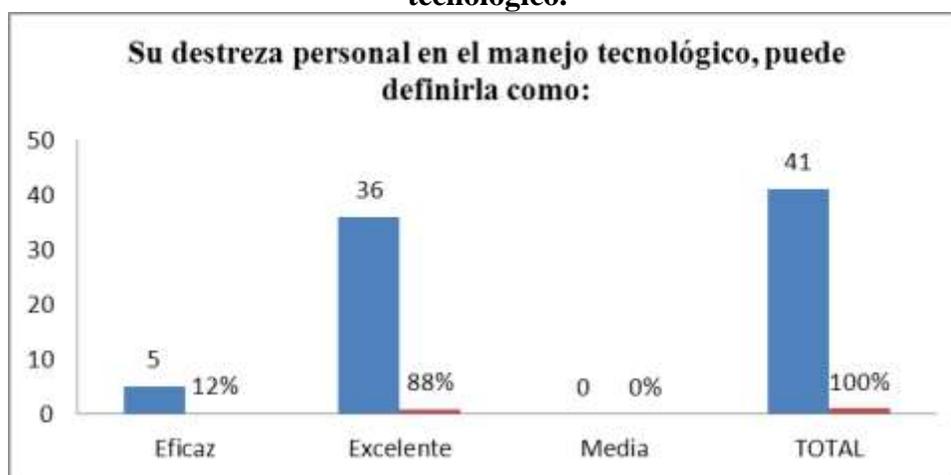
En la actualidad el manejo tecnológico se ha vuelto indispensable para las empresas y para los trabajadores, al desempeñar ciertas actividades existen aplicaciones, sitios web, entre otros que pueden facilitar o agilizar la realización de actividades en específico; es importante que con el avance tecnológico también avancen las empresas, así pueden mantener su posicionamiento en el mercado y seguir compitiendo por ser la mejor. Según la revista Forbes, “33 % de los internautas que se encuentran activos en redes sociales están en edad laboral, siendo Facebook (95 %), YouTube (60 %) y Twitter (56 %) las más comunes. Hay muchas ventajas del uso de la tecnología y del uso de las redes sociales dentro del ámbito laboral: en primer lugar, la tecnología ha hecho que los trabajos sean más flexibles y que el home office o el remote office sean posibles, para evitar factores estresantes como el tráfico o el “ir a calentar la silla”, y así optimizar el tiempo de los empleados, eliminando barreras de horarios, distancias y contribuyendo a formar un sentimiento de productividad y asertividad en el manejo de los horarios”.

Tabla 8. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cómo definiría su destreza personal en el manejo tecnológico.

Alternativa	Frecuencia	%
Media	0	0%
Eficaz	5	12%
Excelente	36	88%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 9. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cómo definiría su destreza personal en el manejo tecnológico.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

En la tabla n°8 se puede observar como la apreciación personal de los encuestados nos lleva a obtener como resultado que un 88% consideran que su manejo tecnológico es excelente; mientras que un 12% indican que tienen un dominio

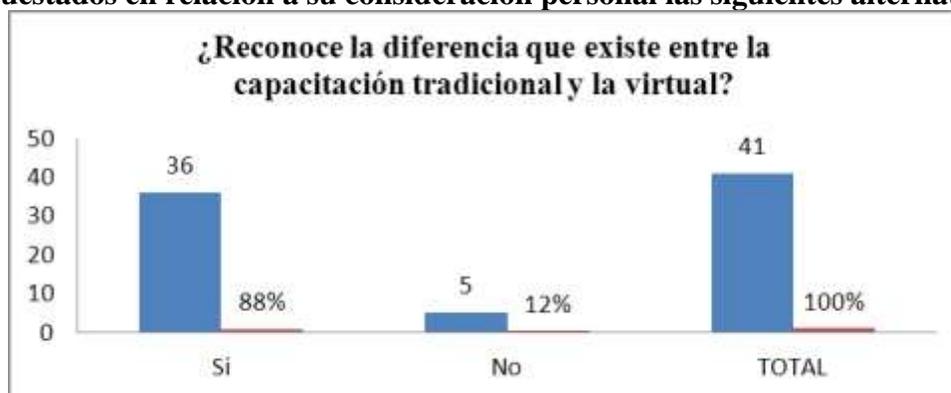
eficaz, siendo estas ventajas que se puede aprovechar a la hora de una futura aplicación de un plan de capacitación para los trabajadores que fueron encuestados.

Tabla 9. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración personal las siguientes alternativas.

Alternativa	Sí	%	No	%	Total
¿Reconoce la diferencia que existe entre la capacitación tradicional y la virtual?	36	88%	5	12%	41
¿Ha participado en una capacitación virtual?	0	0%	41	100%	41

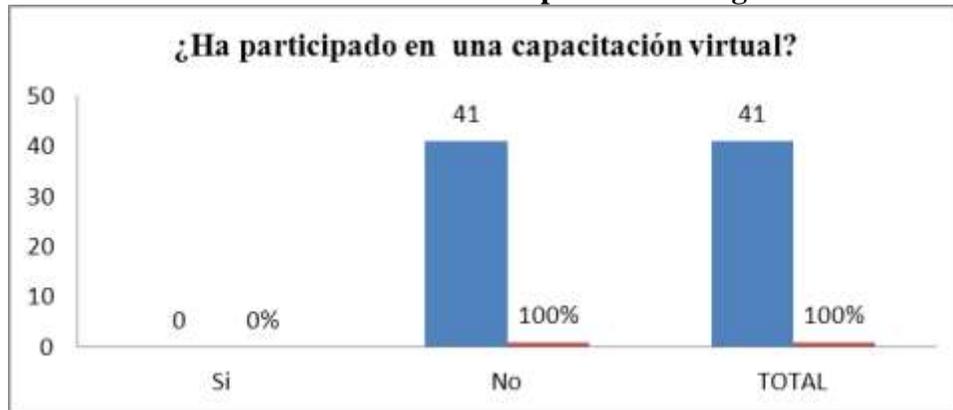
Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Gráfico 10. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración personal las siguientes alternativas.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 11. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a su consideración personal las siguientes alternativas.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Al presentar estas alternativas y obtener los resultados se hace notar como un 88% de los encuestados tienen conocimiento sobre la diferencia existente entre la capacitación tradicional o estándar y la virtual, siendo solo un 12% quienes no están consiente de esta diferencia; aun cuando tienen conocimiento de la virtualidad en las capacitaciones un 100% de los encuestados respondieron que no han recibido una capacitación de forma virtual.

En tal sentido se podría considerar que al ser una modalidad que trae cambios positivos y beneficiosos para la organización sería totalmente factible tomarse el tiempo necesario para que en la empresa se implemente una modalidad virtual a la hora de capacitar al personal de le Gerencia de Finanzas, pudiendo así cumplir con expectativas que mantienen los trabajadores de volver a la época en la que su empresa le ofrecía conocimiento de calidad y en áreas que les interesan mucho más.

Tabla 10. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si la capacitación virtual recibida ha sido de la mano de un colaborador de la empresa, o suministrada por alguna empresa proveedora de cursos virtuales.

Alternativa	Frecuencia	%
Por parte de la empresa	0	0%
Por empresas proveedoras	0	0%
No he recibido capacitaciones virtuales	41	100%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 12. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si la capacitación virtual recibida ha sido de la mano de un colaborador de la empresa, o suministrada por alguna empresa proveedora de cursos virtuales.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Apreciando la información suministrada por los encuestados en la tabla n°10, se muestra como en efecto un 100% de los encuestados afirma no haber recibido bajo suministro de la empresa algún tipo de capacitación virtual, así como tampoco la han recibido por parte de empresa proveedora de cursos online; dando espacio a la

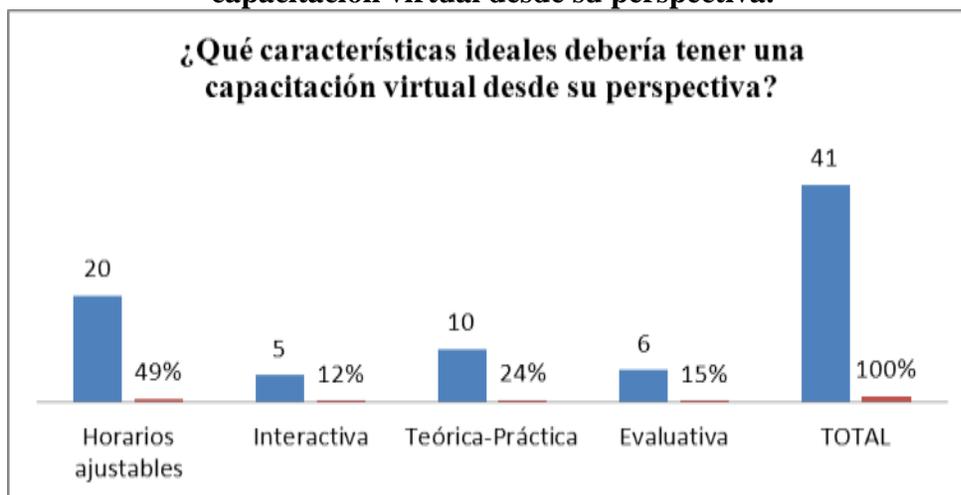
posibilidad de que al implementar una modalidad virtual en la organización pueda tener mucha receptividad.

Tabla 11. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a qué características ideales debería tener una capacitación virtual desde su perspectiva.

Alternativa	Frecuencia	%
Horarios ajustables	20	49%
Interactiva	5	12%
Teórica-Práctica	10	24%
Evaluativa	6	15%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 13. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a qué características ideales debería tener una capacitación virtual desde su perspectiva.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

En relación con los resultados obtenidos, en la tabla mostrada en la parte superior, se aprecia que un 49% de la muestra consideran la flexibilidad de horarios una característica importante y necesaria a la hora de una capacitación virtual, mientras que 24% se inclina hacia la opción de que ser teórica-práctica es indispensable para este tipo de capacitaciones, teniendo así un 15% de la muestra interesada en que se enfoque en ser evaluativa, por último un 12% se inclina por la opción de la interactividad que pueda brindar la capacitación.

Las capacitaciones virtuales dependen mucho de que tanto empeño y dedicación le coloque el estudiante que este emprendiendo en este camino, sin embargo tanto el contenido como las herramientas en sí que se encuentren en el curso son sumamente importantes a la hora de mantener al buscador de conocimiento interesado y comprometido con dicha capacitación; es por ello que todas las opciones planteadas se consideran importantes a la hora de tener una capacitación virtual de calidad.

2.3 OBJETIVO NÚMERO (03) TRES DE LA INVESTIGACIÓN

Detectar las áreas de capacitación requeridas considerando las competencias necesarias para el manejo de entornos virtuales en el personal de la Gerencia de Finanzas.

Contenido de la capacitación

Cada parte de una capacitación es esencial para que su resultado sea exitoso, dado que existen distintas necesidades y equipos en las empresas, no todos los planes de capacitación son iguales. Algunos pueden contener datos que otros no requieren. De todas maneras, existen parámetros necesarios en cada uno de los planes de capacitación corporativos. Uno de los aspectos más importantes y a considerar es el

contenido que se aspira impartir a los necesitados del conocimientos quienes en este caso serían los trabajadores de una empresa; Chiavenato (2009) en su libro *Administración de Recursos Humanos*, plantea que el contenido de dicha capacitación abarca cuatro formas de cambio de la conducta, las cuales se mencionan a continuación:

1. **Transmisión de información:** el contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación. El reto está en repartir la información como un conjunto de conocimientos entre los educandos. Normalmente, la información es general, de preferencia sobre el trabajo, como información respecto de la empresa, sus productos y servicios, su organización, políticas, reglas y reglamentos, etcétera. También puede cubrir la transmisión de nuevos conocimientos.
2. **Desarrollo de habilidades:** sobre todo, las habilidades, destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y operaciones que se realizarán.
3. **Desarrollo o modificación de actitudes:** es decir, la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas. Puede implicar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, sobre todo en relación con los clientes o usuarios (como la capacitación de vendedores, cajeros, etc.) o técnicas de ventas.
4. **Desarrollo de conceptos:** la capacitación puede dirigirse a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que piensen en términos globales y amplios. (p, 323)

El contenido del programa instruccional se estructura con el conjunto de conocimientos, habilidades y/o actitudes que el participante debe adquirir, dominar y aplicar, resultado de su formación. Existen dos aspectos importantes para la estructuración del contenido: la selección y la organización. Aspectos a considerar en la selección de contenidos:

- El nivel de los participantes, en función de que los contenidos pueden ir dirigidos a distintas categorías.
- La claridad y grado de profundidad, a fin de que contenga todos los elementos e ideas indispensables para su comprensión.
- La funcionalidad, es decir, que el contenido sea útil y práctico para el participante.
- La actualidad, esto es, que sea válido para el contexto donde el trabajador desarrollo o aplique el contenido.

Tabla 12. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a las áreas en las que le gustaría ser capacitado.

Alternativa	Frecuencia	%
Competencias Profesionales	38	93%
Desarrollo personal	2	5%
Motivacional	1	2%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 14. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a las áreas en las que le gustaría ser capacitado.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

A través de la encuesta realizada, se puede evidenciar con los resultados obtenidos de la tabla n°12 como un 93% de los encuestados les gustaría recibir capacitaciones en el área profesional, con la expectativa de poder mejorar o actualizar sus conocimientos y así desarrollar sus funciones de forma más eficaz; siendo un 5% los interesados en recibir capacitaciones en desarrollo personal, y un 2% que desean ser capacitados en el área motivacional.

2.4 OBJETIVOS NÚMERO (04) CUATRO DE LA INVESTIGACIÓN

Explorar las experiencias de los trabajadores en el manejo de las herramientas tecnológicas disponibles para la capacitación.

Capacitación Virtual.

La capacitación virtual, es un modelo de educación a distancia, mediado por herramientas tecnológicas, en donde el instructor y participante interactúan mediante una plataforma de web conferencia o video conferencia. La capacitación virtual es la mejor manera de entrenar a un equipo, incluso si no trabajan a distancia. La tecnología permite implementar diversos recursos para hacer que las sesiones sean más dinámicas y entretenidas.

La capacitación virtual tiene muchas ventajas, apreciación que no dejan de lado los autores como Chiavenato (2009) quien en su libro “Administración de recursos humanos”, comenta que: “Los cursos en línea, los programas de maestría y las capacitaciones virtuales permiten instruir y actualizar a los empleados con costos bajísimos. La enseñanza en línea, sin gis ni pizarrón, sin profesores de tiempo completo ni horarios rígidos, avanza a gran velocidad (p. 337)”. Por ello, cada vez más empresas ofrecen este tipo de capacitación, dándoles a sus empleados la oportunidad de mejorar su rendimiento laboral.

La Capacitación Virtual vs. Tradicional.

La formación online y la presencial son dos formas distintas de adquirir conocimientos. Aunque las dos persiguen la calidad de la enseñanza, cada una utiliza su propio método y establece sus propios canales y pautas de aprendizaje.

La educación virtual recurre a Internet y a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para facilitar a los alumnos herramientas didácticas —chats, blogs, videoconferencias o documentos compartidos— que dinamicen el curso y lo hagan más intuitivo y fácil de seguir. Este sistema asíncrono permite a los estudiantes asistir a clase, trabajar, comunicarse, examinarse y acceder a los contenidos desde

cualquier lugar. La formación a distancia se caracteriza también por fomentar la autonomía y la curiosidad de los alumnos, el trabajo colaborativo, el pensamiento crítico y el aprendizaje autodidacta. Este sistema, además, diversifica las fuentes de conocimiento. En cambio, en la educación presencial los estudiantes acuden a un aula física donde transcurre la enseñanza y gran parte del aprendizaje. En esta modalidad los alumnos adquieren un papel más pasivo y se adaptan al ritmo y al método del profesor, que se convierte en la principal fuente de consulta.

No hay una respuesta correcta o incorrecta cuando se trata de la capacitación virtual frente a la presencial, ya que cada método tiene sus propias ventajas. Por ello, al tomar una decisión, es importante considerar las necesidades de la organización y de los alumnos. Lo que es un hecho es que la capacitación virtual se ha convertido en una opción sumamente viable para el entrenamiento laboral.

Ventajas de la Capacitación Virtual

La capacitación virtual es un tipo de capacitación que se imparte a través de Internet y con la ayuda de otras tecnologías, como la realidad virtual (RV) o realidad aumentada (RA). Este método, entre otros beneficios, les permite a los alumnos acceder a diversos materiales de capacitación y colaborar con otros en tiempo real. La lista de beneficios de la capacitación virtual laboral es larga. He aquí algunas de las más notables:

- Es personalizable. La capacitación laboral virtual es personalizable, lo que significa que puede adaptarse a las necesidades de cada empleado.
- Promueve la colaboración. Este método promueve la colaboración, ya que los estudiantes pueden aprender unos de otros y compartir ideas dentro de las plataformas digitales.

- Es cómoda. La formación virtual para el empleo es cómoda y eficaz, ya que los empleados pueden participar desde cualquier lugar con conexión a Internet. La capacitación virtual se ha convertido en una herramienta popular para el desarrollo profesional, y es fácil ver por qué. Con tantos beneficios, no es de extrañar que cada vez más empresas aprovechen este tipo de formación.
- Los costes son menores. Las cuotas de matriculación son más económicas al requerir, entre otras cosas, menos infraestructuras.

Desventajas de la Capacitación Virtual

Ser constantes con la educación virtual es un proceso de trabajo, disciplina, esfuerzo y dedicación, además, se presentarán algunos retos que deben llevarse a cabo, como la capacidad de adaptación, la cultura de la organización y el alcance que tenga de las herramientas tecnológicas.

- Exige organización y fuerza de voluntad. La idiosincrasia de este tipo de educación obliga a establecer unas rutinas determinadas.
- Dificulta el trato directo con el profesor. El contacto con el docente se produce de forma virtual y eso condiciona a la hora de, por ejemplo, realizar consultas.
- Reduce las posibilidades de socializar. Al no existir un lugar físico al que acudir se hace más difícil establecer relaciones personales con el resto de compañeros.

¿Qué son las TIC?

Las tecnologías de información y comunicación, mayormente conocidas como “TIC”, son aquellas cuya base se centra en los campos de la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones, para dar paso a la creación de nuevas formas de comunicación. Se trata de un conjunto de herramientas o recursos de tipo tecnológico y comunicacional, que sirven para facilitar la emisión, acceso y

tratamiento de la información mediante códigos variados que pueden corresponder a textos, imágenes, sonidos, entre otros.

Como es común en todo proceso de comunicaciones, existe la emisión de un mensaje, y en el caso de las TIC, este mensaje corresponde a datos e instrucciones enviadas de un usuario a otro por medio de un canal digital o hardware y definido por un código o software, en un contexto determinado por convenios internacionales. Las TICS involucran una nueva forma de procesamiento de la información, en el que las tecnologías de la comunicación (TC), esencialmente compuestas por la radio, la telefonía convencional y la televisión, se combinan con las tecnologías de la información (TI), las cuales se especializan en la digitalización de las tecnologías de registro de contenidos.

- **Moodle:** Moodle es la segunda LMS más usada en todo el mundo, solo detrás de Blackboard, que se usa en Universidades y es de pago. A su vez, es un Entorno Virtual de Aprendizaje de código abierto, gratuito, que permite crear cursos online, gestionar aulas virtuales y hacer un seguimiento de las calificaciones a lo largo del curso con informes y gráficas del rendimiento académico de cada alumno.
- **Google Classroom:** Google Classroom es una de las herramientas digitales educativas más populares. Es un aula virtual gratuita con una interfaz muy visual, parecida a una red social y que incorpora todas las herramientas de Google: e-mail, Drive, Meet, Calendar... No es un LMS porque carece de herramientas para estructurar los contenidos de manera secuencial. Tiene un tablón en el que los profesores dan acceso a las tareas, un espacio de trabajo en el que los alumnos suben sus documentos y la opción de ver las personas que están conectadas.
- **Google Meet:** Google Meet es la aplicación para videoconferencias de Google, y está conectada a herramientas como Drive y Classroom. Su interfaz es muy

fácil e intuitiva. Permite video llamadas de 100 participantes para su versión gratuita y un límite de 250 en la versión de empresa.

- **Zoom:** Esta herramienta digital es un servicio dedicado exclusivamente a las videoconferencias. Su sistema es más complejo que Google Meet, pero Zoom permite hacer videoconferencias con más personas: hasta 1000 participantes en versión Premium de pago y 100 participantes en su versión gratuita. Además, da la opción de grabar pantallas y transcribir de manera automática las conversaciones.

Tabla 13. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuáles competencias maneja con relación a las herramientas tecnológica.

Alternativa	Frecuencia	%
Internet	21	51%
Podcast	11	27%
Google Classroom	2	5%
Google Meet	7	17%
Aula virtual		0%
Moodle		0%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 15. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuáles competencias maneja con relación a las herramientas tecnológica.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

En consideración con los resultados obtenidos en la tabla n°13 se puede apreciar cómo un 51% de los trabajadores de la Gerencia de Finanzas tienen conocimiento y manejan el uso del internet frecuentemente, un 27% de ellos conoce y hace uso de los Podcast siendo esta una herramienta nueva en el internet, un 17% conocen la existencia de Google Meet por familiares o hijos que en la etapa de pandemia se vieron en la necesidad de hacer uso de esta herramienta virtual para cumplir con sus obligaciones académicas, ahora bien un 5% nada más ha tenido experiencias como la anterior con la herramienta de Google Classroom, haciendo notar que las otras dos opciones presentadas no se encuentran en su rango de conocimiento.

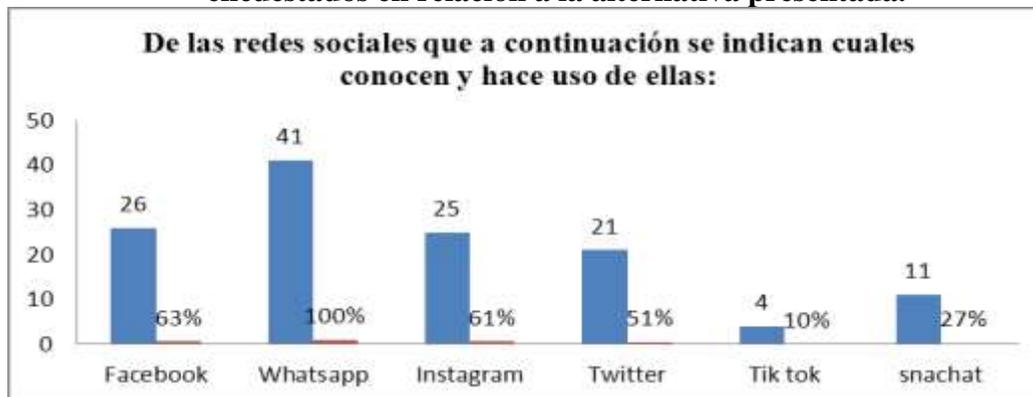
Las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) son herramientas que han surgido con los avances tecnológicos, estas aportan a los buscadores de conocimientos un sinnúmero de programas, cursos, aplicaciones, sitios web, entre otros; con el pasar de los días la creación de estas no paran por ende el conocimiento siempre estará a la mano para el que hace uso del infinito mundo del internet.

Tabla 14. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a la alternativa presentada.

Alternativa	Facebook	%	Instagram	%	Whatsapp	%
De las redes sociales que a continuación se indican cuales conocen y hace uso de ella:	26	63%	25	61%	41	100%
	Twitter	%	Tiktok	%	Snapchat	%
	21	51%	4	10%	11	27%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 16. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a la alternativa presentada.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024)

Respecto a lo planteado en la encuesta, se aprecia en la tabla n°14 los porcentajes de las redes sociales que son usadas por los trabajadores encuestados siendo el Whatsapp la que recibe la totalidad de un 100% de uso de esta aplicación, seguida de Facebook con un 63% de uso por parte de los encuestados, Instagram fue seleccionada por un 61% de la muestra siendo una de las más conocidas y usadas por

ellos, luego se posiciona Twitter con un 51% de uso, quedando Snapchat con un 27% de respuestas y un 10% de respuestas para Tik Tok.

El uso de las redes sociales se puede aprovechar de muchas formas distintas, algunas como lo son Whatsapp y Tik Tok tienen herramientas que pueden ser utilizadas a la hora de estructurar capacitaciones a través de herramientas virtuales; es por ello que el consultar el uso de estas aplicaciones es importante pues a la hora de impartir conocimiento lo importante siempre es contar con espacios que los usuarios manejen o sean fácil acceso para los buscadores de conocimiento.

Tabla 15. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a qué beneficios esperarían obtener de la capacitación virtual versus la tradicional.

Alternativa	Frecuencia	%
Conocimientos actualizados	10	24%
Optimización del tiempo	15	37%
Nuevas herramientas de trabajo	16	39%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 17. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a qué beneficios esperarían obtener de la capacitación virtual versus la tradicional.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Se obtiene de la tabla que es presentada en la parte superior los porcentajes de las respuestas efectuadas por los encuestados, siendo un 39% de la muestra encuestada quienes consideran que un beneficio de las capacitaciones virtuales sobre la tradicional sería la obtención de nuevas herramientas de trabajo que pueden ser aplicadas por ellos a la hora de realizar sus actividades diarias en sus jornadas laborales, por su parte un 37% de la muestra indica que la optimización del tiempo es un resultado de los beneficios que tiene por sobre la capacitación tradicional, por último se muestra que el otro 24% de los encuestados dan fe de que los conocimientos actualizados es otro de los beneficios que se obtienen en capacitaciones virtuales.

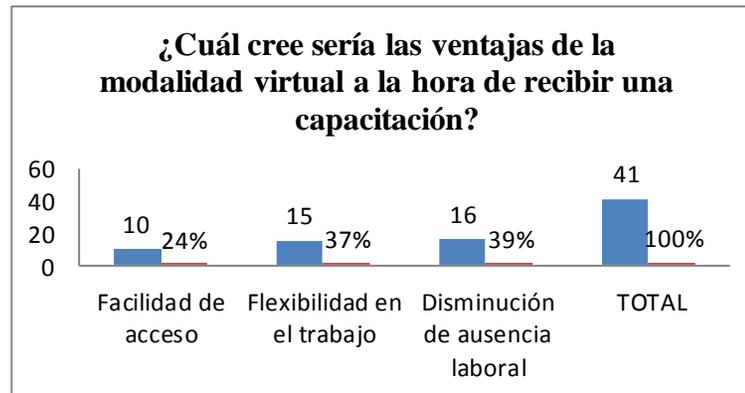
Las capacitaciones en modalidad tradicional tienen beneficios que han ayudado a lo largo del tiempo a sus facilitadores y a sus estudiantes; sin embargo con la aparición de la tecnología y las diferentes plataformas con las cuales tanto empresas como trabajadores se pueden beneficiar se han resaltado mucho más, haciendo que su factibilidad y aplicación crezca ya que brinda esos y más beneficios a quien hace uso de ellas.

Tabla 16. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál cree sería las ventajas de la modalidad virtual a la hora de recibir una capacitación.

Alternativa	Frecuencia	%
Espacio organizacional	10	24%
Flexibilidad en el trabajo	15	37%
Disminución de ausencia laboral	16	39%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 18. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuál cree sería las ventajas de la modalidad virtual a la hora de recibir una capacitación.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

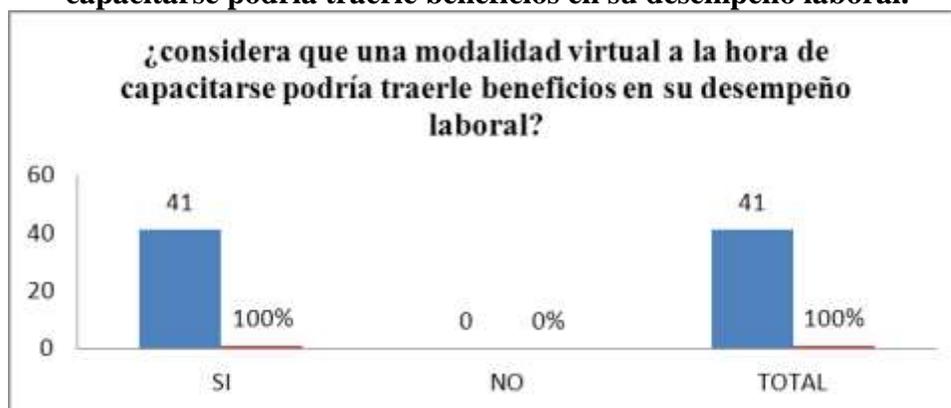
Respetando los resultados arrojados por la encuesta realizada, se aprecia los siguientes porcentajes como ventajas que tendría una capacitación virtual, un 39% de los encuestados contestó que la disminución de la ausencia laboral sería una de estas, ya que al tener la posibilidad de recibir capacitación bajo entornos virtuales cuentan con la autonomía de decisión a la hora de empezar su capacitación incluso desde las instalaciones de la empresa, por su parte un 37% de ellos hace alusión de que la flexibilidad en el trabajo aumentaría pues se esperaría que con un horario establecido y que no interrumpa las labores a realizar permitirían más constantemente las capacitaciones en la Gerencia; por último el 24% restante hace constar que la facilidad de acceso a la información es una gran ventaja pues solo necesitarían una conexión a internet estable y algo de almacenamiento en sus dispositivos móviles o equipos no portátiles para así poder acceder a la información e iniciar sus capacitaciones hasta lograr con éxito certificarse.

Tabla 17. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si considera que una modalidad virtual a la hora de capacitarse podría traerle beneficios en su desempeño laboral.

Alternativa	Frecuencia	%
SÍ	41	100%
No		0%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 19. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si considera que una modalidad virtual a la hora de capacitarse podría traerle beneficios en su desempeño laboral.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Al analizar los datos obtenidos en la encuesta aplicada, nos encontramos con que un 100% de los encuestados dan una respuesta afirmativa al consultarles si una modalidad virtual traería beneficios a su desempeño laboral; en conversación con los encuestados comentan que cualquier forma de capacitación sea virtual o tradicional es beneficiosa para quien la recibe pues al adquirir conocimientos o reforzar los que ya poseen pueden desarrollar de forma eficiente, en menor tiempo y de mejor calidad sus actividades.

Tabla 18. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuáles serían los beneficios que sus labores le generarían a la empresa.

Alternativa	Frecuencia	%
Mayor productividad	11	27%
Mejor rendimiento de los trabajadores	12	29%
Aplicación de nuevas conocimientos	18	44%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 20. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a cuáles serían los beneficios que sus labores le generarían a la empresa.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Con relación a los resultados arrojados en la encuesta, se puede apreciar como en la tabla n°18 un 44% de la muestra considera que uno de los beneficios que generarían a la empresa una modalidad virtual a la hora de capacitar al personal de la Gerencia de Finanzas es que el personal aplicaría nuevos conocimientos obtenidos en los cursos recibidos, mientras un 29% creen que el rendimiento de los trabajadores

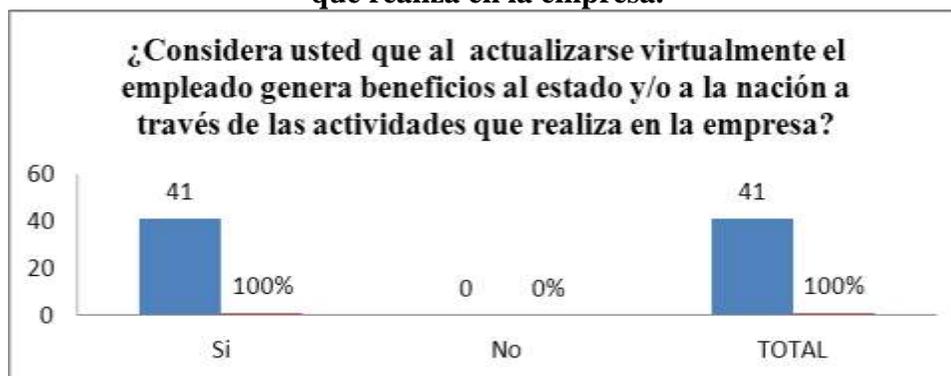
aumentaría dándole a la empresa procesos más eficientes y rápidos, el 27% restante considera que una mayor productividad para la empresa sería el beneficio que traerían consigo las capacitaciones virtuales.

Tabla 19. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si considera usted que al actualizarse virtualmente el empleado genera beneficios al estado y/o a la nación a través de las actividades que realiza en la empresa.

Alternativa	Frecuencia	%
SÍ	41	100%
No		0%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Grafico 21. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si considera usted que al actualizarse virtualmente el empleado genera beneficios al estado y/o a la nación a través de las actividades que realiza en la empresa.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024).

Se presenta a continuación los resultados de la tabla n°19, donde se aprecia que un 100% de la muestra encuestada considera que al actualizar sus conocimientos

virtualmente además de aportarle a la empresa beneficios desde la Gerencia de Finanzas que ayuden a su éxito en la industria; esta a su vez le brindaría mayor producción a al estado y/o la nación siendo esto desde la industria petrolera algo bueno para el país, por otro lado el incluir poco a poco la capacitación virtual en la empresa ayudara a que paulatinamente se consigan profesionales más preparados por y para el beneficio de la empresa.

2.5 OBJETIVO NÚMERO (05) CINCO DE LA INVESTIGACION

Definir el programa considerando las competencias y las áreas que requieran capacitación para el manejo de un entorno virtual.

Definir un programa de capacitación es explicar el paso a paso que se debe seguir a la hora de su planificación con el objetivo de que se realice el mejor, que pueda dar paso a los mejores resultados. Es por eso que citando a Chiavenato (2009) en su libro Administración de Recursos Humanos nos encontramos los puntos que él considera fundamentales a seguir a la hora de realizar un programa de capacitación:

1. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición de los recursos necesarios para efectuar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarios, materiales, manuales, etcétera.
7. Definición del grupo objetivo, es decir, las personas que reciben la capacitación:
 - a) Número de personas.
 - b) Tiempo disponible.

- c) Grado de habilidad, conocimientos y tipo de actitudes.
8. Lugar donde se efectuará la capacitación, con la consideración de las opciones siguientes: en el puesto, fuera del puesto pero dentro de la empresa, y fuera de la empresa.
 9. Tiempo o periodicidad de la capacitación, horario u ocasión propicia.
 10. Control y evaluación de resultados para revisar los puntos críticos que demandan ajustes y modificaciones al programa para mejorar su eficacia.

El éxito o fracaso de este proceso, dependerá en gran parte del diseño y ejecución del plan de capacitación que utilices para transmitir los conocimientos o habilidades que quieres desarrollar. Al igual que un árbol, el programa de capacitación tiene muchas ramas que apoyan a cumplir su objetivo. Pero su fundamento principal, que viene a ser el tronco de nuestro árbol, es la investigación. Esto permite que las actividades de entrenamiento sean lo más precisas posibles y acordes a la realidad.

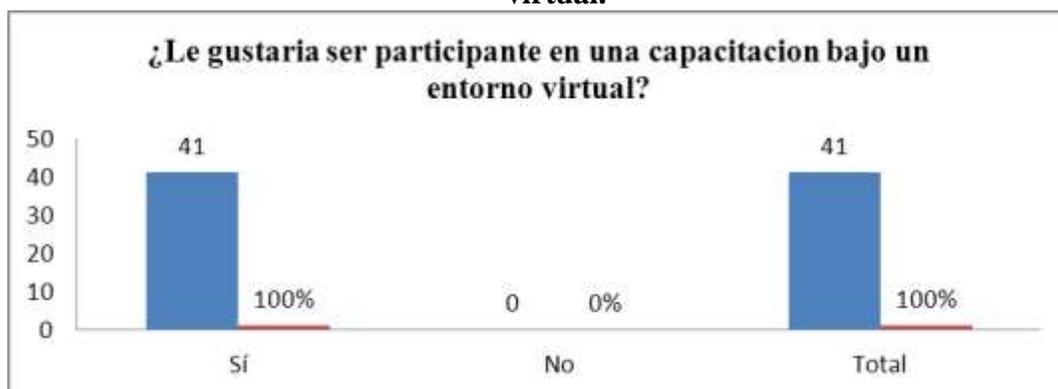
Durante la elaboración del programa de capacitación se deben tomar en cuenta todos los elementos que lo conformarán; ejemplo de ello será que al redactar los objetivos se prevean los contenidos y actividades que se realizarán; o al plantear las actividades, determinar en qué consistirá la evaluación. Todo esto con la intención de que el programa de capacitación cumpla con el cometido para el cual es elaborado, que es el planear y organizar el proceso de instrucción-aprendizaje y con ello se cubran las necesidades de capacitación detectadas.

Tabla 20. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si les gustaría ser participantes en una capacitación virtual.

Alternativa	Frecuencia	%
Sí	41	100%
No	0	0%
Total	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024)

Grafico 22. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual de la opinión de los encuestados en relación a si les gustaría ser participantes en una capacitación virtual.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO (2024)

Se considera importante la apreciación de esta última tabla n°20, ya que en ella un 100% de los encuestados afirma que les gustaría ser un estudiante más en un futuro donde las capacitaciones planificadas para su gerencia sean en una modalidad virtual, abriéndole así camino a nuevas fronteras de aprendizaje, donde las ventajas y beneficios serán uno con las capacitaciones y los trabajadores se encontraran mejor encaminados a la hora de desempeñar sus labores.

ETAPA III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 CONCLUSIONES

En el desarrollo de la investigación dirigida a los trabajadores de la Gerencia de Finanzas de la empresa PDVSA-DEPO y una vez realizado el estudio competente se cuenta con la información suficiente y necesaria para llegar a las siguientes conclusiones:

Los trabajadores de la Gerencia de Finanzas se encuentran actualmente recibiendo capacitaciones que no cumplen con sus aspiraciones profesionales, sin embargo si cuentan con un plan de capacitación que eventualmente los mantienen realizando cursos de desarrollo personal.

Se observa que los trabajadores a pesar de tener conocimientos tecnológicos y un buen manejo de ellos no han tenido ninguna incursión con cursos a través de una modalidad virtual por parte de la empresa, ni de agentes externos.

Son conscientes de los beneficios que puede otorgar una modalidad virtual por sobre el método tradicional que ya maneja la empresa, no muestran rechazo hacia esta modalidad y esperan poder experimentar en el ámbito de capacitación virtual en tiempos futuros.

3.2 RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la empresa PDVSA-DEPO ejecutar el plan de capacitación bajo un entorno virtual propuesto con el objetivo de que exista en la organización una

herramienta de capacitación que le permita minimizar costos de traslado, estadía y en algunos casos de contratación de facilitadores y así mantener al personal de la Gerencia de Finanzas en constantes capacitaciones según se presenten las necesidades.

- Una vez aprobada la propuesta se recomienda aplicarse en un corto o mediano plazo, siendo este un tiempo prudencial para la planificación, elaboración, aplicación y evaluación del plan.
- Es importante la evaluación continua de este plan para verificar que los objetivos del mismo se estén logrando y ajustarlo a la innovación vigente según el caso específico que se pretenda capacitar.
- Al verificar que el plan de capacitación bajo un entorno virtual se ejecuta con éxito se recomienda su práctica en otras gerencias de la empresa con la finalidad de que sus beneficios se encuentren en todo el personal que en ella labora.

3.3 PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION BAJO UN ENTORNO VIRTUAL EN LA GERENCIA DE FINANZAS DE PDVSA-DEPO

3.3.1 Introducción

Un plan de capacitación bajo un entorno virtual es la herramienta perfecta para toda empresa que se encuentra en la necesidad de mantener a su personal actualizado con las tendencias que cada área y jerarquía que en su organización amerita, a su vez le muestra al trabajador lo interesada que esta la empresa en su crecimiento personal y profesional.

Es importante contar con un conocimiento profundo sobre los contenidos que se desean impartir, atinando siempre a la necesidad real que tenga el personal a

capacitar, pues así se garantiza que las capacitaciones sean del nivel adecuado para el participante y que este pueda ir escalando en cuanto a las necesidades que presente.

Así pues tomando en cuenta el análisis obtenido de la problemática a lo largo de la investigación, se utiliza el paso a paso que se establece en lecturas utilizadas como apoyo para la realización de un plan de capacitación bajo un entorno virtual, planificado y organizado en función de brindar una mejor experiencia de capacitación al personal de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO.

3.3.2 Justificación

Proponer un plan de capacitación bajo un entorno virtual se debe a la necesidad de los trabajadores de la Gerencia de Finanzas de mantenerse en constante desarrollo de habilidades y aumento de conocimientos relativos al trabajo, ayudando así a modificar sus actitudes frente a aspectos de la organización, el cargo que ocupa o el ambiente laboral.

Al aplicar un plan de capacitación bajo un entorno virtual los empleados se hacen de una herramienta que les permite tener acceso a cursos de diversos tipos como son los inductivos, los preventivos, los correctivos y de desarrollo de carrera; de varias modalidades como son la de formación, de actualización, de especialización, de perfeccionamiento y de complementación, también de diversos niveles teniendo desde el básico hasta el avanzado; sin necesidad de tener que ausentarse de su espacio laboral, solo con programar las clases en horarios flexibles y que no interrumpan el cumplimiento de sus labores; es importante resaltar que dicho plan trae beneficios en disminución de gastos para la empresa.

.La aplicación de un plan de capacitación virtual para favorecer a los trabajadores de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO es una inversión valiosa y

de costos bajos que puede generar impactos positivos tanto a nivel individual como colectivo; potenciando la motivación del empleado, mejorando su rendimiento y desarrollando alternativas efectivas para la organización.

3.3.3 Objetivos de la Propuesta

3.3.3.1 Objetivo General

Capacitar en una modalidad 100% virtual a los empleados ocupantes de los distintos cargos de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO.

3.3.3.2. Objetivos Específicos

- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas específicas de la Gerencia de Finanzas a través de un entorno virtual.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo de los trabajadores de la Gerencia de Finanzas mediante capacitaciones virtuales.
- Presentar un plan de capacitación virtual a través de una propuesta a partir del estudio realizado para aplicarlo a los trabajadores de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO.

3.3.4 Plan de Capacitación Bajo un Entorno Virtual para la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO

 PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA GERENCIA DE FINANZAS (PDVSA DEPO)					
OBJETIVO DE LAS CAPACITACIONES	METODO PARA CAPACITAR	RECURSOS NECESARIOS PARA LA CAPACITACIÓN	LUGAR DE LA CAPACITACIÓN	TIEMPO O PERIODICIDAD DE LAS CAPACITACIONES	METODO DE EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES
Capacitar en una modalidad 100% virtual a los empleados ocupantes de los distintos cargos de la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO.	Utilizar plataformas virtuales, específicamente: ZOOM y Google Classroom.	Computadoras, Conexión de Internet, Proyector de Video, Reproductores de Audio.	Oficina del personal, Biblioteca (que contenga los recursos necesarios), Auditorio del Esem.	Cada area de conocimiento tendrá una duración por modulo o nivel de curso dependiendo de la complejidad de la misma.	Al iniciar el curso o modulo cada facilitador presentará las pautas correspondientes a su método de evaluación.
Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas específicas de la Gerencia de Finanzas a través de un entorno virtual.				La duración de los modulos dependeran de la complejidad del tema.	Las facilitadores en conjunto con los encargados de las capacitaciones serán los responsables de aprobar o reprobar a los participantes de las mismas.

 ACCIONES DE FORMACION PARA LA GERENCIA DE FINANZAS (PDVSA DEPO)						
CATEGORIA	DIMENSIÓN	AREA DE CONOCIMIENTO	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO DEL TRABAJADOR	DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	MODULO/CURSO/ PROGRAMA
FORMACION TECNICO-PROFESIONAL	APOYO	HIGIENE OCUPACIONAL			1 DIA	
FORMACION TECNICO-PROFESIONAL	APOYO	FINANZAS			3 DIAS	
FORMACION TECNICO-PROFESIONAL	APOYO	INFORMATICA			2 DIAS	
FORMACION TECNICO-PROFESIONAL	APOYO	PLANIFICACION			2 SEMANAS	
FORMACION TECNICO-PROFESIONAL	APOYO	RECURSOS HUMANOS			1 SEMANA	
DESARROLLO EMPRESARIAL	DESARROLLO CORPORATIVO	SUPERVISORIO GERENCIAL			1 MES	
DESARROLLO EMPRESARIAL	DESARROLLO PERSONAL	COMUNICACIÓN			2 DIAS	
DESARROLLO EMPRESARIAL	DESARROLLO PERSONAL	LIDERAZGO			2 DIAS	
DESARROLLO EMPRESARIAL	DESARROLLO PERSONAL	NEGOCIACION			1 SEMANA	
DESARROLLO EMPRESARIAL	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	CALIDAD			1 DIA	
DESARROLLO EMPRESARIAL	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL			2 SEMANAS	
DESARROLLO EMPRESARIAL	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	ORGANIZACION			3 SEMANAS	

BIBLIOGRAFÍA

- Andrea Flores - 31 Ago. 23 Copyright © Crehana 2024
<https://www.crehana.com/blog/upskilling-reskilling/capacitacion-virtual/>
- Arias F (2016) El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Caracas Editorial Espítome.
- Balestrini, M. (2001). Como se elabora un proyecto de Investigación: (para los estudios formulativos o exploratorios, formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles). Caracas, Distribución BL. Consultores Asociados.
- Barrera, J. H. (2012). El Proyecto de Investigación comprensión holística de la metodología y la investigación (7ª ed.). Caracas, Venezuela Baldwin, T.T. & Ford, J.K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. Personnel Psychology, (1), 63-105.doi:10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x
- Bendezú Paytán, M. (2018) Monografía sobre LMS. Lima, Perú: Escuela Profesional de Matemática e Informática. Universidad Nacional de Educación.
- Chiavenato I, (2009) Gestión del Talento Humano 3ª Edición. Editorial McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V- En LINEA
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf> (Consulta diciembre 2023)
- Claire Hastwell. Great Place to Work® USA 26 mayo 2023
<https://www.greatplacetowork.com.ve/blog/capacitacion-y-desarrollo-de-empleados-los-beneficios-de-mejorar-o-volver-a-capacitar-a-su-equipo>
- Emmanuel Reyes, Abril 14, 2022 Copyright © 2024 Emprendedor Inteligente
<https://www.emprendedorinteligente.com/definicion-de-capacitacion-segun-autores/>
- Fontines T (2012), metodología de la Investigación. Pasos para elaborar un Proyecto de Investigación. Caracas Editorial Júpiter.
- Londoño, C. (2003) Capacidad y Desarrollo. Revista Universidad EAFIT, 95, 7-14.
- Mínguez, A. (2003) El formador en la Empresa. Madrid: ED, ESIC.
- Pedro, F. (2018). Tendencias internacionales en innovación educativa: retos y oportunidades en Rey, F. y Jabonero, M. (Ed.) Sistemas Educativos Decentes (pp. 71-99). Fundación Santillana.

Rivera Teran, Carmen Lisette Cabrera, C. (2009). Capacitación Virtual para el Desarrollo del Recurso Humano en el Área de Mercadotecnia.

Ruiz, T. F. (2012). Metodología de la Investigación. Pasos para realizar el proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Júpiter Editores C.A.

Stephens (2004) Implementación de un estudio usando E Learning OBJETS (LO) para determinar la Interoperabilidad entre diferentes plataformas E- E Learning. Medellin Universidad EAFIT

Tiching Blog: Resnick, M., Dolors, R. y Downes, S (2016). Hablamos de educación. Reflexiones educativas para cambiar el mundo. España: Vicens Vives.

ANEXOS

CUESTIONARIO

1. **¿Conoce usted lo que significa el término capacitación?**
 - Sí
 - No
2. **¿Existe en la empresa donde labora un programa de capacitación? De existir, describa en una oración la calidad de las capacitaciones que ofrece la empresa en la cual labora.**
 - Sí
 - No
3. **¿En qué áreas se les suele brindar las capacitaciones?**
 - Desarrollo Personal
 - Áreas Profesionales
 - Motivacional
4. **¿Con que frecuencia la empresa facilita los cursos de capacitación?**
 - Cada mes
 - Trimestralmente
 - Anualmente
5. **¿Cuál es la duración promedio de las capacitaciones que ha recibido en la empresa?**
 - Unas horas
 - Un día
 - Un mes
6. **¿Cuál es su nivel de satisfacción con las capacitaciones recibidas?**
 - Insatisfecho
 - Neutro
 - Muy satisfecho
7. **¿Sabe usted que método implementa la empresa para conseguir a sus facilitadores a la hora de ofrecer las capacitaciones?**
 - Sí
 - No

- 8. ¿Los facilitadores que suelen capacitar en la empresa donde labora son trabajadores de la misma o vienen de alguna casa de estudio?**
- Son compañeros de la empresa
 - Son de otras organizaciones
 - Ambos
- 9. Su destreza personal en el manejo tecnológico, puede definirla como:**
- Media
 - Eficaz
 - Excelente
- 10. ¿Reconoce la diferencia que existe entre la capacitación tradicional y la virtual?**
- Sí
 - No
- 11. ¿Ha participado en una capacitación virtual?**
- Sí
 - No
- 12. ¿La capacitación virtual recibida ha sido de la mano de un colaborador de la empresa, o suministrada por alguna empresa proveedora de cursos virtuales?**
- Por parte de la empresa
 - Por empresas proveedoras
 - No he recibido capacitaciones virtuales
- 13. ¿Qué características ideales debería tener una capacitación virtual desde su perspectiva?**
- Horarios ajustables
 - Interactiva
 - Teórica-Práctica
 - Evaluativa
- 14. ¿En qué áreas le gustaría ser capacitado?**
- Competencias Profesionales
 - Desarrollo personal
 - Motivacional

15. ¿Cuáles competencia manejas con relación a las herramientas tecnológica?

- Internet
- Podcast
- Google Classroom
- Google Meet
- Aula virtual
- Moodle

16. De las redes sociales que a continuación se indican cuales conocen:

- Facebook
- Whatsapp
- Instagram
- Twitter
- Tik Tok

17. ¿Qué beneficios esperaría obtener de la capacitación virtual versus la tradicional?

- Conocimientos actualizados
- Optimización del tiempo
- Nuevas herramientas de trabajo

18. ¿Cuál cree sería las ventajas de la modalidad virtual a la hora de recibir una capacitación?

- Espacio organizacional
- Flexibilidad en el trabajo
- Falta de ausencia del trabajo

19. ¿Considera que una modalidad virtual a la hora de capacitarse podría traerle beneficios en su desempeño laboral?

- Sí
- No

20. Desde esa capacitación virtual ¿cuáles serían los beneficios que sus labores le generarían a la empresa?

- Mayor productividad

- Mejor rendimiento de los trabajadores
- Aplicación de nuevos conocimientos

21. ¿Considera usted que al actualizarse virtualmente el empleado genera beneficios al estado y/o a la nación a través de las actividades que realiza en la empresa?

- Sí
- No

22. ¿Le gustaría ser participante en una capacitación virtual?

- Si
- No

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	Propuesta de un plan de capacitación bajo un entorno virtual en la gerencia de finanzas de PDVSA-DEPO.
---------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CVLAC / E-MAIL	
Montaggioni Solorzano, Nastasha Simone Guillermina	CVLAC:	C.I 27 191 600
	e-mail:	simonenastasha0305gmail.com
Salazar Anderico, Virginia José	CVLAC:	C.I 27 181 713
	e-mail:	virginiajose98gmail.com

Se requieren por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2.". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cédula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

adquirir
conocimientos
modalidad
programa
curso especial de grado

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras clave. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias sociales y Administrativas	Gerencia de recursos humanos

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos una subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (abstract):

La investigación fue realizada en la empresa PDVSA-DEPO ubicada en Maturín estado Monagas en base a un Plan de Capacitación Virtual, con la finalidad de ofrecerle una mejor oportunidad de adquirir y ampliar conocimientos en las distintas áreas de la gerencia a los empleados que en ella labora. El objetivo fue mostrar un Plan de Capacitación Bajo un Entorno Virtual en la Gerencia de Finanzas de PDVSA-DEPO. El tipo de investigación es de campo teniendo un diseño no experimental, con un nivel descriptivo, la población y muestra es de 41 trabajadores, quienes a través del instrumento de medición tipo Encuesta (Cuestionario), se pudo observar que no han recibido Capacitaciones en modalidad Virtual pues no cuentan con un programa de este tipo en la empresa, recurriendo así a capacitaciones tradicionales que suelen requerir mucho tiempo, dinero y ausencia de sus lugares de trabajo.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Prof. García, Omaira	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 4038427
	e-mail	ogarca47gmail.com
Prof. León, Morella	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 13552525
	e-mail	mleon.udomonagasgmail.com
Prof. Córdova, Carmen	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 10316528
	e-mail	ccordova.udomonagasgmail.com

Se requieren por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: “Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2.”. Si el contribuidor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cédula de Identidad). La Codificación del ROL es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2024	03	12

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: Spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es *spa*. El código para inglés es *en*. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (*en*).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOCTG_MSNS2024

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M
N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2
3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejs: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Investigación de Operaciones, Profesor Asociado, Administrativo III, etc.

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Postdoctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente, Núcleo Monagas

Si como producto de convenios, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el Título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CURELLA
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/manja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Derechos.

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): "Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quién deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización"

Nastasha Montaggioni

Nastasha S G Montaggioni Solorzano

C.I.: 27 191 600

BACHILLER

Virginia Salazar

Virginia J Salazar Anderico

C.I: 27 181 713

BACHILLER



PROF. Omaira Garcia

ASESOR ACADÉMICO