

ANEXO X-2



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Sociales para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado:

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para Diseño de un Plan de Desarrollo Profesional E-Learning adecuado a los empleados de Stellantis

Realizado por el (la) Br. María Fernanda Asteaga

C.I. N° 27.249.728 cursante de la carrera de Relaciones Industriales

hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el Informe Final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: 20.

APROBADO

NO APROBADO

El Jurado

Tutor Académico (Coordinador)
Nombre: Myrian Garcia
C.I.: 6.443.254

Jurado
Nombre: [Signature]
C.I.: 11465064



Jurado
Nombre:
C.I.:

Fecha: 24/05/22



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE
CAPACITACIÓN PARA DISEÑO DE UN PLAN DE
DESARROLLO PROFESIONAL E-LEARNING
ADECUADO A LOS EMPLEADOS DE STELLANTIS**

Autor(es) Maria F. Arteaga
C.I. 27.249.728

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego

Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
COORDINACIÓN DE PASANTÍA

**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA DISEÑO DE UN
PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL E-LEARNING ADECUADO A LOS
EMPLEADOS DE STELLANTIS**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Tutor académico: Myrian Garcia C.I 6.443.254

Tutor empresarial: Enio Arocha C.I. 11.100.224

AUTOR: Maria F. Arteaga

C.I. 27.249.728

San Diego, Abril 2022

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

pp.

INTRODUCCIÓN

FASE

I GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN

1.1 Descripción de la Empresa	4
1.1.2 Estructura Organizativa	6
1.2 Misión de la empresa	7
1.2.1 Visión de la empresa	7
1.2.2 Objetivos de la Empresa	7
1.2.3 Valores de la Empresa	8
1.3 Descripción del Departamento	8
1.4 Estructura Organizativa del Departamento	9

II DIANÓSTICO

2.1 Diagnóstico de Necesidades	10
2.2 Plan de Trabajo	12
2.3 Cronograma de Actividades	13
2.4 Descripción de las actividades de pasantía	14
2.4 Recursos Técnicos y Humanos.	25

III VINCULACION TEORICA

3.1 Antecedentes	28
3.2 Bases Teóricas	32
3.3 Definición de Términos Básicos	38

IV RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

4.1 Resultados de la aplicación instrumento empleados	39
4.2 Resultados de la aplicación instrumento Gerentes	62
4.3 Resultados de la aplicación instrumento Experto	63

ACCIONES

5. 1 Modelo de implementación de plataformas E-learning para el desarrollo profesional de la empresa Stellantis	64
---	----

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	66
Recomendaciones	68

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliográficas	69
Electrónicas	70

LISTA DE TABLA

CONTENIDO

TABLA		Pp.
N° 1	Tabla de operacionalización de variable	16
N° 2	Tabla de población de Stellantis	26
N° 3	Tabla de la Muestra seleccionada	27
N° 4	Eficiencia en las funciones	39
N° 5	Satisfacción referente a las capacitaciones de desarrollo profesional	40
N° 6	Incremento de satisfacción laboral	41
N° 7	Expectativa de Crecimiento	42
N° 8	Oportunidades de desarrollo profesional dentro de la Empresa	43
N° 9	Disponibilidad para trabajar en el desarrollo profesional	44
N° 10	Aceptación de sugerencias positivamente	45
N° 11	Disponibilidad de asumir un puesto mayor	46
N° 12	Competencias para un puesto aspirado	47
N° 13	Capacitación para aumentar las ventas	48
N° 14	Capacitaciones ofrecidas por la empresa orientada a la rentabilidad	49
N° 15	Inclusión de la formación profesional a la estrategia de crecimiento empresaria.	50
N° 16	Oportunidad de desarrollo de nuevos mercados a través de capacitaciones	51
N° 17	Requerimiento de conocimientos técnicos	52
N° 18	Entrenamiento en trabajo en equipo	53
N° 19	Entrenamiento en Resolución de conflictos	54
N° 20	Entrenamiento en adaptación al cambio	55
N° 21	Entrenamiento en liderazgo	56
N° 22	Entrenamiento en motivación	57
N° 23	Disponibilidad de participar en el Plan de desarrollo profesional	58
N° 24	Dominio de las tecnologías	59
N° 25	Contratiempos para participar en el Plan	60
N° 26	Conexión a internet	61

LISTA DE GRÁFICAS

CONTENIDO

GRÁFICAS	Pp.
N° 1 Eficiencia en las funciones	39
N° 2 Satisfacción referente a las capacitaciones de desarrollo profesional	40
N° 3 Incremento de satisfacción laboral	41
N° 4 Expectativa de Crecimiento	42
N° 5 Oportunidades de desarrollo profesional dentro de la Empresa	43
N° 6 Disponibilidad para trabajar en el desarrollo profesional	44
N° 7 Aceptación de sugerencias positivamente	45
N° 8 Disponibilidad de asumir un puesto mayor	46
N° 9 Competencias para un puesto aspirado	47
N° 10 Capacitación para aumentar las ventas	48
N° 11 Capacitaciones ofrecidas por la empresa orientada a la rentabilidad	49
N° 12 Inclusión de la formación profesional a la estrategia de crecimiento empresaria.	50
N° 13 Oportunidad de desarrollo de nuevos mercados a través de capacitaciones	51
N° 14 Requerimiento de conocimientos técnicos	52
N° 15 Entrenamiento en trabajo en equipo	53
N° 16 Entrenamiento en Resolución de conflictos	54
N° 17 Entrenamiento en adaptación al cambio	55
N° 18 Entrenamiento en liderazgo	56
N° 19 Entrenamiento en motivación	57
N° 20 Disponibilidad de participar en el Plan de desarrollo profesional	58
N° 21 Dominio de las tecnologías	59
N° 22 Contratiempos para participar en el Plan	60
N° 23 Conexión a internet	61

INTRODUCCIÓN

En la actualidad uno de los mayores retos que enfrentan las organizaciones es adaptarse a las exigencias de las industrias y los mercados competencia en este mundo cambiante. Estos retos surgen con frecuencia en periodos de inestabilidad o variabilidad en la práctica como los sistemas, estilos de gestión o evolución en el entorno de la organización. Es por ello, la importancia de que las organizaciones estén preparadas ante los posibles cambios trascendentales para así, lograr evolucionar y adaptarse con rapidez a los requerimientos que comporte sobrevivir, mantenerse y competir en el mercado.

Resulta claro, que la base del cambio en las organizaciones son las personas que trabajan en ella, por lo tanto, se necesita de un personal con las competencias idóneas para cumplir sus funciones de manera eficiente, además con capacidad de adquirir nuevos conocimientos que le permitan desarrollarse profesionalmente para adaptarse a los cambios.

Es por ello, que las empresas deben mirar hacia su interior y preocuparse por el desarrollo de las habilidades de los empleados, estas son necesarias para su desempeño laboral. Además, cuando el trabajador siente que se toma en cuenta su crecimiento personal y profesional, ponen mayor empeño y compromiso para cumplir los objetivos organizacionales.

Es aquí, entra en juego la capacitación como herramienta efectiva para mejorar la productividad de la empresa, a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y aptitudes que permitan desarrollar personal y profesionalmente al empleado para el beneficio de ambos.

Sin embargo, existe una etapa que es crucial antes de implementar la capacitación, esta es denominada; Detección de necesidades o diagnóstico de las necesidades de capacitación, puesto que proporciona la información necesaria para que los directivos y el departamento de Recursos Humanos, conozcan la situación de sus colaboradores con respecto a sus funciones, intereses y oportunidades o cualquier otra información base para la ejecución de la capacitación.

Es por ello, que el propósito de esta investigación está en diagnosticar las necesidades de capacitación existente en los empleados de la empresa Stellantis, como aproximación a el diseño de un plan de desarrollo profesional E-learning, que permita reforzar las habilidades blandas de los empleados con el objetivo de prepararlos para cumplimiento eficientes de sus actividades.

A fin de obtener un reporte de dichas actividades a continuación se le presenta la estructura de este informe:

Fase I, en esta se muestra las generalidades de la empresa y del departamento donde se realizó las pasantías; Ubicación, reseña histórica, misión, visión y la estructura del organigrama de la empresa STELLANTIS

Fase II, este corresponde a lo que es el diagnóstico de las necesidades, la formulación, los objetivos generales, objetivos específicos, el plan de trabajo, descripción de actividades durante la pasantía, cronograma de actividades, recursos técnicos y humanos.

Fase III, este nos hace mención sobre la vinculación teórica de la presente investigación con la investigación de otros autores, aquí podemos encontrar; los antecedentes de la investigación, las bases teóricas como apoyo a la propuesta que dará solución a lo planteado en la organización.

Fase IV, se refiere a la presentación de los resultados del DNC, producto de los instrumentos aplicados al personal.

Fase V, corresponde a las acciones o mejoras sugeridas para cambiar la situación problemática expuesta y la factibilidad de aplicación de dichas acciones.

FASE I
GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN

1.1 Descripción de la Empresa

Stellantis se encuentra ubicada en la Av. Pancho Pepe Croque, Zona Industrial Norte, Valencia, Estado Carabobo Venezuela.

Inicio sus operaciones en octubre de 1950 con el nombre de FCA Venezuela en el sector automotriz, bajo la razón social “Ensamblaje Venezolana SA”, constituyéndose la planta en la ciudad de Caracas bajo la dirección y orientación de sus dueños iniciales, la familia Phelps, con la finalidad de ensamblar y comercializar vehículos con la marca Chrysler (Dodge, Plymouth, DeSoto).

1957 Sus fundadores venden su participación a Chrysler Corporation, dando origen a “Chrysler de Venezuela SA”.

1965 El 6 de abril, dicha empresa abre sus puertas en la Avenida Pancho Pepe Cróquer, Zona Industrial Norte, Valencia, Estado Carabobo, bajo la representación del Grupo Económico Mendoza, con el objetivo de ensamblar y comercializar Productos Automotores Nissan, Patrol y Jeep de Venezuela, SA.

1982 Se decidió integrar todas las operaciones de ensamblaje a la Planta Ensambladora Carabobo, CA. Que fue fundada El 6 de abril de 1965, y abre sus puertas en la Avenida Pancho Pepe Cróquer, Zona Industrial Norte, Valencia, Estado Carabobo, bajo la representación del Grupo Económico Mendoza.

1987 en Marzo, Chrysler Corporation adquiere American Motors CO., originando nuevas políticas internas de la compañía y dando inicio al ensamblaje de los modelos Wrangler, Wagoneer Limited, Cherokee Chief y Comanche Chief.

1990 En Mayo, cambia su razón social de “Jeep de Venezuela SA.”, para convertirse en “Chrysler Motor de Venezuela LLC.”, atendiendo a los cambios generadores por los mercados internacionales y a los procesos de globalización.

1998 Chrysler se hace acreedora de la certificación ISO 14001, convirtiéndose así en la primera empresa en el país en contar con tan prestigioso reconocimiento lo que garantiza que sus procesos y productos como lo son: Cherokee, Grand Cherokee y Neón ensamblado en el país y los importados Dodge Ram 2500, Ram 4000, Estratus y Caravan, causan el menor impacto ambiental.

Además, en este año, a nivel corporativo, tuvo lugar la unión de Chrysler L.L.C. con otro gigante del sector automotriz, DaimlerBenz AG, para así dar paso a DaimlerChrysler L.L.C.

2007 El 17 de agosto se realizó oficialmente el cambio de denominación social de DaimlerChrysler de Venezuela, L.L.C a Chrysler de Venezuela, L.L.C.

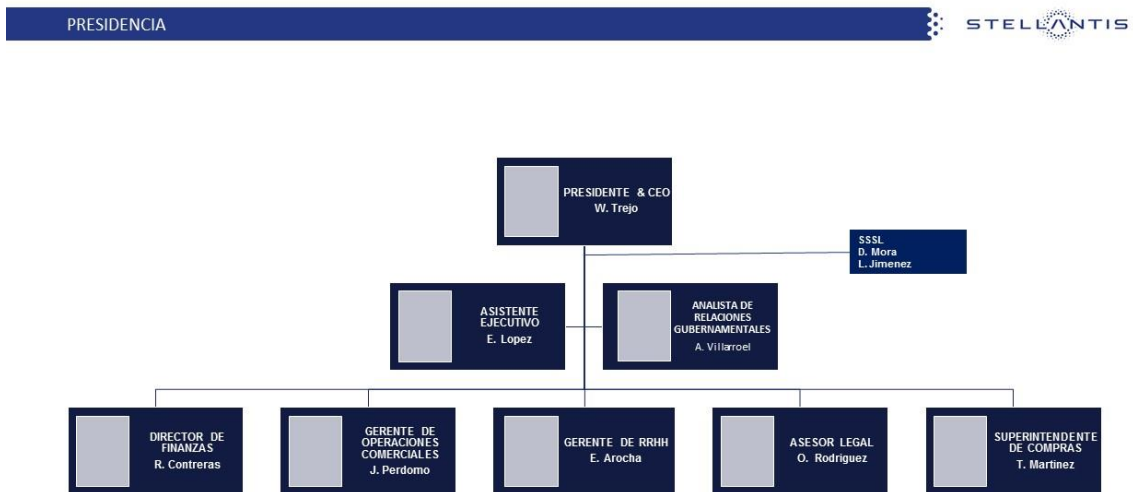
2009 Se aprueba la venta de todos los activos de Chrysler a la nueva compañía formada por la alianza con FIAT; asumiendo Chrysler una enorme oportunidad para comenzar de nuevo y crear algo especial con la alianza global con Fiat, buscando desarrollar rápidamente una sociedad fortalecida y sinérgica.

2014 El 1º de enero, Fiat anunció que compraba el total del paquete accionario de Chrysler, el acuerdo se completó el 21 de enero, convirtiéndose así Fiat en la única propietaria de Chrysler Group. El 29 de enero, Fiat propuso la agrupación de ambas compañías bajo el nombre de Fiat Chrysler Automobiles.

2021 El 16 de enero, se anunció oficialmente la fusión entre dos grandes grupos: Fiat Chrysler Automobiles (FCA) y Groupe Peugeot SA (PSA). Consolidándola a nivel mundial como Stellantis.



1.1.2 Estructura Organizativa



Fuente: Stellantis (2021)

1.2 Misión

La misión de Stellantis es ser los más rentables suplidores de productos automotrices y servicios relacionados en todos los segmentos de relevancia en Venezuela. Continuar fortaleciendo sus marcas y suplir extraordinarios vehículos, que satisfagan a sus clientes. Asegurando una integración optima de productos, funciones, procesos y culturas, cumpliendo con todos los requerimientos locales que así se requieran, así como, los objetivos del grupo. Ser la compañía más admirada de Venezuela. Contratar y retener los mejores empleados y crear un medio ambiente que genere resultados de nivel mundial.

1.2.1 Visión:

Ser los responsables por el buen éxito de los productos automotrices y servicio de Stellantis. Su propósito es definir y gerenciar las actividades en el país para las divisiones y unidades de negocios, para contribuir significativamente con los objetivos de globalización en Latinoamérica, sustentar el crecimiento continuo, maximizando las ganancias y satisfacción del cliente.

1.2.3 Objetivo corporativo:

Impulsados por nuestra diversidad, lideramos la forma en la que se mueve el mundo

1.2.4 Valores:

Integridad: Una persona íntegra es aquella que siempre hace lo correcto; que hace todo aquello que considera bueno para la misma sin afectar los intereses de otras personas.

Honestidad: Cualidad de la persona o cosa que es honesta.

Compromiso: Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.

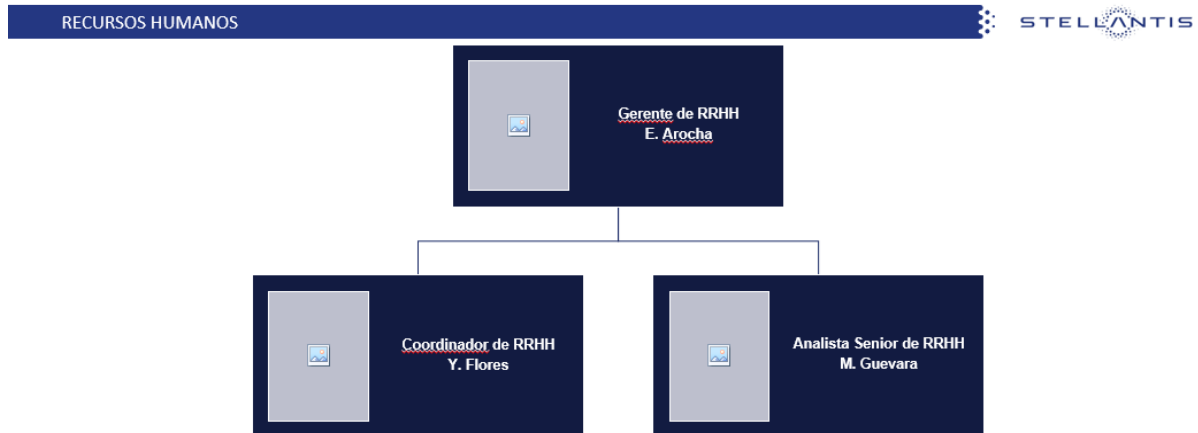
Lealtad: Sentimiento de respeto y fidelidad a los propios principios morales, a los compromisos establecidos o hacia alguien.

Responsabilidad: Circunstancia de ser el culpable de una cosa.

1.3 Descripción del Departamento donde desarrolla la pasantía.

El Departamento donde realicé las pasantías, se denomina Recurso Humanos, su función es gestionar las actividades de los recursos humanos de la organización. Es el departamento enlace entre los empleados y la empresa. Se encarga de contratar, mantener y desarrollar al personal, son los encargados de desarrollar y formar al talento humano y gestionan los beneficios e incentivos de los trabajadores. Este departamento es de suma importancia para la empresa ya que su gestión ayuda a conseguir los objetivos estratégicos de la organización.

1.3.1 Estructura Organizativa



Fuente: Stellantis (2021)

El departamento de Recursos Humanos no tiene redactado de manera formal la Misión, visión y objetivos del departamento.

FASE II

DIAGNÓSTICO

Actualmente la pandemia del Covid-19 coloca a las organizaciones en un momento muy complejo y es sumamente importante estar atentos a los cambios, tratar de redireccionar las estrategias y sobre todo, estar prestos a la innovación e implementación de nuevas tecnologías que permitan mantener las actividades productivas de la organización.

En el caso de la empresa Stellantis en el 2020, se vio afectada por la pandemia del Covid-19. Situación inesperada que impactó de forma directa en los procesos y en la dinámica dentro de la empresa. A consecuencia de esta realidad, les presentó a los empleados laborar bajo la figura del teletrabajo, les asigno equipos tecnológicos como una estrategia para cumplir de manera remota con los compromisos laborales, continuar con las actividades económicas de la empresa evitando el contacto físico entre los empleados.

Actualmente el teletrabajo se ha convertido en la solución para que miles de empresas en todo el mundo. A través de esta modalidad pueden desarrollar sus funciones desde casa utilizando un computador, conexión wifi, un smartphone y un servidor de correo electrónico. Otorgando beneficios para la empresa y para los trabajadores como la reducción de gastos, flexibilidad laboral y conciliación de la vida laboral y personal.

Pese a la situación antes expuesta, los empleados de Stellantis dejaron de recibir adiestramiento desde que trabajan bajo esta modalidad. Como alternativa ante la necesidad de capacitación, la organización ha tomado la iniciativa de continuar con la formación profesional del talento humano implementando plataformas E-learning.

De la misma manera que el teletrabajo, el E-learning ha entendido esta nueva realidad convirtiéndose en el ámbito de la enseñanza más innovador. Esta situación es una oportunidad para que las empresas testen sistemas de capacitación a distancia, considerando que probablemente el teletrabajo post pandemia quedará para un porcentaje de empleados, lo que hace necesario el desarrollo de plataformas E-learning para la formación del personal.

Sin embargo, para el diseño del plan de desarrollo profesional es necesario la utilización de un diagnóstico de necesidades de capacitación como la primera etapa que localizará aquellas necesidades que no estén claras y deben ser diagnosticadas.

Atendiendo a la situación antes expuestas, genera interés diagnosticar las necesidades de capacitación existentes en los empleados. Los resultados del diagnóstico serán utilizados para el diseño estratégico de un plan de desarrollo profesional e-learning, direccionado hacia el fortalecimiento de las habilidades blandas de los empleados de la empresa Stellantis.

2.3 cronograma de actividades

TIEMPO

ACTIVIDADES	OCT 2021	NOV 2021	DIC 2021	ENE 2022	FEB 2022	MAR 2022	ABR 2022	TOTAL, EN MESES
Planificación	X							1
Diseño de tabla de variables		X	X					2
Preparación de cuestionario empleados				X				1
Preparación de cuestionario (Gerentes)				X				1
Validación y aprobación de los instrumentos por los expertos					x			1
Aplicación de la encuesta online					x			1
Procesamiento y análisis de los resultados					x	x		2
Conclusiones del diagnostico							x	1
Total								10

2.4 Descripción de las actividades de Pasantías

Realicé las siguientes actividades durante el tiempo de pasantías en el Dpto. de Recursos Humanos:

1. Realización de actividades de apoyo operativo en el Departamento de Recursos Humanos tales como: Gestionar los documentos necesarios para el ingreso y egresos de empleados al SSO, Seguro médico y Funerario, sondeos telefónicos, archivo de documentos, participación en auditoria de RRHH, preparación de expedientes del personal, impartir inducciones, publicación de ofertas, recibir y gestionar el pago de facturas.
2. Actividades relacionadas con el diseño y aplicación de Instrumento para el proceso de Diagnostico de las Necesidades de Capacitación de los trabajadores de Stellantis
3. **Establecer lineamientos que permitan diagnosticar las necesidades de desarrollo profesional en los empleados de Stellantis.**

Para llevar adelante esta actividad, se elaboró una tabla de variable que Nuñez, define como “la variable es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificatorio. Pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos. Y también pueden ser definidas conceptual y operacionalmente.” (2007, pág. 167) revisar forma

La elaboración de la tabla de operacionalización de variable, plasma las variables implícitas de la investigación, seguida de sus dimensiones e indicadores, con el objetivo de conocer el contenido que se redactaría en la elaboración del instrumento de recolección de datos. De manera que se estructure y se tomen en cuenta los diferentes aspectos que son necesarios para diagnosticar las necesidades de capacitación de los empleados de Stellantis de manera eficaz.

Para la presente investigación se plasmaron las variables: Desarrollo Profesional como variable principal de la investigación. Como segunda variable se decidió Plataformas E-learning.

A continuación, se describe cada variable con sus respectivas dimensiones e indicadores que se utilizarán para diagnosticar las necesidades de capacitación para el diseño del plan de desarrollo profesional.

Variable Desarrollo profesional: Esta tiene como dimensiones 1) *Los objetivos profesionales de los empleados*, que se subdivide en los siguientes indicadores de medición: Satisfacción y Oportunidades. La segunda dimensión de la variable desarrollo profesional se expresa como: 2) *Objetivos Empresariales*, que se subdivide en los siguientes indicadores de medición: Necesidades de crecimiento y habilidades blandas requeridas.

Variable E-learning: Esta tiene como dimensiones 1) *Disponibilidad de uso*, que se subdivide en los siguientes indicadores de medición: Accesibilidad y Funcionalidad. La segunda dimensión de la variable E-learning se expresa como: 2) *Ofertas de formación*, que se subdivide en los siguientes indicadores de medición: Conocimientos y valoración de las ofertas formativas.

TABLA N° 1

Tabla de operacionalización de variables

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO
Desarrollo Profesional	Objetivos profesionales de los empleados	Satisfacción	1,2,3,4	Cuestionario aplicado a Empleados y entrevista aplicado a Gerentes
		Oportunidades	5,6,7,8,9	
	Objetivos Empresariales	Necesidades de Crecimiento	10,11,12,13	
		Habilidades blandas requeridas	14,15,16,17,18,19	
E-learning	Disponibilidad de Uso	Accesibilidad	20,21,22,23	Cuestionario aplicado a Empleados.
		Funcionalidad	4	Guía de Entrevista al experto en Tecnología de la información y comunicación (ICT)
	Ofertas de Formación	Conocimiento	5	
		Valoración a la oferta Formativa	5	

Fuente: Arteaga Maria (2022)

4. Diseño del instrumento de recolección de datos para los empleados de Stellantis. (Encuesta Empleados).

Para diagnosticar las necesidades de capacitación en los empleados de la empresa Stellantis, se diseñó un cuestionario con la finalidad de obtener información sobre los indicadores establecidos en la tabla de variable (Desarrollo profesional) como lo son; satisfacción de los empleados, oportunidades de crecimiento de los empleados, necesidades de crecimiento y habilidades blandas requeridas para la ejecución de las actividades.

El cuestionario que se le aplicará a los empleados de Stellantis, está constituido por veinte (23) preguntas de respuestas dicotómicas (SI o NO). Los resultados del cuestionario se obtendrán de una muestra representada por once (11) empleados, ocho (8) del departamento de Repuestos y Servicios, y tres (3) que conforman el departamento de Ventas de la empresa Stellantis.

A continuación, se presentan los ítems contenidos en el cuestionario a aplicar a los empleados de Stellantis.

- **SATISFACCIÓN**

1. ¿Las funciones que usted realiza en la organización son desarrolladas de una manera eficiente?

2. ¿Está satisfecho con las oportunidades que le brinda la empresa para desarrollarse profesionalmente?
3. ¿La planeación de su desarrollo profesional incrementaría su satisfacción laboral?
4. ¿Su puesto cubre con sus expectativas de crecimiento?

- **OPORTUNIDADES**

5. ¿Considera usted que tiene oportunidad de desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa?.
6. ¿Está dispuesto a trabajar en su desarrollo profesional?.
7. ¿Acepta positivamente las sugerencias sobre sus actividades para la mejora de las mismas?.
8. ¿Si la empresa le ofrece un puesto mayor, a través de un plan de carrera, asumiría el reto?.
9. ¿Usted cumple con las competencias requeridas para un puesto aspirado?.

- **NECESIDADES DE CRECIMIENTO**

10. ¿Las capacitaciones brindadas por la empresa se han alineado a lo que desea personalmente?
11. ¿Las capacitaciones brindadas por la empresa se han alineado con sus objetivos profesionales?
12. ¿Su trabajo va de acuerdo con sus intereses?
13. ¿Su trabajo va de acuerdo con sus habilidades?

- **HABILIDADES REQUERIDAS**

14. ¿Considera que requiere reforzar sus conocimientos técnicos: (Idiomas, herramientas, programas, educación)?
15. ¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a el trabajo en equipo?
16. ¿Te gustaría recibir entrenamiento en cuanto a resolución de conflictos?
17. ¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a la adaptación al cambio?
18. ¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a Liderazgo?
19. ¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a la motivación?

- **E-LEARNING**

20. ¿Si la empresa le ofrece un plan de Desarrollo Profesional a través de plataformas E-learning
21. (Procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo a través de Internet), estaría dispuesto a participar?
22. ¿Consideras que tu nivel de dominio de Tecnologías de la Información y Comunicación es óptimo?
23. ¿Existe algún contratiempo para que usted pueda participar en las capacitaciones en línea?
24. ¿Dispones de conexión a Internet necesaria para tomar Formación E-learning?

5. Diseño del instrumento de recolección de datos para los empleados de Stellantis. (Entrevista Gerentes)

En esta actividad se diseñó una guía de entrevista que se le aplicó a los Gerentes de área, con la finalidad de conocer una perspectiva distinta referente la aceptación y participación de un futuro diseño de un plan de desarrollo profesional e-learning.

La guía de entrevista que se le aplico a los Gerentes está constituida por dos (2) preguntas de respuestas (a juicio del entrevistado). Los resultados se obtienen de una muestra representada por dos (2) Gerentes, uno (1) del departamento de Repuestos y Servicios, y uno (1) Gerente del departamento de Ventas de la empresa Stellantis.

A continuación, se presentan los ítems contenidos en la guía de entrevista a aplicar a los Gerentes de Stellantis.

1. ¿Qué opinión merece la propuesta de un Plan de desarrollo profesional a través del uso de las plataformas E-learning adecuado a los empleados de Stellantis?
2. Como Gerente del Departamento de Repuestos y Servicios de la empresa Stellantis, ¿en qué medida estaría dispuesto a participar en la puesta en marcha del Plan de Desarrollo Profesional a través de plataformas E-learning?

6. Diseño del instrumento de recolección de datos para los empleados de Stellantis. (Entrevista al Experto en Tecnologías de la Información y Comunicación)

Para esta actividad de igual manera, se empleará como instrumento de investigación una guía de entrevista. Este instrumento le será aplicado a un Experto en Tecnologías de la Información y Comunicación de la empresa Stellantis con la finalidad de obtener información sobre los indicadores establecidos en la tabla de variable (E-learning) como lo son; La accesibilidad a las plataformas, funcionalidad conocimiento y valoración de la oferta formativa.

La guía de entrevista está constituida por seis (6) preguntas de respuestas (a juicio del experto). Los resultados de la aplicación de este instrumento se obtienen de una muestra representada de un (1) empleado de la empresa Stellantis. El escogido, el Coordinador del departamento de ICT en la empresa.

A continuación, se presentan los ítems contenidos en la guía de entrevista que se aplicó al experto en Tecnologías de la Información y Comunicación de la empresa Stellantis.

1. ¿Conoces que son las plataformas e-learning?
2. De ser afirmativa tu respuesta, ¿has usado alguna plataforma E-learning y como ha sido tu experiencia?
3. ¿Como es la accesibilidad a las plataformas E-learning?
4. ¿Como funcionan las plataformas E-learning?
5. ¿Qué te parece la oferta de cursos?
6. ¿Crees que la implementación del E-learning es una buena alternativa para continuar la formación profesional de los trabajadores de Stellantis?.

7. Validación del instrumento de recolección de datos para los empleados de Stellantis.

Con el objetivo de medir la calidad del cuestionario diseñado, se precedió a determinar su validez, que Ruiz (1998) define como “la exactitud con que puede hacerse medidas significativas y adecuadas con un instrumento” (p. 57). A tal efecto se consideró la validez de contenido, que según Pérez (1994) “viene a ser un juicio lógico sobre la correspondencia que existe entre el rasgo y lo que se incluye en la prueba” (p. 74). Revisar

En este orden de ideas para la determinación de validez de contenido de los instrumentos aplicados, se construyó una tabla de operacionalización de variable descrita anteriormente que sirvió como base para la construcción de los ítems del cuestionario (Empleados) guía de entrevista (Gerentes) y la guía entrevista (Experto en Tecnologías de la información y comunicación).

Una vez diseñado el instrumento, se hizo validar por tres expertos a quienes les entregó el Anexo U, que contiene el título y los objetivos, acompañado de la tabla de variables diseñada y un ejemplar de los instrumentos de recolección de datos con la finalidad de comparar, evaluar y validar el cuestionario (Empleados) Guía de entrevista (Gerentes) y la guía de entrevista (Experto en Tecnologías de la información y comunicación).

Como 1er experto, se escogió la tutora académica, de profesión Psicóloga industrial, como 2do Experto; Un M.S.C en sistemas educativos, el 3er experto el Gerente de Recursos Humanos. Los mencionados expertos fueron quienes hicieron sugerencias sobre la redacción de los ítems y aprobaron su aplicación dentro de este estudio.

Los resultados de la validación de contenido por parte de los expertos pueden resumirse en los siguientes enunciados: Hay correspondencia de los ítems con los objetivos de la investigación, la extensión del instrumento es excelente y se recomienda revisar la redacción de algunos ítems.

2.5 Recursos Técnicos

Los recursos materiales que se utilizarán para el “Diagnóstico de necesidades de capacitación para diseño de un plan de desarrollo profesional e-learning adecuado a los empleados de Stellantis” son los siguientes:

1. Computadora
2. Teléfono
3. Silla
4. Hojas
5. Bolígrafo
6. Impresora
7. Internet

2.5.1 Recursos Humanos

2.5.1.1 Población.

Para este estudio se consideró como población a los trabajadores de Stellantis, fundamentado en la cantidad de población identificada existente de 92 trabajadores donde, 25 trabajadores son de nómina diaria, 53 trabajadores de nómina mensual, 6 de la nómina Gerentes, 7 aprendices INCES y 1 pasante FUNDEI.

TABLA N° 2

POBLACIÓN TOTAL DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN	PERSONAL ACTIVO
Personal Nómina Empleados	53
Personal Nómina Obreros	25
Personal Nómina Gerentes	6
TOTAL DE TRABAJADORES	84
Personal Nómina Aprendiz	7
Personal Nómina Pasantes	1
TOTAL DE LA POBLACIÓN	92

2.5.1.2 Muestra:

Para la realización de este estudio se consideró como muestra a los trabajadores de Stellantis, fundamentado por la cantidad 14 trabajadores adscritos a nómina mensual de personal administrativo. (12) Empleados y (2) Gerentes.

TABLA N° 3

MUESTRA UTILIZADA PARA EL ESTUDIO

DESCRIPCIÓN	MUESTRA
Personal Nómina Empleados	12
Personal Nómina Gerentes	2
TOTAL DE LA MUESTRA	14

FASE III

VINCULACIÓN TEÓRICA

3.1 Principios Teóricos

Los antecedentes, constituyen una recopilación de trabajos previos sobre el problema en estudio, Arias (2006, p. 39) asegura que, “Los antecedentes se refieren a estudios previos o tesis de grado relacionado con el problema planteado, trabajos realizados anteriormente que guardan estrecha relación con el problema propuesto”.

A continuación, se procede a especificar algunos antecedentes que guardan relación con las variables E-learning, y desarrollo profesional. con la propuesta, se plantean a continuación:

Delgado (2020) Presenta en su trabajo de investigación titulado **“propuesta de formación “e-learning para el mejoramiento de las competencias laborales técnicas en el personal de soldadura del sector metalmecánico en Colombia”**. Propone un estudio cuasi experimental descriptivo, donde aplico como instrumento una encuesta a 10 estudiantes de ingeniería mecánica entre 20 y 25 años. En base a los resultados arrojados del estudio, se concluyó que las personas del sector metalmecánico que generalmente toman cursos presenciales, al adquirir conocimientos por medio de nuevas herramientas utilizadas en el curso e-learning hace que el trabajador se motive a continuar formándose.

Este trabajo fue seleccionado como soporte teórico para el presente informe considerando que su enfoque es crear una propuesta de formación a través del e-learning, cuyo propósito es mejorar y desarrollar las competencias técnicas de los operarios, formación que se ve reflejada en la motivación y en el incremento de la productividad.

Romero G, (2019) en su tesis **titulada “Plan de desarrollo de personas y el desarrollo profesional de los servidores del Gobierno Regional Piura, 2019”**, presentado en la Universidad Cesar Vallejo en Perú; como requisito para obtener el grado académico de maestra en gestión pública. Tuvo como objetivo establecer la relación entre el plan de desarrollo de personas y el desarrollo profesional de los servidores del Gore Piura, 2019. La investigación se planteó bajo una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental transversal. Se usó la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario para ambas variables, aplicados a un total de 61 servidores del área en estudio; en un muestreo aleatorio simple.

En la investigación se concluye que el Plan de Desarrollo de Personas tiene consecuencias positivas en el Desarrollo Profesional de los servidores, por los aportes de la teoría sobre el tema y por lo encontrado en otros estudios de campo previos existe. Este estudio tiene relación significativa con mi investigación ya que, la elaboración de un plan de desarrollo profesional es muy importante para las empresas, por eso hay que contar con los resultados de un diagnóstico de necesidades previo que ayude a definir los objetivos y las metas claras hacia estímulos de crecimiento.

Un tercer trabajo realizado por Navarrete G y Otros (2018) quienes llevaron a cabo una investigación titulada: **“El E-learning como herramienta para la educación continua: una propuesta a la formación profesional en el Ecuador”**. Se trata de una exposición general sobre la utilización y conocimiento de la metodología e-learning dentro del campo de la educación continua en el Ecuador. El objetivo de este trabajo es conocer cómo se llevan a cabo los procesos de formación continua en las empresas del Ecuador a través del e-learning. El diseño de la investigación fue exploratorio con enfoque cualitativo aplicado a participantes de un programa de capacitación, con quienes se utilizaron instrumentos de recolección como; la entrevista y la observación.

Como resultado se evidencio que las herramientas tecnológicas dentro del ámbito empresarial, sobre todo en la formación del personal constituyen un soporte importante para los participantes ayudándoles a realizar las capacitaciones mucho más prácticas y dinámicas. El aporte de este estudio es una significativa apreciación que justifica la importancia de idear un plan para desarrollar profesionalmente a los empleados de la empresa Stellantis a través de plataformas E-learning, como alternativa para el seguimiento de las actividades formativas.

Caal (2017) en el estudio titulado **“propuesta para implementar un sistema de capacitación de aprendizaje electrónico (e- learning) para el personal de una empresa productora de alimentos”**

La muestra estuvo representada por 135 personas del área de producción con edades comprendidas entre 18 y 55 años, a los cuales se les aplicó la técnica de observación, entrevista y lista de cotejo. Entre las conclusiones se tiene que la empresa que cuente con sistemas efectivos de capacitación será de beneficio, ya que con el constante cambio de la tecnología se va haciendo indispensable nuevas técnicas de capacitación que se orientan a mejores resultados para la empresa.

El citado estudio se considera un valioso aporte a la presente investigación por cuanto concluye que, es necesario incluir herramientas tecnológicas dentro de la organización para crear sistemas de formación o capacitación efectivos, que permitan desarrollar al capital humano en un mundo de innovación constante. Como lo son las plataformas e-learning, son una gran inversión tecnológica que en contingencia cumplen una labor indispensable e innovadora dentro de la formación continua.

En el trabajo de investigación presentado por Teni (2011) **“Diagnóstico de Necesidades de Capacitación –DNC- en Empresas Productoras de Lácteos, Chisacsí y Valparaíso”, ubicadas en la zona central de Alta Verapa”,** estableció como objetivo general detectar las necesidades de capacitación en los colaboradores de Lácteos Chisacsí y Finca Valparaíso, mediante un DNC. Se aplicó el método descriptivo. Se determinaron como sujetos de estudio a los colaboradores de las áreas de producción y comercialización, personal administrativo y propietarios de las empresas Chisacsí y

Valparaíso. Se concluyó que el diagnóstico de necesidades de capacitación -DNC- determinó que la capacitación de los colaboradores es un factor imprescindible para el éxito y competitividad de Chisacsí y Valparaíso, debido a que, a través de ella se pueden desarrollar actitudes, conocimientos y habilidades que contribuirán al crecimiento personal, laboral y empresarial.

Este trabajo fue considera relevante para el presente informe, debido a la importancia que tiene el diagnóstico de necesidades previo a la planificación de actividades formativa, un buen diagnóstico de necesidades puede determinar el éxito de los programas de capacitación y permite canalizar los recursos humanos hacia las áreas que contribuirían más al desarrollo de los colaboradores, mejorando el desempeño organizacional.

3.2 Bases teóricas

Las bases teóricas constituyen la plataforma de todo trabajo de investigación, ya que éstas fundamentan la investigación, por lo que se construye el análisis de los resultados obtenidos para lograr conclusiones y recomendaciones, respondiendo a los objetivos planteados, y así obtener validez en el aporte a la ciencia en estudio.

3.2.1 Formación Continua

Según Riesco (2018) manifiesta que, la formación continua se da luego de haber finalizado los estudios universitarios; y que desean actualizarse en cursos especificados o para quienes buscan formación concreta de una determinada área del conocimiento.

3.2.2 Transformación Digital.

Según Heredia Jerez, (2018). La transformación digital es el Proceso constante y permanente en el tiempo, que permite cambiar radicalmente el valor para el cliente, en base a cambios en el modelo de negocios”. De igual manera indica que este proceso conlleva un uso intensivo de innovación, cambio de la cultura actual a una cultura digital e implementación de nuevas tecnologías, siendo este un proceso permanente en el tiempo sin retorno alguno.

3.2.3 Herramientas Tecnológicas

Según Carlos Cordero (2014) “las herramientas tecnológicas, como ya lo dice son herramientas que te ayudan al manejo, a la búsqueda e intercambio de la información. Estas pueden ayudarte en el día a día ya que ayudan y facilitan muchos quehaceres”.

3.2.4 Innovación

Según OCDE, 2013 “La innovación es un concepto extenso que comprende una amplia gama de actividades y procesos: mercados, actividades empresariales, redes y competencia, pero también las habilidades y organizaciones, la creatividad y la transferencia de conocimientos”

3.2.5 Capacitación

Para Chiavenato (2009), la capacitación es “el proceso educativo a 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” (p.386).

3.2.6 Satisfacción:

Robbins y Judge, (2009). Definen a la satisfacción laboral como el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características. La satisfacción en el trabajo representa una actitud en vez de un comportamiento, es común que los investigadores del comportamiento organizacional lo consideren una variable dependiente.

3.2.7 Detección de las necesidades de capacitación

De acuerdo con Segovia Castellón (2008) plantea la siguiente definición: El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) es el proceso de investigación sistemático, dinámico, flexible y participativo, para conocer las carencias en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que el personal requiere cumplir para desempeñarse efectivamente en su puesto de trabajo.

3.2.8 Accesibilidad Web.

Martínez & Navarra, (2006) expresa la accesibilidad web trata de los aspectos relacionados con la codificación y la presentación de información en el diseño de un sitio web, que va a permitir que las personas con algún tipo de limitación puedan percibir, entender, navegar e interactuar de forma efectiva con la web, así como crear y aportar contenido.

3.2.9 Competencias

Bergenhengouwen, Horn, Mooijaman, (1997; citado por Guerrero C, 2005)

“Las competencias individuales hacen referencia a las características fundamentales de la personalidad, que son inherentes a las acciones de las personas en todo tipo de tareas y situaciones”.

3.2.10 Habilidades Blandas

James y James (2004) concuerdan en que las “habilidades blandas” son un conjunto de cualidades personales como: comunicación, liderazgo, servicio al cliente, resolución de problemas, trabajo en equipo, que permiten a los individuos tener éxito en el mercado laboral y promover su carrera”

3.2.11 Tecnologías de información y comunicación (TIC)

Thompson y Strickland, (2004). Definen las tecnologías de información y comunicación, como aquellos dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización. Cabe destacar que en ambientes tan complejos como los que deben enfrentar hoy en día las organizaciones, sólo aquellos que utilicen todos los medios a su alcance, y aprendan a aprovechar las oportunidades del mercado visualizando siempre las amenazas, podrán lograr el objetivo de ser exitosas

3.2.12 Oportunidades de desarrollo profesional.

Gómez-Mejía, Balkin & Cardy, (2002, p. 320). “Se entiende por oportunidades de desarrollo profesional “el esfuerzo formalizado y continuado que se centra en desarrollar trabajadores más capacitados”

3.2.13 E-learning

Según Rosenberg (2001), define el e-learning como el uso de las tecnologías basadas en Internet para proporcionar un amplio despliegue de soluciones a fin de mejorar la adquisición de conocimientos y habilidades

3.2.14 Desarrollo profesional

García (1999) plantea que, el desarrollo profesional y personal significa crecimiento, desarrollo, cambio, mejora, adecuación, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes en y sobre el trabajo, con la institución o departamento, buscando la sinergia entre las necesidades de desarrollo profesional del personal y las necesidades de desarrollo organizativo, institucional y social del contexto.

3.2.15 Objetivos Organizacionales.

Chiavenato, (1999). Plantea que toda empresa posee un objetivo definido, el conocimiento del porqué de su existencia y lo que, al hacer debido a esto, deben definirse las metas, objetivos comunes o también llamados generales del organismo, y no comunes o específicos al cargo del colaborador. El autor nos indica si la empresa no se conoce o no tiene una finalidad por lo tanto no cuenta con una dirección a seguir, sería un gran riesgo continuar así.

3.3 Bases legales.

3.3.1 Trabajador o trabajadora a domicilio

Por otra parte, la LOTTT (2012) establece en el Artículo 209 que: Trabajador o trabajadora a domicilio Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo.

Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social. Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral, regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo.

3.3 Definición de términos

Plan: Un plan es una serie de pasos o procedimientos determinados, que buscan conseguir un objetivo o propósito.

Eficiencia: Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función

Habilidades: Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.

Capital Humano: El capital humano es el valor dado a las capacidades del personal que labora en una empresa.

Factibilidad Social: Es el grado de aceptación y apoyo de la sociedad civil, donde es determinante el tipo de vinculación que lleven adelante las autoridades con los ciudadanos.

Factibilidad Técnica: Se refiere a los recursos necesarios como herramientas, conocimientos, habilidades, experiencia, etc., que son necesarios para efectuar las actividades o procesos que requiere el proyecto.

Educación no formal: Aprendizaje explícito con el objetivo de formar, no es obligatoria ni conduce a la certificación.

Productividad empresarial: Es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc) durante un periodo determinado.

FASE IV

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

En esta fase se presentan, analizan e interpretan los resultados obtenidos luego de haber aplicado las diferentes técnicas de recolección de datos que permitieron sustraer información necesaria e importante para el diagnóstico de necesidades de capacitación para el diseño de un plan de desarrollo profesional e-learning.

En tal sentido, se da respuestas a los objetivos del presente trabajo.

Los resultados obtenidos en el cuestionario de empleados se analizaron y tabularon mediante diagramas circulares, cuadros estadísticos de frecuencia absoluta, relativo, porcentual, elaborando reportes descriptivos con comentarios e inferencias sobre la información recabada.

En el caso de los resultados de la encuesta aplicada a los Gerentes y al experto en Tecnologías de la información y comunicación. Se analizaron y resumieron de manera explícita y escrita.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas de recolección de datos utilizadas.

4.3.1 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA (EMPLEADOS).

4.3.2 SATISFACCIÓN

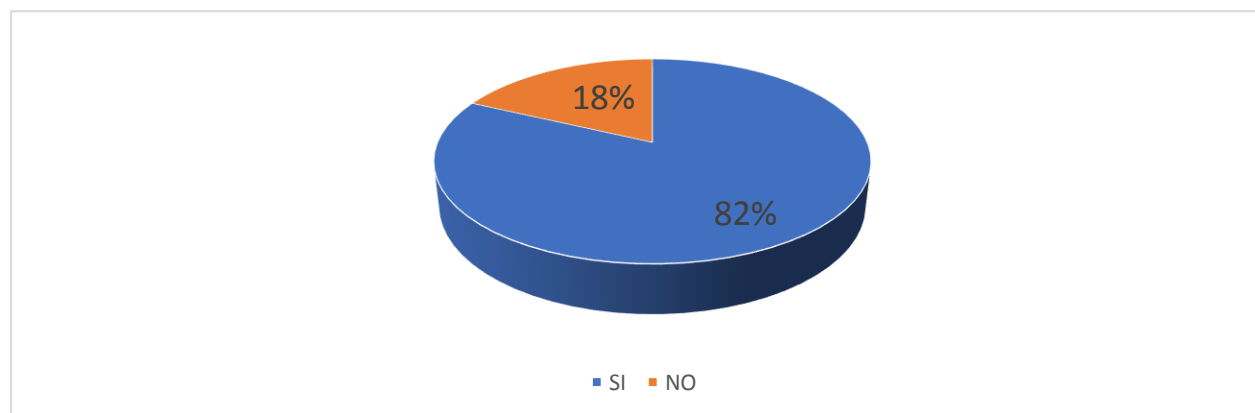
Items 1.- ¿Las funciones que usted realiza en la organización son desarrolladas de una manera eficiente?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	82%
NO	2	18%
TOTAL	11	100%

Fuente: Maria Arteaga (2022)

Gráfico N° 1

Eficiencia en las funciones



Fuente: Maria Arteaga (2022)

Análisis: En el gráfico N° 1 se puede apreciar que el 82% de la muestra considera que las funciones que realiza dentro de la organización son desarrolladas de manera eficiente. Un 18% de los encuestados respondió lo contrario. Lo que indica que es esencial que los empleados realicen sus funciones de manera eficiente, ya que el rendimiento de los mismos tiene gran impacto en la productividad y el éxito de la empresa.

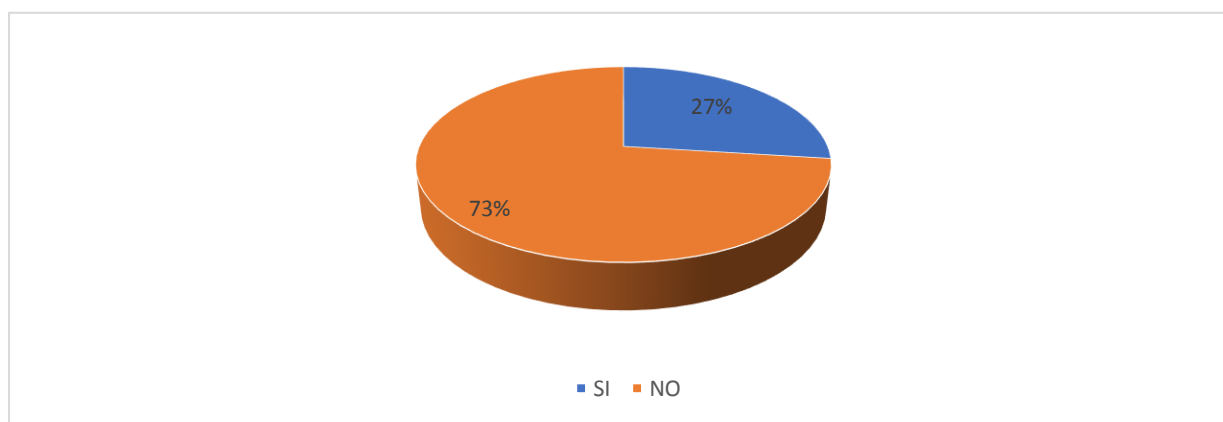
Ítems 2.- ¿Está satisfecho con las oportunidades que le brinda la empresa para desarrollarse profesionalmente?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	27%
NO	8	73%
TOTAL	11	100%

Fuente: María Arteaga año 2022

Gráfica N° 2

Satisfacción referente a las capacitaciones de desarrollo profesional



Fuente: María Arteaga año 2022

Análisis: En el siguiente gráfico, se puede observar que el 73% de la muestra no está satisfecha con las oportunidades de desarrollo profesional que les brinda la empresa. Mientras el 23% de la población expresó estar satisfecho. Por consiguiente, se refleja la necesidad de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a los empleados para que actualicen sus conocimientos, fortalezcan sus capacidades e incrementen su desempeño en un mundo de constante cambio e innovación.

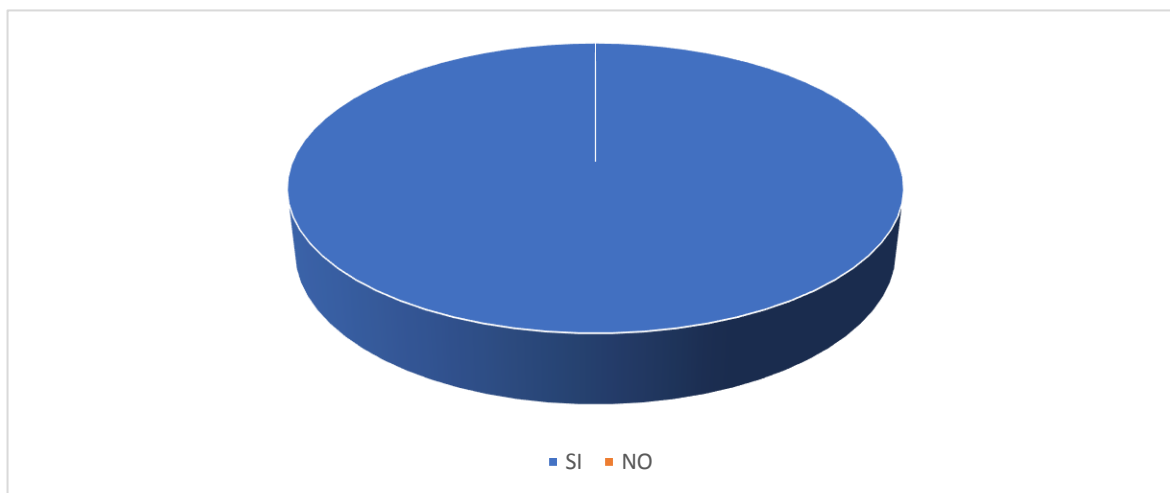
Ítems 3.- ¿La planeación de su desarrollo profesional incrementaría su satisfacción laboral?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	100%
NO	0	0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 3

Incremento de satisfacción laboral



Fuente: María Arteaga año 2022

Análisis:

En el grafico N° 3 el 100% de las personas encuestadas consideran que la planeación de su desarrollo profesional incrementaría su satisfacción laboral. Ya que, el crecimiento de los empleados dentro de la organización es un aspecto que condiciona la satisfacción, de ahí la importancia de promover planes de desarrollo profesional para mejorar la motivación y satisfacción laboral.

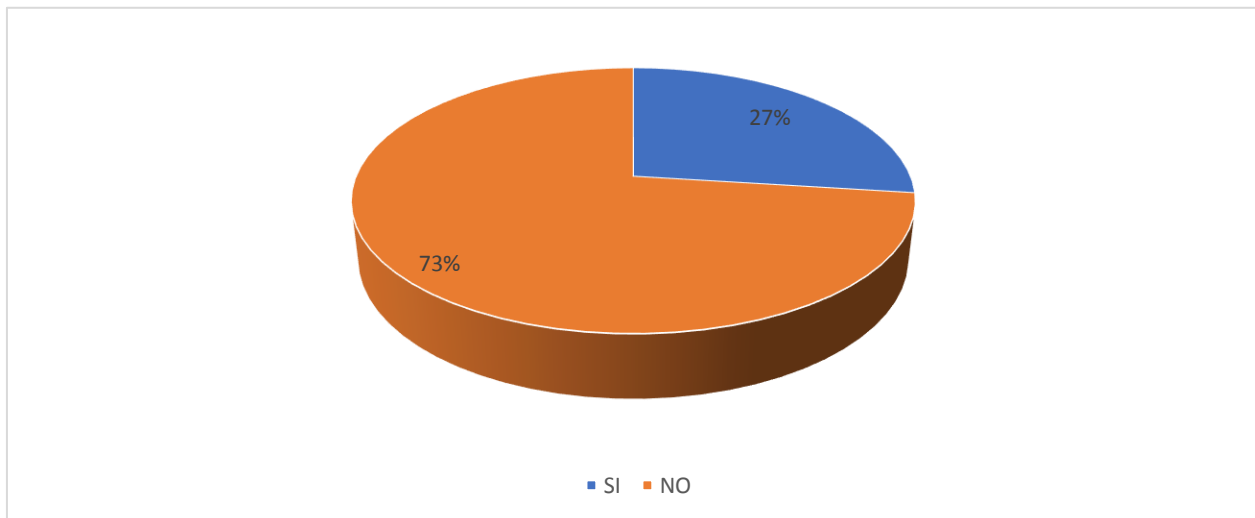
Ítems 4.- ¿Su puesto cubre con sus expectativas de crecimiento?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	27%
NO	8	73%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 4

Expectativas de crecimiento



Fuente: María Arteaga año 2022

Análisis:

El 73% de los encuestados manifestaron que el puesto donde se desempeñan no cubre sus expectativas de crecimiento. Se puede inferir que es importante que los empleados tengan expectativas para que la empresa trace un plan de crecimiento dentro de la misma. Conocer hasta dónde puede llegar es necesario para que el individuo trace metas y objetivos.

4.3.3 OPORTUNIDADES

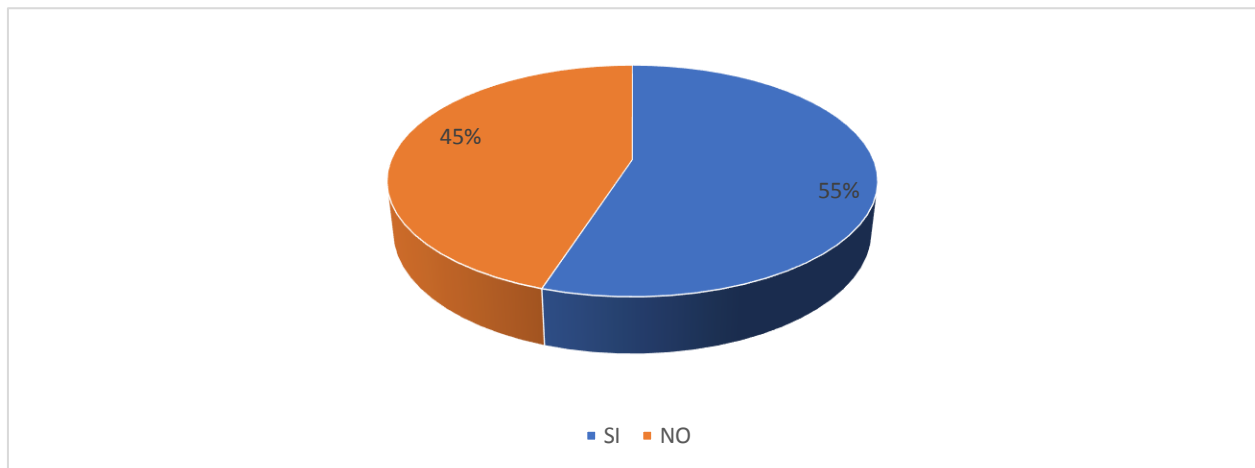
Ítems 5.- ¿Considera usted que tiene oportunidad de desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	45%
NO	6	55%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 5

Oportunidades de desarrollo dentro de la empresa



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En el gráfico N° 5, se puede visualizar que el 55% de los empleados encuestados respondieron No tener oportunidad de desarrollarse dentro de la empresa. Lo que significa que la empresa debe ofrecer oportunidades de crecimiento como clave para fidelizar al equipo, si la empresa no es capaz de generar planes de desarrollo profesional atractivos para sus trabajadores, corre el riesgo de perderlos.

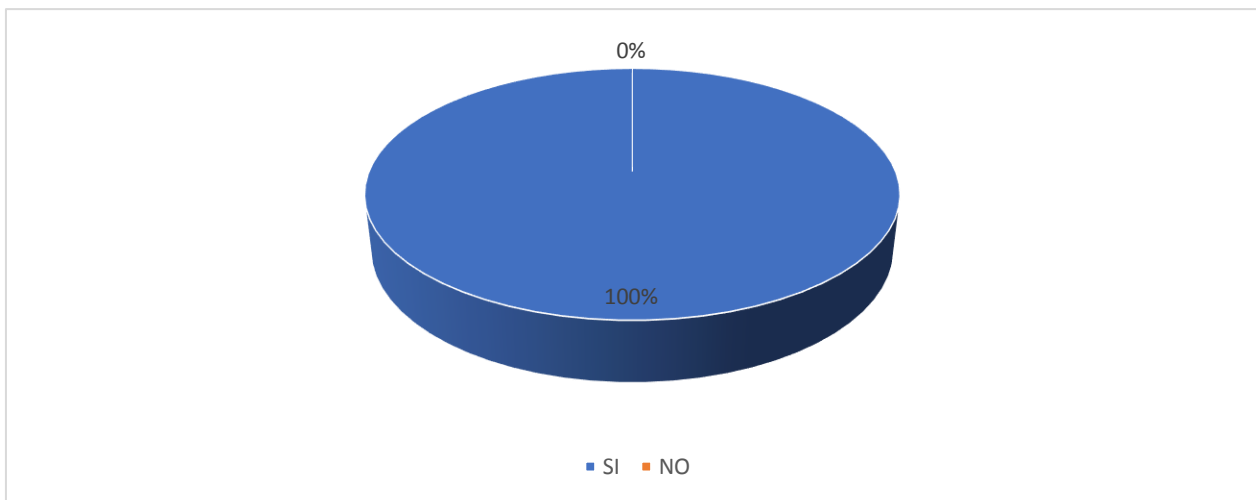
Ítems 6.- ¿Está dispuesto a trabajar en su desarrollo profesional?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	100%
NO	0	0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 6

Disponibilidad para trabajar en el desarrollo profesional



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En el gráfico N° 6 se ve claramente que el 100% de las personas encuestadas, están dispuestas a trabajar en su desarrollo profesional. Hallazgo significativo para la presente investigación debido a que es de relevancia conocer el grado de compromiso de los colaboradores respecto a un plan de desarrollo profesional, de no estar involucrados sería una pérdida para la empresa.

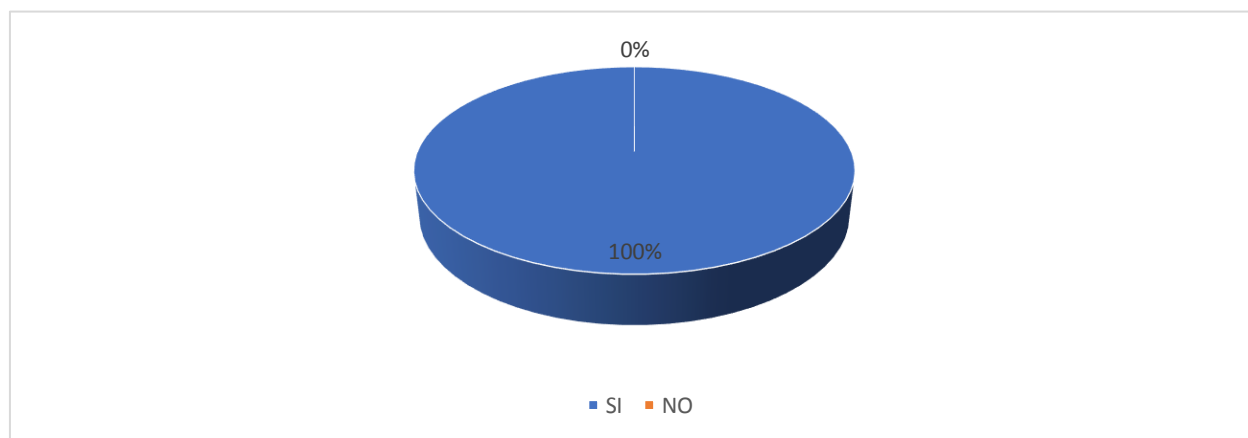
Ítems 7.- ¿Acepta positivamente las sugerencias sobre sus actividades para la mejora de las mismas?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	100%
NO	0	0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 7

Aceptación de sugerencias sobre actividades



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En el grafico N° 7 se expresa que el 100% de los encuestados acepta positivamente las sugerencias sobre sus actividades. Hallazgo significativo para la presente investigación ya que aceptar las opiniones y sugerencias, permite ir corrigiendo los posibles problemas en el momento adecuado, presentándose como una oportunidad de mejora

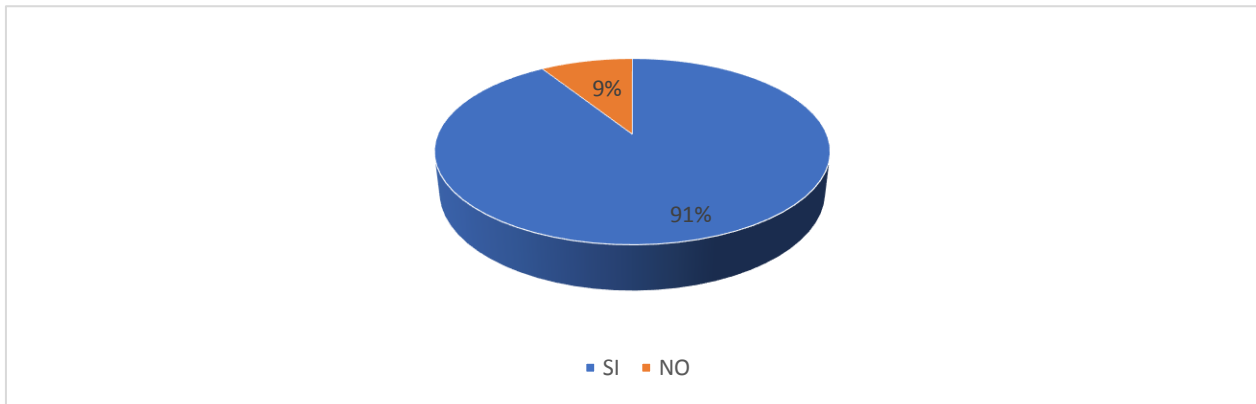
Ítems 8.- ¿Si la empresa le ofrece un puesto mayor, a través de un plan de carrera, asumiría el reto?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	91%
NO	1	9%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 8

Disponibilidad de asumir un puesto mayor



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En este gráfico se puede visualizar que el 91% de los empleados encuestados respondieron de manera positiva.. Esto revela que los empleados están prestos a las nuevas oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional dentro de la empresa Stellantis. Un plan de carrera traza el potencial camino hacia el ascenso de los colaboradores, solo de ser recorrido y alcanzadas sus expectativas y meta establecidas.

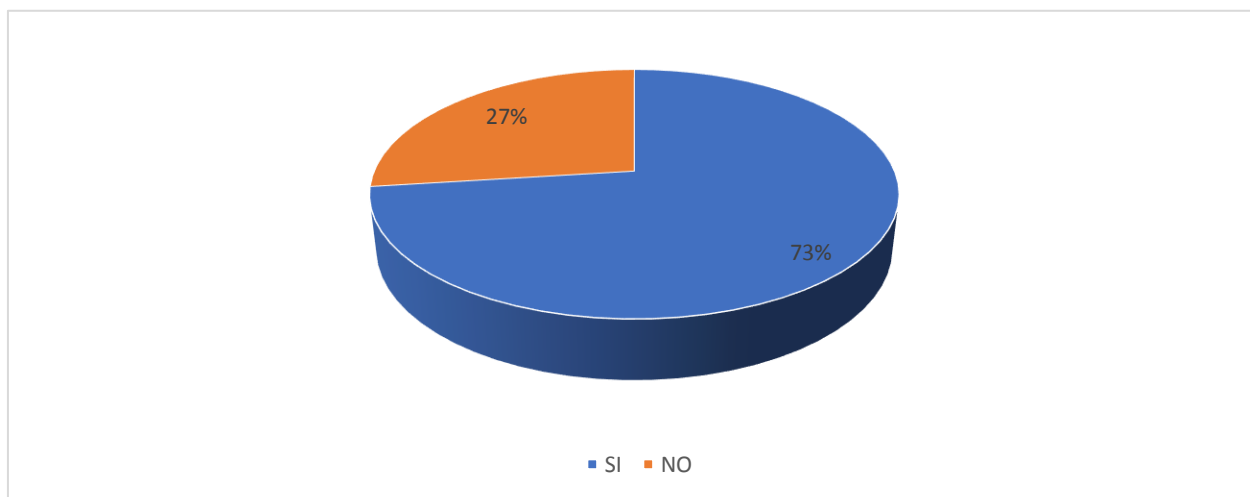
Ítems 9.- ¿Usted cumple con las competencias requeridas para un puesto aspirado?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	73%
NO	3	27%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 09

Competencias para un puesto aspirado



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En el gráfico N° 09 se puede apreciar que el 73% de la muestra considera que cumple con las competencias trascender a un puesto aspirado demostrando que el empleado debe seguir formándose para adquirir competencias que le sean útiles para tener una carrera profesional ascendente y es tarea de recursos humanos desarrollar perfiles y diseñar líneas de carreras con la finalidad de preparar a su personal para nuevos puestos y horizontes profesionales dentro y fuera de la empresa

4.3.4 NECESIDADES DE CRECIMIENTO

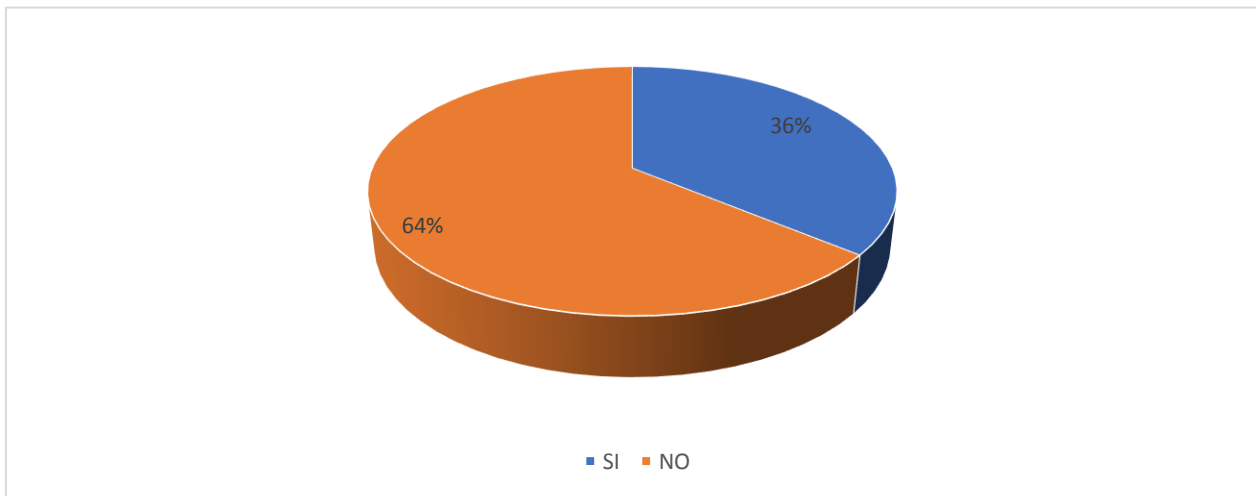
Ítems 10.- ¿Considera que las capacitaciones ofrecida por la empresa favorecen sus acciones para aumentar ventas?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	36%
NO	7	64%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 10

Capacitaciones para aumentar las ventas



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis: En el gráfico N° 10 se ve claramente que el 64% de las personas encuestadas consideran que las capacitaciones ofrecidas por la empresa no favorecen sus acciones para aumentar ventas. Esto hace importante que la empresa cuente con estrategias de capacitación que vayan alineadas a los objetivos organizacionales y que los resultados se muestren en el éxito de las ventas y en productividad.

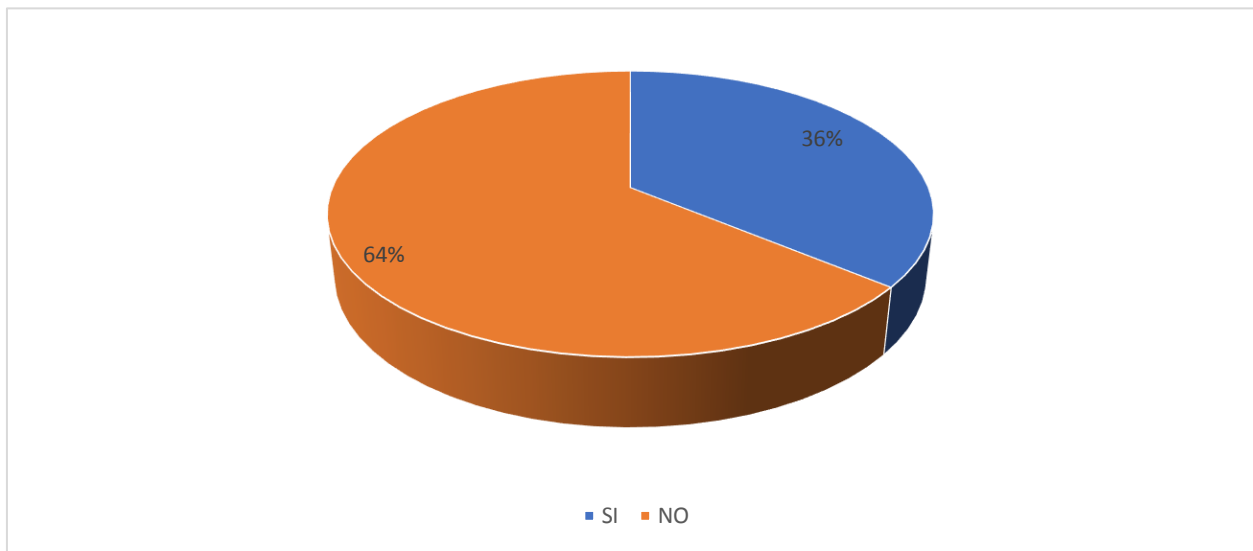
Ítems 11.- ¿Considera que la empresa debe ofrecer capacitaciones orientadas al aumento de la rentabilidad?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	36%
NO	7	64%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 11

Capacitaciones ofrecidas por la empresa orientada al aumento de la rentabilidad



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En el gráfico N° 11 se pudo determinar que el 64% de los encuestados consideraron que las capacitaciones brindadas por la empresa no se han orientado al aumento de la rentabilidad. Por lo cual, se plantea es necesario planificar actividades formativas en donde se consideren capacitaciones que favorezcan a la empresa.

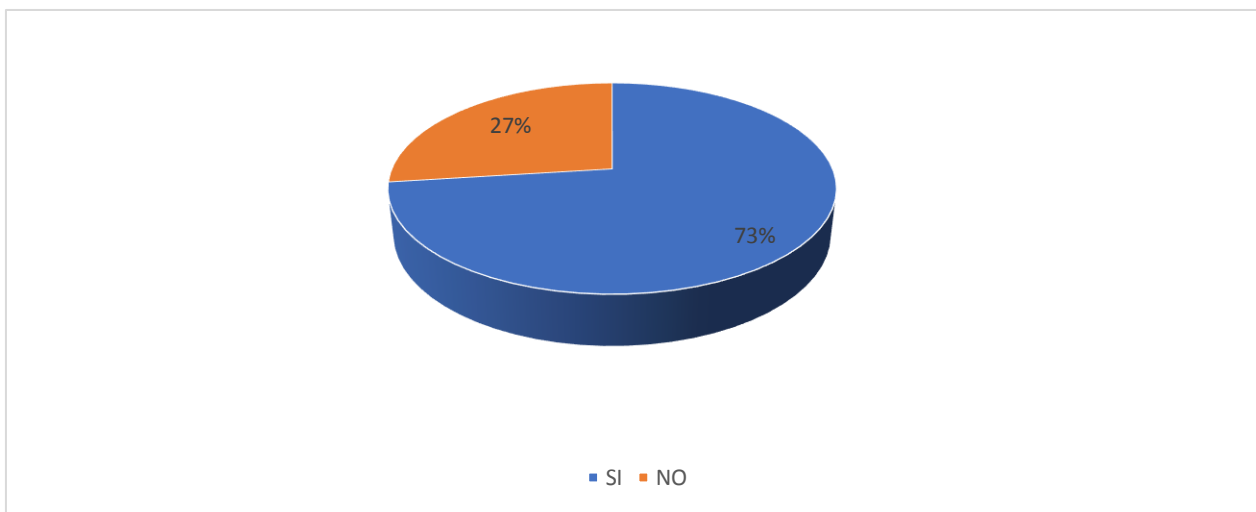
Ítems 12.- ¿Considera que la empresa debe incluir la formación profesional en su estrategia de crecimiento empresarial?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	73%
NO	3	27%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 12

1



Fuente: María Arteaga año 2022

Análisis:

En este gráfico se puede visualizar que el 73% de los empleados encuestados respondieron de manera positiva, la mayoría considera incluir la formación profesional en la estrategia de crecimiento empresarial. Esto señala la necesidad de que la organización se analice sus objetivos organizacionales para fusionarlos con la formación de los empleados de esta manera, contribuir con el crecimiento individual y organizacional.

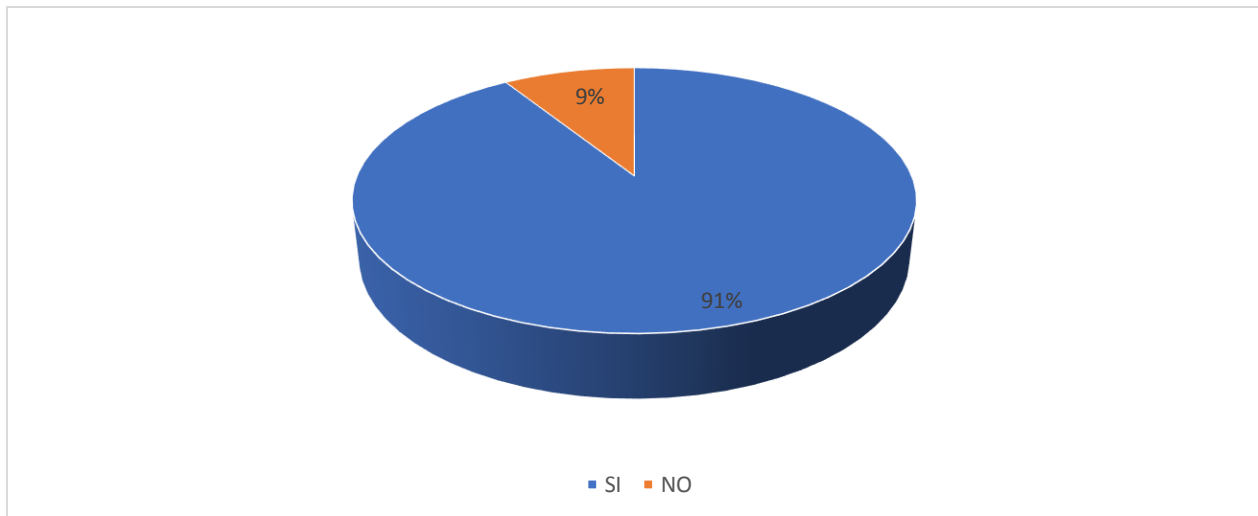
Ítems 13.- ¿Considera que la empresa tiene oportunidades de desarrollar nuevos mercados a través de la capacitación?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	91%
NO	1	9%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 13

Oportunidad de desarrollar nuevos mercados a través de la capacitación



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis: En el gráfico se puede apreciar que el 91% de los empleados respondieron de manera positiva ante la pregunta planteada. Se puede señalar que los empleados consideran hay oportunidades de desarrollar nuevos mercados a través de la capacitación. Lo que justifica la preparación de un plan de desarrollo profesional E-learning para atacar estas ideas en beneficio de la empresa.

4.3.4 HABILIDADES REQUERIDAS

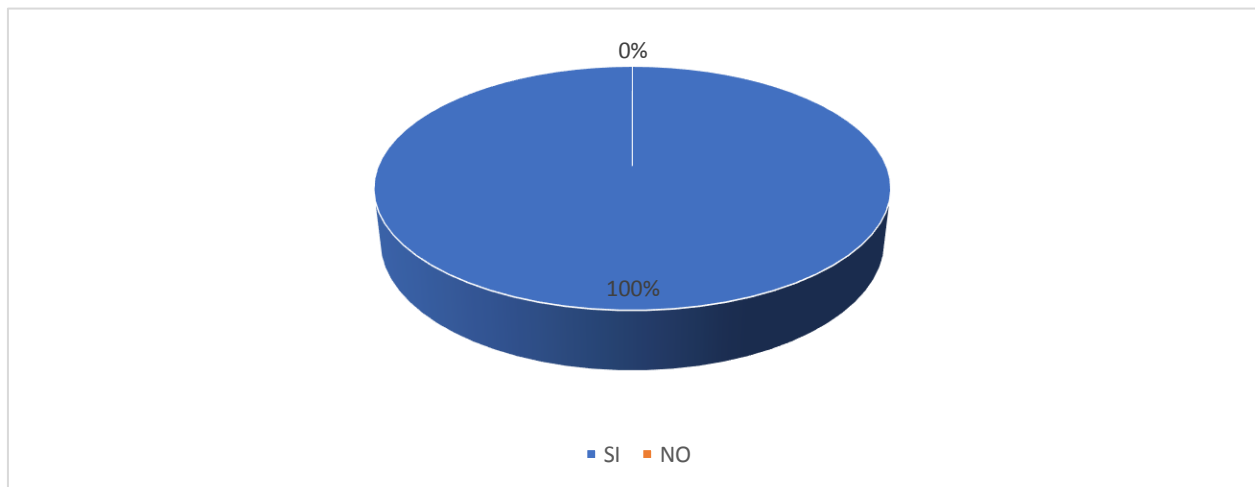
Ítems 14.- ¿Considera que requiere reforzar sus conocimientos Técnicos: (Idiomas, herramientas, programas, educación)?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	100%
NO	0	0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 14

Requerimiento de Conocimientos técnicos



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

Como puede apreciarse en el gráfico N° 14, el 100% de la población muestra que están de acuerdo en querer reforzar sus conocimientos técnicos, lo que quiere decir que este 100% conoce la importancia de promover la formación interna en conocimientos técnicos como clave para la transformación de la empresa y su adaptación a la era digital, para poder implantar nuevas metodologías como el teletrabajo.

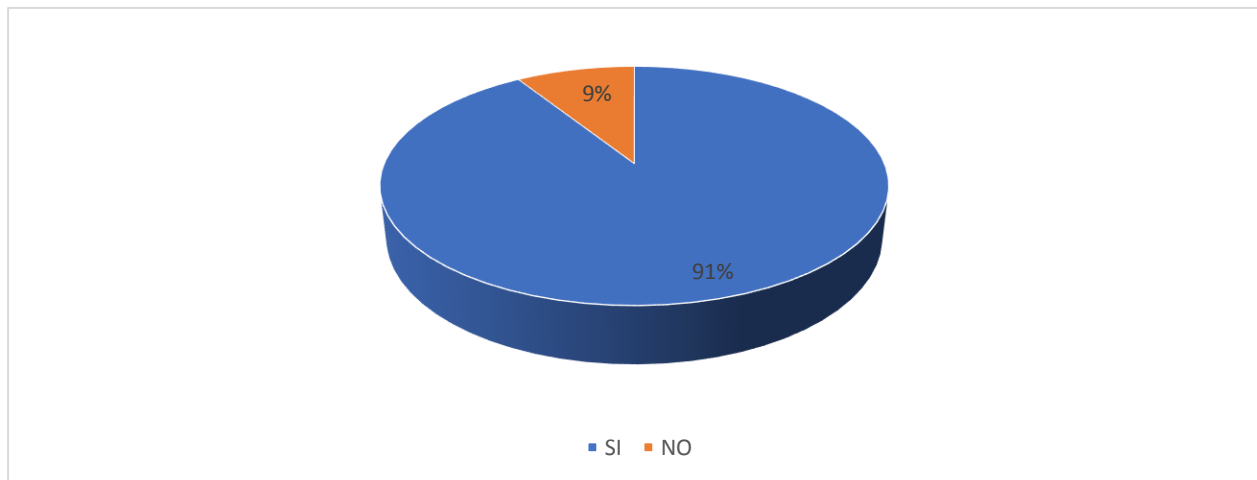
Ítems 15.- ¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a el trabajo en equipo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	91%
NO	1	9%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 15

Entrenamientos en Trabajo en equipo



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En el gráfico N° 15 se puede observar claramente que el 91% de la muestra les gustaría recibir entrenamientos en cuanto a el trabajo en equipo. Lo que hace necesario planificar actividades formativas que refuercen el trabajo en equipo. Contar con un buen equipo multidisciplinario es esencial para alcanzar un alto rendimiento en las actividades, hacer cada tarea más rápido, llegar más lejos y tener más impacto.

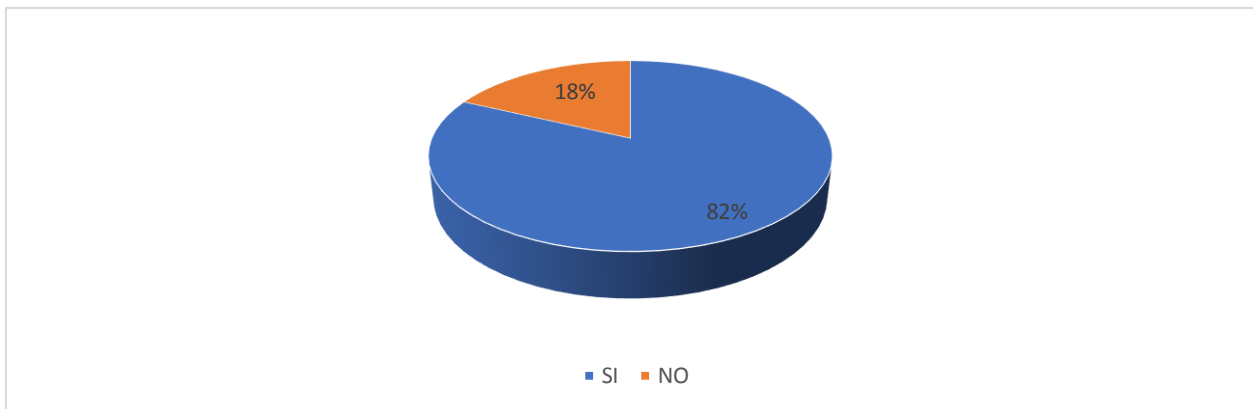
Ítems 16.- ¿Te gustaría recibir entrenamiento en cuanto a resolución de conflictos?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	82%
NO	2	18%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 15

Entrenamiento en Resolución de conflictos



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En el gráfico N° 16 se expresa que el 82% de los empleados están de acuerdo con recibir entrenamientos que les ayude a resolver conflictos. Hallazgo importante para mí investigación debido a que resalta la importancia del manejo de conflictos laborales, desarrollar esta habilidad podría mantener un ambiente laboral más sano dentro de la empresa Stellantis.

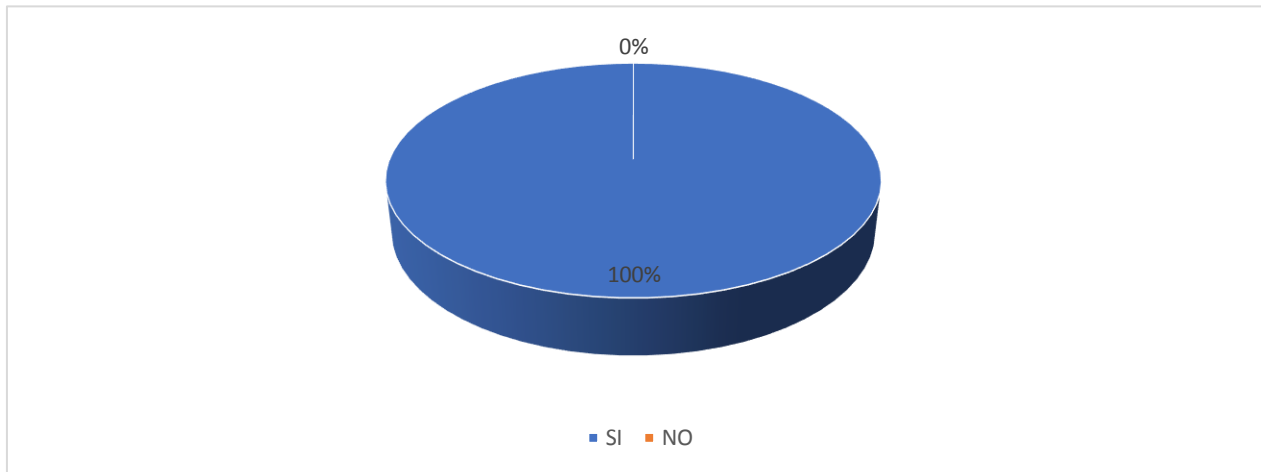
Ítems 17.- ¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a la adaptación al cambio?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	100%
NO	0	0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 17

Entrenamientos en adaptación al cambio



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

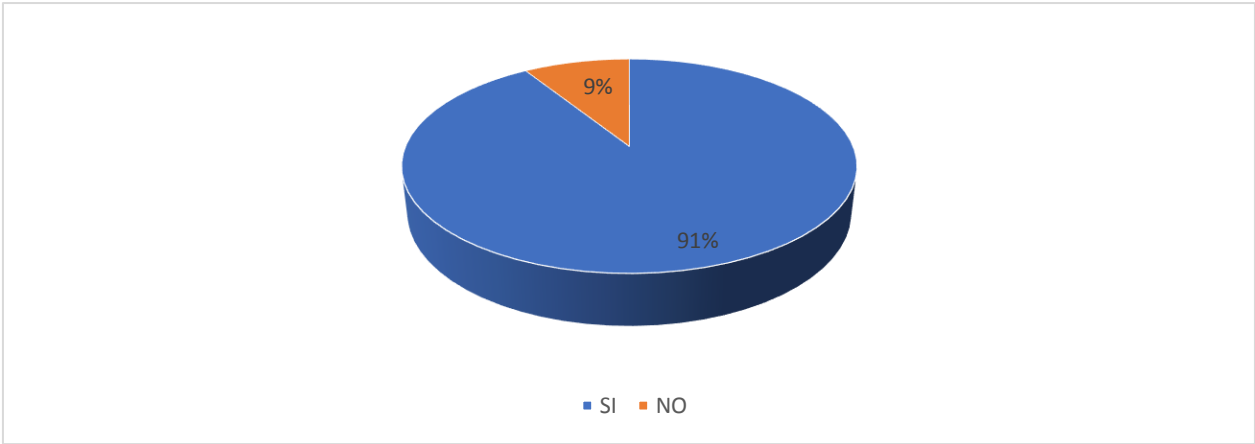
En el gráfico N° 17 se evidencia que el 100% de los encuestados requieren capacitación en cuanto a la adaptación al cambio. Destacando que saber adaptarse a los cambios que constantemente se dan en la empresa permitirá hacer frente a problemáticas. De esta forma tendrán una mayor capacidad para responder a situaciones difíciles que se puedan llegar a presentar.

Ítems 18.- ¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a Liderazgo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	91%
NO	1	9%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 18
Entrenamientos en cuanto a liderazgo



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En el grafico N° 18 se visualiza que el 91% de los encuestados, les gustaría recibir formación a cerca del liderazgo. Esto, justifica la necesidad de idear formación que solidifiquen esta habilidad necesaria en las organizaciones ya que un líder podría gestionar su potencial, transmitir motivación y descubrir oportunidades a favor del negocio.

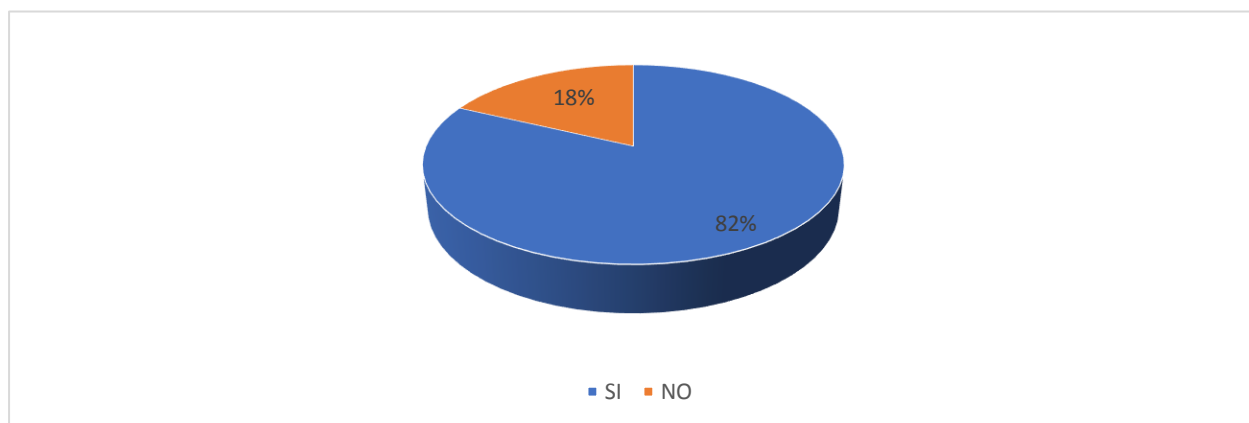
Ítems 19.- ¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a la motivación?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	82%
NO	2	18%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 19

Entrenamiento en motivación



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis: En el gráfico N° 19 se ve claramente que el 82% de las personas encuestadas les gustaría recibir entrenamientos en cuanto a la motivación. Esta información tiene relevancia en el presente estudio, debido a que aumenta la productividad de los empleados, aumentará la sensación de pertenecía y compromiso, rendirá más en sus labores.

4.3.5 E-LEARNING

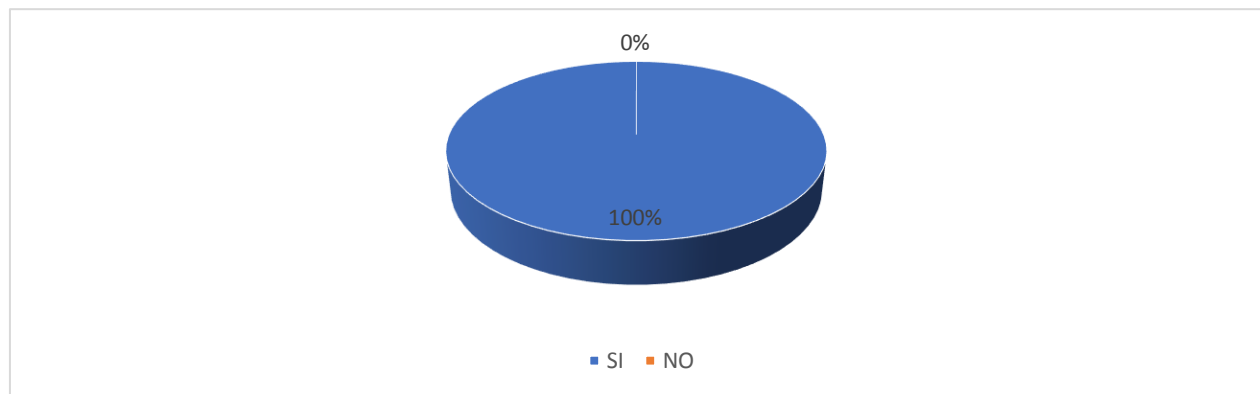
Ítems 20.- ¿Si la empresa le ofrece un plan de Desarrollo Profesional a través de plataformas E-learning (Procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo a través de Internet), estaría dispuesto a participar?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	100%
NO	0	0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 20

Disponibilidad de participar en el Plan de desarrollo profesional E-learning



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis: En el gráfico N° 20 se ve claramente que el 100% de las personas encuestadas estarían dispuestos a participar en un plan de desarrollo profesional a través de plataformas e-learning como consecuencia de la pandemia del Covid-19 se ha obligado a los empleados de Stellantis a cumplir sus actividades permaneciendo en casa, respetando el distanciamiento social. Lo que hace necesario el diseño de un plan de desarrollo profesional online como estrategia para la formación continua, de esta manera, se ahorra tiempo, dinero y facilita la conciliación familiar del empleado.

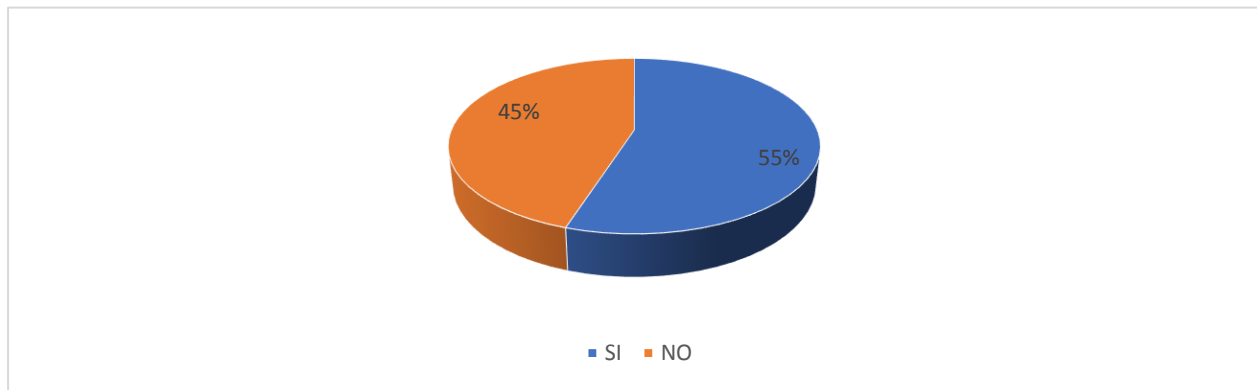
Ítems 21.- ¿Consideras que tu nivel de dominio de Tecnologías de la Información y Comunicación es óptimo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	55%
NO	5	45%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 21

Dominio de la tecnología



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En el gráfico N° 21, se puede visualizar que el 55% de los empleados encuestados respondieron si tener dominio de las tecnologías de la información y comunicación. El 45% de la población restante respondió que no, lo que indica la relevancia del buen manejo de las tecnologías y mucho más ahora en pandemia que se utiliza como herramienta para sustituir el trabajo y la educación, siendo las (TIC) la mejor alternativa de continuar con el desarrollo profesional de los empleados de Stellantis en pandemia.

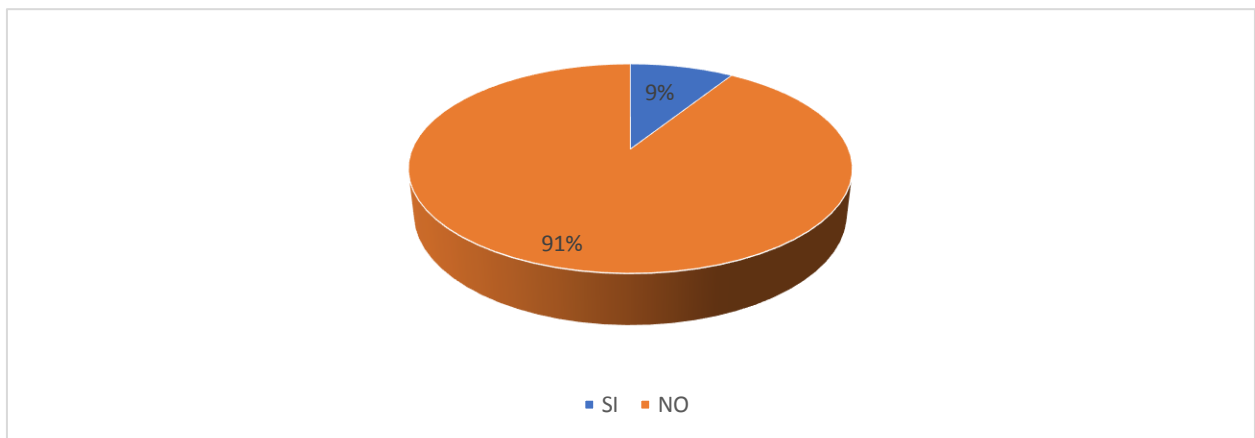
Ítems 22.- Existe algún contratiempo para que usted pueda participar en las capacitaciones?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	9%
NO	10	91%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 22

Contratiempos para participar en capacitaciones



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En el grafico N° 19 se ve claramente que el 91% de las personas encuestadas no tienen ningún contratiempo por el cual no participar en las capacitaciones. Esta información tiene relevancia en el presente estudio, debido a que es importante conocer las limitantes por la que los empleados no pudieran participar en un plan de desarrollo profesional a través del E-learning. En este caso todos tienen la disponibilidad de tiempo, conexión a internet y equipos para contribuir con su formación profesional de manera autónoma y flexible.

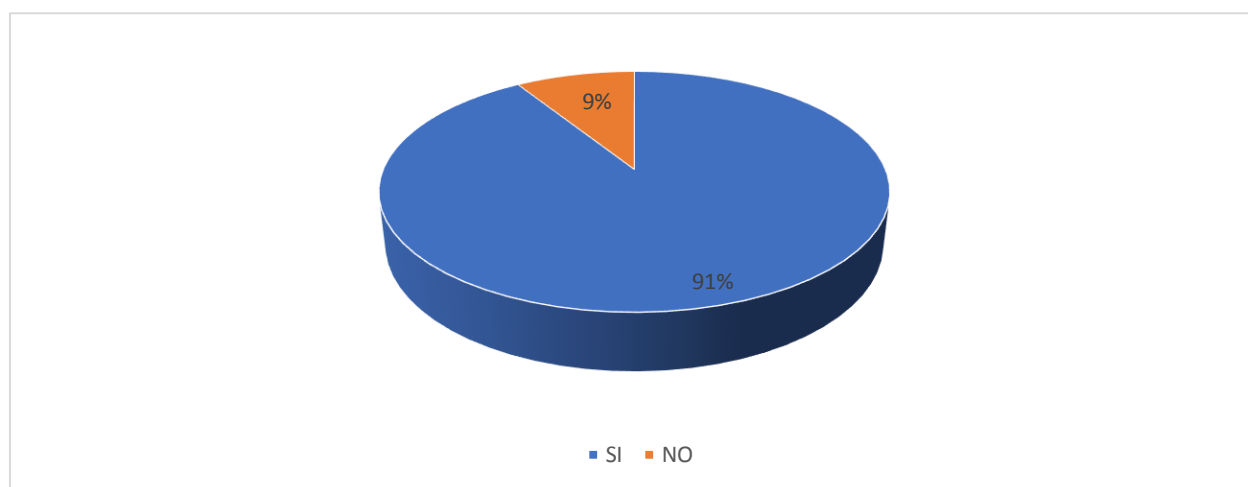
Ítems 23.- ¿Dispones de conexión a Internet necesaria para tomar Formación E-learning?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	91%
NO	1	9%
TOTAL	11	100%

Fuente: Arteaga María (2022)

Gráfica N° 23

Conexión a internet



Fuente: Arteaga María (2022)

Análisis:

En el gráfico N° 20 se expresa que el 91% de las personas encuestadas dispone de conexión a internet necesaria para la formación en línea. Básicamente el e-learning propicia mucha más flexibilidad que los métodos presenciales. Lo único que se necesita es disponer de conexión a internet para poder acceder a la información.

4.3.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA A LOS (GERENTES)

Los resultados de las entrevistas aplicadas a los Gerentes de los departamentos: Repuestos y Servicios, y ventas de la empresa Stellantis, pueden resumirse en los siguientes enunciados:

Opinan que un plan de desarrollo profesional a través de plataformas E-learning, es una necesidad actual por la situación de pandemia que estamos enfrentando. Agregan que toda actividad o propuesta que conduzca a la mejora de los profesionales y promueva cambios favorables para la empresa será siempre apoyada desde esa instancia.

Asimismo, plantea que la implementación de las plataformas e-learning generará nuevas oportunidades de formación continua para los empleados de Stellantis y encaminará su crecimiento profesional hacia los parámetros deseados.

Del mismo modo, los gerentes expresaron estar dispuestos a participar y colaborar en el diseño de un plan de desarrollo profesional a través de plataformas E-learning que contribuya con el la formación de su personal a cargo.

4.3.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA AL EXPERTO EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Los resultados de la entrevista al Experto en tecnologías de la información y comunicación, pueden resumirse en el siguiente enunciado:

Son plataformas de fácil acceso y funcionalidad, ofrece ofertas formativas dependiendo de la especialización y de la plataforma e-learning escogida, es una buena alternativa para continuar desarrollándose profesionalmente en tiempos de pandemia.

FASE V

ACCIONES

Partiendo del diagnóstico de necesidades de capacitación, en esta fase se presenta un modelo de implementación de plataformas E-learning para el desarrollo profesional de la empresa Stellantis. Este modelo ha sido diseñado pensando en cómo la organización pueda incluir efectivamente plataformas E-learning en la capacitación actual, por tanto, el presente, contempla una fuerte orientación práctica que busca constituirse en una guía para su aplicación.

A continuación, se presenta en cinco fases el modelo de implementación de plataformas e-learning para el desarrollo profesional de la empresa Stellantis:

1. Asignar un coordinador del área de Recursos humanos como responsable de la planificación y seguimiento del plan de desarrollo profesional E-learning para los trabajadores de Stellantis.

2. Solicitar cotizaciones de costos a empresas que prestan el servicio de plataformas E-learning, para evaluar la factibilidad económica de la implementación con la Gerencia.

3. Evaluar los proveedores de Plataformas E-learning para escoger el más idóneo para la empresa considerando lo siguiente: Objetivos de la empresa con la implementación,

identificar los requerimientos, estudiar los proveedores y considerar la flexibilidad y adaptabilidad de la plataforma.

4. Planificar cursos prioritarios en base al diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) que permitan ser colocados en una plataforma E-Learning para mejorar las debilidades en conocimientos técnicos y habilidades blandas.

5. Establecer un proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) anual o que vaya ligado a la evaluación de desempeño para que se identifique las nuevas debilidades dentro de la organización.

GRÁFICO DE MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DE PLATAFORMAS E-LEARNING PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA EMPRESA

STELLANTIS



Fuente: Arteaga Maria (2022)

CONCLUSIONES

De acuerdo con el análisis de los resultados y sobre la base de los objetivos de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones.

1. La mayoría de los empleados no están satisfechos con las oportunidades de desarrollo profesional que brinda la empresa y los puestos que ocupan no cubren sus expectativas de crecimiento. No obstante, consideran favorable un plan de desarrollo profesional E-Learning.
2. La mayoría de los empleados valora la oportunidad de trabajar en su desarrollo profesional y están dispuestos a asumir el reto de crecer profesionalmente a través de un plan de carrera.
3. La empresa incluye el e-learning como parte de sus objetivos empresariales ya que en la actualidad el entorno global donde se desenvuelve lo amerita debido a que los trabajadores seguirán trabajando a través del home office. Esto justifica la inversión tarde o temprano de plataformas de aprendizajes virtual como una necesidad de crecimiento.
4. La mayoría de los empleados consultados consideran que requieren reforzar a través de entrenamiento las habilidades blandas como: trabajo en equipo, manejo de conflicto, adaptación al cambio, liderazgo y motivación.

5. En cuanto a la variable E-learning se determino aspectos favorables para su uso, tales como: El dominio de las TIC, conexión a internet y disponibilidad de equipos y tiempo.
6. Por otro lado, la empresa dispone de personal con conocimientos y experiencia en el uso de plataformas E-learning, quien las valora como excelente alternativa para la formación continua por su fácil acceso y por su oferta formativa.
7. La empresa cuenta con la aceptación del personal Gerencial en caso de que se ponga en marcha el plan de desarrollo profesional E-learning. Los mismos están dispuestos a participar y contribuir con el crecimiento profesional de los empleados de Stellantis.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa que considere el aporte que se hizo en esta pasantía, de acuerdo a los hallazgos recolectados en el diagnóstico de necesidades de capacitación para poder implementarlos en el diseño del plan de desarrollo profesional E-learning, evidenciado en la receptividad de los trabajadores y gerentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bergenhengouwen,G.; Horn,H. y Mooijman, E.(1997). Competence development a challenge for human resource professionals: core competences of organizations as guidelines for the development of employees”. Industrial and Commercial Training, Vol. 29, No. 2, pp.55-62.

Caal, Marvin. (2017). Propuesta para implementar un sistema de capacitación de aprendizaje electrónico (e- learning) para el personal de una empresa productora de alimentos. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

Chiavenato, Idalberto (2009). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. 8va. Edición, Mc. Graw Hill. México.

Chiavenato, I (1999). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. Colombia

Cordero, C. (2014). “Tecnología del siglo XXI. Guatemala.

Delgado, Vicky (2020). Propuesta de formación “e-learning para el mejoramiento de las competencias laborales técnicas en el personal de soldadura del sector metalmecánico en Colombia. Bogota. Universidad EAN.

Gómez-Mejía, L. R.; Balkin, D. B., & Cardy, R. (2002). Dirección y Gestión de Recursos Humano (3ª ed.). Madrid: Editorial Prentice Hall.

Heredia Jerez, R. Ecosistemas Digitales, la revolución de todas las industrias. 7ma. Edición. la Universidad Valle del Momboy Zaida Kassar Mora. 2018.

James, R. F., & James, M. L. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. Business Education Forum.

Navarrete G, Moran C, Guaman M. et. El E-learning como herramienta para la educación continua: una propuesta a la formación profesional en el Ecuador”. Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação Iberian Journal of Information Systems and Technologies. 2010, Noviembre 4: p. 17.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. Décimo tercera edición.

Romero, Gladys (2019). Plan de desarrollo de personas y el desarrollo profesional de los servidores del Gobierno Regional Piura, 2019. Piura: Universidad Cesar Vallejo

Rosenberg, M.J. (2001). E-learning. Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age. New York: McGraw-Hill.

Segovia Castellón, M. (2008). Detección de necesidades de capacitación el sector comercio, en la ciudad de San Miguel. Salvador: Universidad de oriente.

Teni, K (2011). Diagnóstico de Necesidades de Capacitación –DNC- en Empresas Productoras de Lácteos, Chisacsí y Valparaíso”, ubicadas en la zona central de Alta Verapa. Alta verapaz: Universidad Rafael Landívar

Thompson, A. y Strickland, A. (2004). Administración Estratégica. Editorial Mc Graw Hill, México.

Venezuela. LOTTT. Decreto 8.938 de 2012, Abril 20, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Caracas: Ministerio del trabajo 2012

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.

OCDE. Innovación en las empresas una perspectiva microeconómica. Foro consultivo científico y tecnológico [en línea] 2013 [fecha de acceso 15 de Enero 2022]; 279. URL Disponible en: <https://books.google.co.ve>.

Revista Electrónica Sustentabilidad al Día 7ma. Edición. Marzo 2022 pp201202TR4202 ISSN: 2443-4604 La Agilidad Empresarial como Cultura para Generar y Crear Valor en la Universidad Valle del Momboy Zaida Kassar Mora.

ANEXOS

ANEXOS N° 1

ENCUESTA DE EMPLEADO



ENCUESTA PARA EMPLEADOS

Estimado Colaborador,

Usted ha sido seleccionado para responder el presente instrumento que tiene como objetivo recabar información para hacer un diagnóstico de necesidades de capacitación con relación a el diseño de un plan de desarrollo profesional E-learning adecuado a los empleados de Stellantis.

Su opinión es de suma importancia para el estudio que se está realizando. Es por ello que se agradece la mayor objetividad al responder los items suministrados.

Gracias por su valiosa colaboración

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las preguntas y marque (SI o NO) según la alternativa que considere.

		RESPUESTA	
SATISFACCIÓN		SI	NO
1.	¿Las funciones que usted realiza en la organización son desarrolladas de una manera eficiente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	¿Está satisfecho con las oportunidades que le brinda la empresa para desarrollarse profesionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	¿La planeación de su desarrollo profesional incrementaría su satisfacción laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	¿Su puesto cubre con sus expectativas de crecimiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OPORTUNIDADES		SI	NO
5.	¿Considera usted que tiene oportunidad de desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	¿Está dispuesto a trabajar en su desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.	¿Acepta positivamente las sugerencias sobre sus actividades para la mejora de las mismas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	¿Si la empresa le ofrece un puesto mayor, a través de un plan de carrera, asumiría el reto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	¿Usted cumple con las competencias requeridas para un puesto aspirado?		

NECESIDADES DE CRECIMIENTO		SI	NO
10.	¿Considera que las capacitaciones ofrecida por la empresa favorecen sus acciones para aumentar ventas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	¿Considera que la empresa debe ofrecer capacitaciones orientadas al aumento de la rentabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	¿Considera que la empresa debe incluir la formación profesional en su estrategia de crecimiento empresarial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	¿Considera que la empresa tiene oportunidades de desarrollar nuevos mercados a través de la capacitación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

HABILIDADES REQUERIDAS			
14.	¿Considera que requiere reforzar sus conocimientos técnicos: (Idiomas, herramientas, programas, educación)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a el trabajo en equipo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	¿Te gustaría recibir entrenamiento en cuanto a resolución de conflictos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a la adaptación al cambio?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a Liderazgo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	¿Te gustaría recibir entrenamientos en cuanto a la motivación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E-LEARNING		SI	NO
20.	¿Si la empresa le ofrece un plan de Desarrollo Profesional a través de plataformas E-learning (Procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo a través de Internet), estaría dispuesto a participar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	¿Consideras que tu nivel de dominio de Tecnologías de la Información y Comunicación es óptimo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	¿Existe algún contratiempo para que usted pueda participar en las capacitaciones en línea?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	¿Dispones de conexión a Internet necesaria para tomar Formación E-learning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO N° 2

ENTREVISTA GERENTES



GUÍA DE ENTREVISTA PARA EL GERENTE DEL DEPARTAMENTO DE REPUESTOS Y SERVICIO

Estimado Colaborador,

Usted ha sido seleccionado como Gerente del Departamento de Repuestos y Servicios para responder la presente entrevista, que tiene como objetivo recabar información acerca de la aceptación de un Plan de desarrollo profesional a través del uso de las plataformas E-learning adecuado a los empleados de Stellantis. Esta Información se utilizará para realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación para el diseño del mismo.

Su opinión es de suma importancia para el estudio que se está realizando. Es por ello que se agradece la mayor objetividad al responder las preguntas.

Gracias por su valiosa colaboración,

PREGUNTAS:

1. ¿Qué opinión merece la propuesta de un Plan de desarrollo profesional a través del uso de las plataformas E-learning adecuado a los empleados de Stellantis?
2. Como Gerente del Departamento de Repuestos y Servicios de la empresa Stellantis, ¿en qué medida estaría dispuesto a participar en la puesta en marcha del Plan de Desarrollo Profesional a través de plataformas E-learning?.

ANEXO N° 3



GUÍA DE ENTREVISTA PARA EL EXPERTO EN TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (ICT)

Estimado Colaborador,

Usted ha sido seleccionado como coordinador del área de ICT para responder la presente entrevista, que tiene como objetivo recabar información acerca del uso de las plataformas E-learning. Esta Información se utilizará para realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación para el diseño de un plan de desarrollo profesional E-learning adecuado a los empleados de Stellantis.

Su opinión es de suma importancia para el estudio que se está realizando. Es por ello que se agradece la mayor objetividad al responder las preguntas.

Gracias por su valiosa colaboración,

PREGUNTAS:

1. ¿Conoces que son las plataformas e-learning?
2. De ser afirmativa tu respuesta, ¿has usado alguna plataforma E-learning y como ha sido tu experiencia?
3. ¿Como es la accesibilidad a las plataformas E-learning?
4. ¿Como funcionan las plataformas E-learning?
5. ¿Qué te parece la oferta de curso?
6. ¿Crees que la implementación del E-learning es una buena alternativa para continuar la formación profesional de los trabajadores de Stellantis?.

ANEXO N° 4

REGISTRO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Método: Juicio de experto

Instrucciones: Para cada aspecto señale una (x) dentro de la casilla que usted considere conveniente según la escala dada. Así mismo, escriba su opinión para cada aspecto solicitado.

Escala: E= Excelente
B= Bueno
R= Regular
D= Deficiente

ASPECTOS	E	B	R	D	OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES
1) Correspondencia de los objetivos de la investigación y los ítems						
2) Extensión del instrumento						
3) Estructura del instrumento						
4) Redacción de ítems						
5) Validez						
6) Pertinencia						

¿Qué ítem(s) Eliminaría?

(ítem N°15 encuesta empleados ¿En relación a su experiencia y formación profesional estaría dispuesto a asumir nuevas responsabilidades laborales?) _____

¿Qué ítem(s) reformularía y cómo?

¿Qué ítem(s) usted agregaría? Escríbalo.

Firma _____

Fecha: / /

ANEXOS N° 5

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Quien suscribe la Lic. Myrian Garcia, titular de la Cedula de identidad N° 6.443.254 de profesión, Docente de la carrera de Relaciones Industriales en la Universidad José Antonio Páez. Mediante la presente hago constar que los instrumentos de recolección de datos del Informe de Pasantías titulado: “**Diagnóstico de necesidades de capacitación para diseño de un plan de desarrollo profesional E-learning adecuado a los empleados de Stellantis**” cuyo autor es la Srta. Maria Fernanda Arteaga, titular de la cedula de identidad N° 27.249.728 y aspirante al titulo de Licenciado en Relaciones Industriales, reúne los requisito necesarios para ser considerados válidos y confiables, y por tanto aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantea la investigación.

Constancia que se expide a solicitud de parte interesada en la ciudad de Valencia a los 03 días del mes Marzo del 2022.



Atentamente: _____

Firma

ANEXO N° 6

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe la M.S.C, Eyra Brito, titular de la Cedula de identidad N° 5.316.610, de profesión: Docente de Metodología de la investigación. Mediante la presente hago constar que los instrumentos de recolección de datos del Informe de Pasantías titulado: **“Diagnóstico de necesidades de capacitación para diseño de un plan de desarrollo profesional e-learning adecuado a los empleados de Stellantis”** cuyo autor es la Srta. Maria Fernanda Arteaga, titular de la cedula de identidad N° 27.249.728 y aspirante al título de Licenciado en Relaciones Industriales, reúne los requisito necesarios para ser considerados válidos y confiables, y por tanto aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantea la investigación.

Constancia que se expide a solicitud de parte interesada en la ciudad de Valencia a los 05 días del mes Marzo del 2022.



Atentamente: _____

Firma

ANEXOS N° 7

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe el Ing. Enio Arocha, titular de la Cedula de identidad N° 11.100.224, con el cargo de: Gerente de Recursos Humanos de la empresa Stellantis. Mediante la presente hago constar que los instrumentos de recolección de datos del Informe de Pasantías titulado: **“Diagnóstico de necesidades de capacitación para diseño de un plan de desarrollo profesional E-learning adecuado a los empleados de Stellantis”** cuyo autor es la Srta. Maria Fernanda Arteaga, titular de la cedula de identidad N° 27.249.728 y aspirante al titulo de Licenciado en Relaciones Industriales, reúne los requisito necesarios para ser considerados válidos y confiables, y por tanto aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantea la investigación.

Constancia que se expide a solicitud de parte interesada en la ciudad de Valencia a los 07 días del mes Marzo del 2022.

Atentamente: _____



Firma