



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIOPÁEZ

PLAN DE CAPACITACION
DIRIGIDO AL PERSONAL DE
RECURSOS HUMANOS PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EL MINISTERIO DEL
PODER POPULAR PARA
ECOSOCIALISMO (MINEC)

Autor(es): Laura Yolanda Sumoza Castillo

Rafael Andres Gallardo Castillo

Tutor(a): Myrian García

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

PLAN DE CAPACITACION DIRIGIDO AL PERSONAL DE RECURSOS
HUMANOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA ECOSOCIALISMO (MINEC)

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de

Licenciado(a) en Relaciones Industriales

Autor(a): Laura Yolanda Sumoza Castillo

Rafael Andrés Gallardo Castillo

Tutor(a): Myrian García

San Diego, Octubre 2019

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
COORDINACIÓN DE PASANTIA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA N° 00044-2-2019
San Diego, 18 de Septiembre del 2019.

Ciudadanas

Laura Yolanda Sumoza Castillo
C.I. 25.981.610

Rafael Andrés Gallardo Castillo
C.I. 26.176.644

Cumplo con informarle que la Comisión de Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, acordó aprobar el Proyecto de Trabajo de Grado, presentado por usted titulado: "Plan de Capacitación dirigido al personal de Recursos Humanos para mejorar el desempeño en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo", como requisito para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales.

Sin otro particular, se suscribe de usted,

Belkya Suárez Moatoya
Decana de la Facultad de Ciencias Sociales

"Se Aprueba ProyectoD (A-m L) 11a lección ~?".

(t \ l>t IU \ ISIO' OH PRO\ t(lO Dt.l. lK\BAJO Ot, GRADO

Qu•CTIC' <u-criben evta Acta, dejan constancia que el Proyecto de Trabajo de Grado
~pl " Df C\P\CIT..\CION PARA \lF..JOR.\R EL OESF.l\lPf.iii;O DF..L
Pf R'-O' \l DE RECURSOS HUMA~O E' EL \lINI 'T~RIO OF..L PODER
POPI l \R P\R \ ECOSOCI\lIS\10 (\lT1'i[C]." .ha vrdo revisado)' cumpliendo
ron lv~ l'-.;ui iiii c\lgldos para su aprobacrn. reconucndan su lr.iiiiitacilm ante el
or • n1M11,1 ,;v; tdl:iiiiico concspundienc

Nombre del tutor Al..l1dtnl1co
Leda. Myruin c.,cla

é; i-l, ... :>
Hanna

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONJO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

ACTA DE REVISIÓN DEL PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

Quienes suscriben esta acta, deja constancia que el Proyecto de Trabajo de Grado "PLAN DE CALIFICACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS EN EL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL ECOSOCIALISMO (MPP) ". Ha sido revisado y cumpliendo con los requisitos exigidos para su aprobación, recomienda su tramitación ante el organismo académico correspondiente.

Nombre del Tutor Metodológico

Firma

Emy González

INDIE GENERAL

	Pp
RESUMEN INFORMATIVO	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema.	1
1.2. Formulación del Problema.	5
1.3. Objetivos de la Investigación.	6
1.4. Justificación e importancia de la Investigación.	7
CAPÍTULO	
II MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes de la Investigación.	10
2.2. Bases Teóricas.	14
2.3 Bases Legales	24
2.4 Definición de Términos	31
.	
CAPÍTULO	
III MARCO METODOLÓGICO	33
3.1. Tipo, diseño y modalidad de la Investigación.	33
3.2. Fases Metodológicas.	34
Fase I Diagnostico situación actual	34
Fase II Determinación	37
Fase III Proponer	37
3.3. Validez y confiabilidad del instrumento	38
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	40

CAPÍTULO		
IV	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	42
	4.1 Revisión Bibliográfica-documental	42
	4.2 Resultados de la matriz FODA	42
	4.3 Fase I Presentación de los resultados del instrumento	44
CAPITULO		
V	LA PROPUESTA	63
	Introducción	64
	5.1 Fundamentación de la Propuesta	65
	5.3 Objetivos Específicos	66
	5.4 Justificación	68
	5.5 Desarrollo de la Propuesta	69
CONCLUSION		77
RECOMENDACIONES		80
REFERENCIAS		82
ANEXOS		85
ENCUESTAS		87
ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO		88
TABLA DE DATOS		89

INDICE DE CUADROS

Cuadro N°1 Capacitación	45
Cuadro N°2 Entrenamiento Tecnológico	47
Cuadro N°3 Reglamento Internos	49
Cuadro N°4 Programa de Capacitación	51
Cuadro N°5 Jornada de Capacitación	53
Cuadro N°6 Capacitación del personal	55
Cuadro N°7 Evaluación	57
Cuadro N°8 Plan y Diseño	59



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

Autor: (a) Gallardo Rafael
Sumoza Laura
Tutor(a): Lcda. Myrian García

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación tuvo como objetivo principal diseñar un plan de capacitación dirigido al personal de recursos humanos en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC) como una estrategia de mejora continua. Se ha observado que durante muchos años los gastos, actualmente llamado gasto social han sido elevados, sin embargo, en el manejo de sus planes como capacitación del personal, no han sido tan significativos, disminuyendo en cuanto a su entrenamiento en el área de RRHH. La investigación se ubicó en la modalidad de proyecto factible. Asimismo, según el nivel de conocimiento a obtener la investigación se tipificó como descriptiva. El diseño de la investigación fue de campo. Se empleó como técnica la encuesta. Como instrumento un cuestionario y una entrevista. En ese mismo orden de ideas, se determinó la población y muestra; la cual estuvo conformada por todos los integrantes del departamento de recursos humanos en el Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo (MINEC); los cuales fueron treinta (30) personas que abarca RRHH y los que conforman las unidades operativas del Ministerio con la finalidad de implementar un plan de capacitación al personal de Recursos Humanos. Se pudo concluir que existe deficiencia en cuanto a la capacitación del personal de Recursos Humanos por lo que se organizara un plan de capacitación en beneficio del personal así como también del MINEC. Por último se realizó la relación de costo beneficio del plan de capacitación para su ejecución.

Descriptores: Plan, capacitación, desempeño laboral y recursos humanos.

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo se lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos la guía la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres Eladio Sumoza y Marilyn Castillo, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí

AGRADECIMIENTO

Le damos nuestra gratitud a nuestros docentes de la Escuela de relaciones industriales de la Universidad “José Antonio Páez, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, a la Tutora de nuestro proyecto de investigación. Msc. Myrian García y con mucho cariño a licda. Ada Colmenarez, Ing. Oneida Jiménez, Maruja Molina y Abg. Fabiola Rojas quien ha guiado con su paciencia, su rectitud como docente, y a los habitantes de la comunidad del el “Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC)” por su valioso aporte para nuestra investigación.

Agradecida, Laura Sumoza

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer profundamente a mi madre Filomena Castillo que es la persona más indispensable en mi vida con la cual sin su apoyo y conocimientos esto no hubiera sido posible, a mi amado padre que con sus miles de esfuerzo me ayudo a construir este sueño que empezó hace muchos años, pero hoy está siendo una realidad, este éxito es de todos.

A mis hermanos Eduardo, Andrea y Yonny, que siempre estuvieron en cada paso que tomaba, algunas veces estaban en la distancia, pero siempre deseándome lo mejor y contagiándome su apoyo incondicional.

También en este camino he hecho muy buenos amigos que se han integrado a mi vida como mi segunda familia, este trabajo también va dedicado para Antonio, Alejandro, Freymar, Rebeca, Maurizio, Samuel, Wester y Oscar, que mas que ser mis amigos, fueron mis hermanos en todo momentos, momentos difíciles y duros, pero que siempre se mantuvieron conmigo.

A Dios le doy las gracias por iluminarme en los momentos de indecisión y los más oscuro, dándome fuerzas en cada momento por ayudarme cuando la inseguridad se apoderaba de mí.

Y por último pero no menos importante, a mi compañera Laura Sumoza que creyó en mí cuando nadie más lo hizo, que siempre tiene una sonrisa y un trato muy amable cuando yo necesito de ella, porque compartimos muchas risas y también muchas preocupaciones, son momentos que se quedaran imborrables en nuestra vida, gracias por confiar y en creer en mí, este triunfo es de los dos

Agradecido, Rafael Gallardo

INTRODUCCIÓN

El Recurso Humano en la administración moderna constituye un elemento relevante para el logro de los objetivos y las metas organizacionales, por ello los trabajadores deben actualizar sus conocimientos y adquirir competencias a la luz de los procesos de trabajo que cada día se hacen más exigentes, debido a factores como la apertura de los mercados, la desaparición de las barreras geográficas y de comunicación por el uso de la tecnología; todo esto exige que los procesos y los productos estén cada día más cercanos a la excelencia, por lo cual tanto gerentes como empleados deben tomar conciencia con respecto a los resultados que se desean obtener. El sistema de adiestramiento y desarrollo cubre una secuencia de eventos programados que pueden expresarse como un proceso continuo cuyo ciclo se renueva cada vez que se repite a través de la capacitación.

De allí, que la capacitación es conocida como la actividad por medio de la cual las organizaciones brindan los conocimientos específicos sobre una actividad a sus empleados. Por medio de este método se forman personas más seguras de sí mismas, más aptos para realizar las actividades propias de sus puestos de trabajo y más motivados para llevar adelante la actividad para la cual se les ha tomado en cuenta en las empresas.

De la misma manera el desempeño laboral se reconoce como la forma en la que un empleado realiza las actividades que le han sido solicitadas, se refiere en otras palabras a la efectividad que tiene el trabajador sobre las metas que se le hayan propuesto por parte de la organización.

La institución a la cual se efectuó el presente estudio es El Ministerio del Poder Para El Ecosocialismo antiguamente denominado como Ministerio del Poder Para El Ambiente el cual ha sufrido diferentes transformaciones en su denominación, desde su creación en 1.977, este es el ente rector en materia ambiental y el encargado de administrar los recursos naturales del estado Venezolano, por ende es el que garantiza los recursos que utilizaran las generaciones futuras. Actualmente se encuentra ubicado en el parque Gonzalo De Castro sede del Ministerio del Poder Para La Agricultura y Tierra, en la redoma de Guaparo, Valencia estado Carabobo.

La importancia de esta institución y sus fortalezas en el área de recursos humanos debe estar apalancada por capacitación del personal de Recursos Humanos (RRHH) y a su vez los empleados y obreros, esta cuenta con una sede principal y tres (3) áreas administrativas ubicada en la sede de los municipios Puerto Cabello Montalbán y Carlos Arvelo, contando además con la sede del Vivero en Belén ubicado en el municipio Carlos Arvelo, teniendo un total de 80 trabajadores aproximadamente a nivel estatal. La institución es centralizada ya que este depende de Nivel Central que está ubicado en la ciudad capital Caracas.

Para desarrollar la investigación se han estructura cinco capítulos.

Capítulo I: contiene el Planteamiento del Problema, los objetivos: general y específicos, su justificación e importancia de la investigación, además de su alcance.

Capítulo II: incluye el marco teórico referencial que sirve de basamento al estudio, bases teóricas y legales que sustentan la investigación, así como también la definición de términos.

Capítulo III: se considera el Marco Metodológico y comprende el tipo y diseño de la investigación y las fases metodológicas.

Capítulo IV: Comprende los resultados de la investigación por medio de herramientas de recolección de datos.

Capítulo V: se establece una propuesta como respuesta a los objetivos planteados. Por último se establecen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I EL

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Los constantes cambios que existen hoy en día, han motivado la necesidad de superación y de tener un ambiente más competitivo en este nuevo milenio, en el que la capacitación y desarrollo es base fundamental en toda organización, institución y empresa para obtener un alto rendimiento de sus miembros, no sólo en su ámbito local, sino para trascender más allá de sus fronteras. A nivel mundial, las empresas están en constantes cambios con respecto al adiestramiento del área de Recursos Humanos, de allí surge la necesidad de respuestas inmediatas para lograr y mantener las competencias “conocimiento y habilidades” de las personas en función del entorno, misión, visión y objetivos fundamentales de la organización. En los países desarrollados se implementan procesos de adiestramiento y desarrollo en la gestión de talento humano, como herramienta integral de mejoramiento del capital humano, de fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores y de actualización, entre otros.

En este sentido Chiavenato (2002:386) sostiene que: “el adiestramiento es el proceso de desarrollo de cualidades en los Recursos Humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales”. De manera, que el propósito del entrenamiento es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en sus comportamientos. Cabe resaltar, que en América Latina, países como Chile, México y Colombia apenas están ejecutando procesos del adiestramiento y desarrollo para el Recurso Humano y están empezando a dar importancia a las evaluaciones de los resultados de la capacitación. Ahora bien, en Venezuela existen organizaciones que

han implementado nuevos procesos de adiestramiento a sus trabajadores. Aunque existen leyes y normativas que rigen este proceso como la ISO 9000, INPSASEL, LOCTI e INCES, entre otras; las empresas lo han visto más como una necesidad que debe ser implementada para beneficio propio en mejora de sus procesos internos. Por ello, no mantienen un control o supervisión de estos procesos de adiestramiento y desarrollo, aunque se invierte tiempo y capital para llevarlos a cabo, no se conoce realmente de una manera clara y precisa la efectividad de los mismos y que tan beneficiosos son para el recurso humano.

Por lo tanto, la administración efectiva del personal requiere del desarrollo de un plan de capacitación que permita a los empleados ser seleccionados y entrenados para aquellos puestos que sean más adecuados a sus habilidades desarrolladas. Según, Chiavenato (2007:157) menciona que: “el adiestramiento constituye un elemento de mucha importancia para el logro de la misión y estrategia de cualquier empresa o institución”.

En este sentido, los avances de la ciencia y tecnología, el crecimiento de las organizaciones y la demanda creciente de los clientes y usuarios, hacen que los individuos dentro de las empresas o instituciones, estén permanentemente sometidos a procesos de aprendizaje que los conduzcan a estar actualizados o prepararse para un futuro a corto, mediano y largo plazo de esta preparación continua, sólo se logra a través de un plan de capacitación efectivo.

En relación a lo expuesto anteriormente, esta investigación tomará como objeto de estudio, el Ministerio del Poder Popular Para Ecosocialismo (MINEC), que se encuentra ubicado en Naguanagua, estado Carabobo. Dicha institución es el órgano encargado de proteger, conservar y recuperar el ambiente, mediante la construcción del nuevo modelo Ecosocialista. Es el único ente público a nivel nacional que se dedica a garantizar la conservación y el manejo sustentable de los Parques

Nacionales, a través de sus entes adscritos como INPARQUES áreas protegidas, la biodiversidad y gestión integral, la autorización para la ocupación del territorio, la supervisión y registro de actividades capaces de degradar el ambiente entre otras funciones importantes.

En este sentido, se ha observado que durante muchos años los gastos, actualmente llamado gasto social han sido elevados, sin embargo, en el manejo de sus planes como capacitación del personal, no han sido tan significativos, disminuyendo en cuanto a su entrenamiento en el área de RRHH.

Destacan los egresos que se hacen en la estructura organizativa eficiente y vigorosa así como en el desarrollo de sus servicios; las obras civiles, obras mecánicas, contrataciones entre otros. Si se diagnostican las necesidades, se plantean estrategias y se contratan un personal capacitado para impartir cursos, talleres y conferencias para la capacitación efectiva y para que consoliden los conocimientos y desarrollen habilidades que contribuyan con el desarrollo del departamento de Recursos Humanos, se hará una gran contribución a la organización.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo se puede mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio del Poder Popular Para Ecosocialismo (MINEC) desde las estrategias de Recursos Humanos?

1.3 Objetivos de la Investigación:

1.3.1 Objetivo General

Diseñar un plan de capacitación dirigido al personal de Recursos Humanos en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC) como una estrategia de mejora continua.

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar las fortalezas y debilidades del talento humano en el ministerio del Popular para Ecosocialismo (MINEC) a través del uso de la matriz DOFA.

Diagnosticar el estado actual del desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos del Ministerio del Popular para Ecosocialismo (MINEC), a través de las técnicas de recolección de datos.

Proponer un plan de capacitación dirigido al personal de Recursos Humanos en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC)

1.4 Justificación de la Investigación

Por medio del proceso de capacitación de Recursos Humanos y la organización se benefician mutuamente, a partir del resultado de la planeación sistemática de las necesidades de capacitación y el desarrollo del potencial cognoscitivo de los miembros de la organización. Este proceso ha evolucionado con el transcurso del tiempo, desde la llamada revolución industrial, donde el conocimiento comenzó a tomar importancia vital para el desarrollo de las industrias hasta la actualidad. Desde este marco histórico, surge la importancia del desarrollo del conocimiento para las organizaciones y la importancia del proceso de capacitación para el desarrollo de este activo intangible.

Además, los procesos de adiestramiento y capacitación en la gestión de Recursos Humanos representan una inversión para la formación de capital humano, la cual es retornable en el corto, mediano o largo plazo, de acuerdo con la planificación, ejecución y seguimiento que realice la gerencia de Recursos Humanos de la empresa. La importancia de la presente investigación radica en que le permitirá a la empresa objeto de estudio, determinar mejoría en los procesos productivos, incremento de la calidad del servicio, mejora de la productividad y desempeño laboral.

Esta investigación encuentra justificación, además en su dimensión académica investigativa, ya que brinda aportes teóricos sobre la capacitación y el desempeño laboral entre otros, sirve de antecedentes a futuros trabajos que se presenten en esta facultad de ciencias sociales y específicamente en la Escuela de Relaciones Industriales. Asimismo, se deja abierta la posibilidad a que otros investigadores interesados en el tema puedan tomar como referencia bibliográfica con la finalidad de llevar a cabo, lo referente a planes de capacitación para mejorar el desempeño laboral, dado la necesidad de relacionar con la propuesta de soluciones a problemas en la línea de investigación mantenimiento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico permite sustentar y a su vez ubicar esta investigación en un contexto documental adecuado, por ello se realizó una revisión de trabajos y literatura relacionada con el tema de estudio, los cuales constituyen los antecedentes.

2.1 Antecedentes de la Investigación

La experiencia latinoamericanas en el ámbito de capacitación laboral se tiene que Rojas (2018), realizó un trabajo titulado “Capacitación y Desempeño Laboral” para optar al título de Psicólogo Industrial en la Universidad Rafael Dadvivar Facultad de Humanidades en Guatemala, en su trabajo de investigación focalizado en el departamento de Quetzaltenango en la empresa Tenería San Miguel, allí participaron los integrantes del departamento operativo, las variables de estudio fueron la capacitación y el desempeño laboral, los cuales componen el objetivo de dicha investigación.

Estas variables (capacitación y desempeño laboral) son elementos importantes para determinar la importancia de la capacitación en una organización es necesario determinar si el desempeño aumenta al momento que se capacita al personal, la investigación, se realizó por medio de un estudio de tipo cuantitativo – descriptivo en donde participaron (36) personas, que fueron encuestadas y se midieron las necesidades de capacitación y cómo éstas influyen el desempeño laboral de la industria.

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación se comprobó la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral a nivel general, por lo tanto, la institución debe promover el desarrollo por medio de la capacitación, con base a los resultados que la organización desea obtener, se recomendaron técnicas de capacitación aptas para capacitar a las personas motivo de estudio, así como una estructura para que el desempeño aumente. Esta investigación se relaciona con la presente, en que tratamos de evidenciar la importancia de la capacitación para el personal del área de Recursos Humanos en el Ministerio de Ecosocialismo, en relación a mejorar el desempeño de sus trabajadores.

Por otro lado, Cruz y Sánchez (2016), realizaron un trabajo especial de grado titulado “Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño Laboral del personal de la empresa Publicidad y Servicio generales BOGA S.A que labora en el campus UPAO de la ciudad Trujillo”. Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Interno Orrego Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Administración Perú, El estudio fue realizado para determinar si el Plan de Capacitación contribuye a mejorar el desempeño laboral del personal de la empresa Publicidad y Servicios Generales BOGA S.A que labora en el campus UPAO de la ciudad de Trujillo, Perú.

Se utilizó el diseño cuasi experimental con medición previa y posterior; utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para la recolección de datos. Se consideró como población objeto de estudio a los administrativos y operarios de la empresa, conformada por un total de 133 trabajadores, se aplicó un Plan de Capacitación con el fin de mejorar el desempeño laboral de los operarios de la empresa antes mencionada, tuvo como finalidad solucionar los principales problemas como parte operativa. Los resultados al aplicar el Plan de Capacitación, 85% de los operarios obtuvo el conocimiento y las

habilidades necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo y en cuanto a la evaluación del desempeño por parte de los supervisores se obtuvo un 77%. En ese sentido, la investigación se relaciona con la del Ministerio de Ecosocialismo, sirviendo de gran ayuda para el diseño del instrumento aquí aplicado para medir la variable capacitación.

En experiencias nacionales se tiene que Sánchez (2016), elaboró un “Plan Estratégico que permita la Medición de la Eficacia del Adiestramiento, en la empresa Al cave de Venezuela.” Presentado ante la Universidad José Antonio Páez, para optar al título de Licenciado de Relaciones Industriales. Este estudio se orientó a diseñar un Plan Estratégico para la medición de la eficacia del Adiestramiento desde la gestión de los Recursos Humanos en la empresa Al cave, de manera que los empleados se sientan comprometidos al recibir cualquier adiestramiento que les sea asignado y así poder generar soluciones y obtener productividad y eficiencia. Metodológicamente, la investigación se enmarcó bajo un estudio de campo, ya que Este estudio se orientó a diseñar un Plan de Adiestramiento para la gestión de los Recursos Humanos en la empresa Al cave, de manera que los empleados se sientan comprometidos al realizar cualquier adiestramiento que se les sea asignado y así poder generar soluciones y obtener productividad y eficiencia.

Metodológicamente, la investigación se enmarcó bajo un estudio de campo, ya que constituye un proceso sistemático, riguroso y racional de recolección, tratamiento, análisis y presentación de datos basado en una estrategia de recolección directa de la realidad de las informaciones necesarias para la investigación.

En este estudio se tomó en cuenta como herramienta la observación directa la cual permitió estudiar, analizar y determinar la problemática existente. De igual forma se aplicó la técnica de la encuesta tipo cuestionario estructurado en ocho (8)

preguntas cerradas, aplicada a una población y muestra de treinta (30) trabajadores. El aporte del estudio para la investigación consistió en que es necesario realizar un monitoreo y aplicación continua de instrumentos para evaluar los comportamientos y resultados en el personal que recibe adiestramiento.

Así mismo, Espinoza (2015), realizó un trabajo especial de grado titulado “Evaluación del proceso de adiestramiento en una empresa de servicios”. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) para optar al título de licenciado en relaciones industriales. Cuyo objetivo principal fue elaborar un modelo de evaluación aplicado al proceso de adiestramiento que planifique y ejecute, la empresa con el fin de determinar su correspondencia con los objetivos organizacionales, ocupacionales e individuales. Según, el método científico, la investigación tuvo un diseño descriptivo, ya que buscó determinar las propiedades específicas del fenómeno a estudiar, analizando la forma en que se presentó la situación, por medio de un análisis documental, aprovechando los estudios que han hecho al respecto para obtener los elementos que sirvieron como insumos para la construcción del nuevo modelo. La recolección de información sobre la opinión de expertos en esta materia, se realizó por medio de una encuesta personal focalizada sobre los aspectos resaltantes donde las preguntas fueron abiertas y consideraron las observaciones presentadas por el jurado experto se procedió al diseño definitivo del modelo.

Es importante mencionar, que la relación que guarda esta investigación con el presente estudio se basa en la retroalimentación que la gerencia de Recursos Humanos debe realizar una vez que el personal es sometido a un proceso de adiestramiento con la finalidad de verificar que tan provechoso ha sido la capacitación para las personas.

Así mismo, Martínez y Rodríguez (2015), realizaron un trabajo especial de grado titulado “Evaluación del proceso de adiestramiento y desarrollo del

personal administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro”. Universidad De Oriente (UDO), para optar al título de Licenciado en gerencia de Recursos Humanos. Esta investigación permitió evaluar el proceso de adiestramiento y desarrollo del personal administrativo de la empresa objeto de estudio. Además, tuvo como objetivos específicos analizar el proceso de detección de necesidades y describir los métodos de adiestramiento del personal administrativo que labora en el INCES también describió los pasos de evaluación del proceso de adiestramiento del personal.

El tipo de investigación fue descriptiva de campo la manera de recopilar la información fue por medio de una encuesta de dieciséis (16) preguntas aplicadas a una población de treinta y ocho (38) personas que conforman el área administrativa cuyos resultados fueron analizados de forma porcentual. Los autores concluyen que el método de adiestramiento aplicado dentro del INCES son los cursos, debido a que son más factibles y aceptables por los trabajadores.

La aplicación de esta investigación sirvió como aporte para el presente estudio debido a que resalta la importancia de aplicar el adiestramiento como un proceso de Recursos Humanos que se enfoca en mejorar los niveles de comportamientos a través de los resultados que trae la formación y crecimiento del trabajador.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 El personal de dirección de las empresas, tiene el reto de diseñar estrategias de capacitación para desarrollar competencias en sus trabajadores, teniendo en cuenta que éstas deben estar asociadas al conocimiento del puesto de trabajo (Garavan y McGuire, 2001). Para tal fin, es determinante la creación de las condiciones necesarias en la cultura de la empresa para la autonomía y el aprendizaje en la

organización, de manera que las personas puedan asumir responsabilidades e iniciativas que impacten en el mejoramiento continuo de los procesos. La transformación de las organizaciones debe ser entendida como un proceso de examen de las crisis de los paradigmas y de la creación de estos nuevos. En este sentido, como afirma Marín (1998): “aprender es desaprender”. Transformar entonces paradigmas en las organizaciones, no simplemente significa romperlos conceptualmente, sino adicionalmente liberarlos culturalmente. Siguiendo el mismo orden de ideas, el impacto del desarrollo de las competencias en los procesos dependerá de que el enfoque de las capacitaciones contemple la actualidad tecnológica y los cambios organizacionales, y además, de la disposición al aprendizaje del personal y la organización. Se requiere de un enfoque estratégico, con retroalimentación permanente para los procesos de selección y capacitación del personal, de manera que se atienda, tanto los requerimientos técnicos de los puestos de trabajo y el reentrenamiento del personal calificado, como la formación del personal para la cultura de la organización en permanente evolución. Las citadas investigaciones corresponden al estudio que se está realizando y se toma como basamento, puesto que se centra en plantear estrategias para la capacitación del personal, así mismo la problemática en esta investigación son las debilidades que existen en el logro de los objetivos en el desempeño laboral del Personal de Recursos Humanos en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo, por la carencia de capacitación.

2.2.2 Entrenamiento.

Según Chiavenato (2002: 306), “es el proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales”. Este autor también señala que se puede diferenciar el entrenamiento del desarrollo de las

personas en que el entrenamiento se orienta al presente, en el cargo actual, buscando desarrollar las habilidades y capacidades que mejoren el desempeño inmediato, mientras que el desarrollo se centra en los diferentes cargos de la organización y en preparar a las personas para nuevas habilidades y capacidades exigidas. Ambos Entrenamiento y desarrollo son procesos de aprendizaje.

2.2.3 Capacitación

Siliceo (2009:89), refiere a la capacitación como “una actividad planteada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” En este sentido, 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 planteados.

2.2.4 Objetivos de la Capacitación

Chiavenato (2007), señala los siguientes objetivos de la capacitación son:

- Entrenar a los trabajadores para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- Dar oportunidades para el desarrollo personal continuo, como líneas de carrera, para los trabajadores en funciones más complejas y elevadas.
- Cambiar la actitud de las personas, para tener mejor clima laboral y motivación; para hacerlas sensibles a nuevas tendencias.

2.2.5 Desempeño Laboral

Chiavenato (2007:359) define el desempeño laboral como: “El potencial de desarrollo futuro o la capacidad demostrada por una persona en determinado cargo, para tomar en cuenta el valor, la excelencia y las cualidades de una persona”.

Según, Romero (2014) menciona que es el desempeño laboral donde: “el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas, en las que se integran como un sistema: conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, sentimientos, motivaciones, características personales y valores”. De modo, que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de las organizaciones.

Chiavenato (2002:258), expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones la cual es necesaria para permitirle funcionar al individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción.

El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad dirigida a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

2.2.6 Evaluación de Desempeño

Robbins y Stephens (2013:311), explica que la evaluación del desempeño: Es una tarea sistemática por medio de la cual se pueden identificar características de una persona en un puesto de trabajo, esta evaluación es útil para tomar un plan de acción por parte del área de administración de Recursos Humanos, las evaluaciones arrojan datos importantes para tomar decisiones importantes como ascensos, transferencias y despidos.

En este sentido, por medio de la evaluación del desempeño se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo, sirven como criterio para validar los programas de selección y desarrollo, la evaluación del desempeño tiene una función importante para el colaborador también, por medio de ella el empleado puede recibir retroalimentación de cómo percibe la organización su trabajo, por otro lado las empresas que están interesadas en el bienestar de los colaboradores pueden usarla evaluación para generar un plan de remuneraciones, aumentos o ascensos.

2.2.7 Relaciones Industriales

Según, Papers Revista de Sociología (2005), define relaciones industriales como un sistema de normas que surgen bajo distintas formas: en la legislación y en los estatutos laborales, en las regulaciones sindicales, en los convenios colectivos y resoluciones de arbitraje de la autoridad laboral, en las convenciones sociales, en las decisiones de la dirección y en la costumbre y la práctica aceptada. Esta lista no es de ningún modo exhaustiva, pero normas es la única descripción genérica que puede utilizarse para referirse a estos variados instrumentos de regulación. En otras

palabras, esta materia se ocupa de las relaciones reguladas o institucionalizadas en el interior de la industria, El estudio de las relaciones industriales puede, por consiguiente, describirse como un estudio de las instituciones de regulación del trabajo.

2.2.8. Necesidades de Entrenamiento.

Es un proceso mediante el cual se establecen los requerimientos de adiestramiento, y permite programar las diferentes acciones de entrenamiento a seguir Los objetivos de la Detección de Necesidades de Adiestramiento o Entrenamiento son:

2.2.9. Identificar las necesidades de capacitación

Elaborar la planificación, programación y ejecución de los programas de adiestramiento, que permiten adecuar al trabajador para el ejercicio de determinada función o para la ejecución de tareas específicas establecidos por la organización en cada puesto de trabajo.

La elaboración de la Detección de Necesidades de Entrenamiento o Adiestramiento (DNA) debe obedecer a:

- Problemas en la organización
- Desviaciones en la productividad
- Cambios culturales, en Políticas, Métodos o Técnicas
- Baja o Alta de personal
- Cambios de función o de puesto
- Solicitudes del personal

La detección de necesidades de entrenamiento permite localizar e identificar en una situación de trabajo, los obstáculos que se presentan en el logro de los objetivos. En este orden de ideas, una necesidad de adiestramiento es la falta de conocimiento, habilidad o destreza, en una persona que impide el desarrollo de su trabajo satisfactoriamente o interfiere con el desarrollo completo de su potencial y así prepararse para sus grandes responsabilidades.

2.2.10. Tipos detección de necesidades de adiestramiento

Encubiertas

Se presentan como causa directa o indirecta de problemas que se dan en la organización por esa razón para determinarlas es necesaria una investigación minuciosa. Dicha investigación en muchos casos descubre no sólo las necesidades de entrenamiento del personal sino las situaciones que impiden el buen funcionamiento de la empresa. Este tipo de necesidades se presenta en las siguientes situaciones:

En la productividad: no se logra cumplir con los programas.

En la organización de la institución: ausencia total o parcial de políticas, objetivos no claros, comunicación o defectuosa, etc.

En el comportamiento: actitudes negativas, duplicidad de responsabilidades, alto índice de ausentismo y retardos, etc.

Manifiestas

Se presentan como causa directa del problema y no requieren investigación alguna para determinarlas, ya que se conoce el síntoma y la causa. Este tipo de necesidades de entrenamiento se presenta en los siguientes casos:

Cuando en la empresa se tienen trabajadores de nuevo ingreso.

Cuando los trabajadores son transferidos o ascendidos.

Cuando se sustituyen o modifican las maquinarias y/o herramientas.

Trabajadores a punto de jubilarse.

Cambios en procedimientos de trabajo, métodos, sistemas administrativos, políticas y reglas.

2.2.11 Técnicas para determinar necesidades de adiestramiento

La detección de los requerimientos de capacitación es el elemento más importante en la elaboración de un programa de capacitación. Hacer un buen diagnóstico evita "capacitar por capacitar".

Desde el punto de vista administrativo, se entiende por técnica el conjunto de procedimientos y recursos para llevar a cabo una labor, así como el arte y la pericia para usar esos procedimientos. Las técnicas para la Detección de Necesidades de Adiestramiento (DNA) implican los dos elementos de la definición.

Las técnicas para DNA pueden ir desde una simple pregunta formulada por escrito u oralmente (por ejemplo; ¿en qué tareas presentan deficiencias sus subordinados originados por la falta de conocimientos, habilidades y actitudes, y qué problemas operativos manifiestan?), hasta un complejo diseño de investigación.

Descripción y perfil del puesto:

Esto consiste en analizar la descripción y perfil de puesto para conocer las funciones y los requisitos que debe satisfacer la persona que lo desempeña. De esta forma, se compara lo que requiere el puesto con lo que la persona hace.

Evaluación de desempeño:

Que consiste en comparar el desempeño de una persona con los estándares establecidos para ese puesto. Esto permite conocer las áreas en las que se debe capacitar para incrementar el nivel de desempeño del empleado.

Autoanálisis

Todas las personas normales se auto-evalúan constantemente. Quieren hacer siempre lo mejor que puedan y criticar su desempeño confrontándolo con la noción de un trabajo ideal. Así, saben lo que necesitan en conocimiento, destreza, presentación, etc. Cuando se les da una oportunidad de expresar sus ideas, por ejemplo mediante un programa de auto-evaluación periódica con miras al desarrollo establecido formalmente por la compañía, éste indica llanamente cuáles son sus necesidades. También se pueden conocer las necesidades de adiestramiento en grupo cuando se confrontan las repuestas de varias personas.

Evaluación Del Trabajo:

La evaluación del trabajo es constante. El jefe evalúa a su subordinado, el subordinado se auto-evalúa y otros en silencio; evalúan el trabajo de ambos. A menudo esta evaluación es causal, subjetiva y no registrada. Puede ser que ni siquiera sea discutida, y sin embargo, una buena evaluación podría desembocar en la identificación de cierta necesidad de entrenamiento. Es posible caer en la cuenta de que el evaluado deba mejorar sus conocimientos o habilidades o comprensión de los objetivos de su puesto y su compañía.

Antes de la elaboración y ejecución de un plan de entrenamiento, es un requisito indispensable efectuar una eficaz detección de necesidades de entrenamiento, de tal manera que sea posible obtener información precisa y veraz sobre quienes deben ser entrenados y en cuáles aspectos o áreas. La Productividad se debió a factores sociales como moral de los empleados, la existencia de interrelacionadas entre todos los miembros del grupo de trabajo no obstante la administración puede ser capaz de entender el comportamiento humano, en especial el comportamiento grupal y favorecerlo mediante habilidades interpersonales como motivación, la asesoría, la dirección, y la comunicación.

2.2.11 Planificación Estratégica

En la planificación estratégica, lo que interesa de manera particular, es la direccionalidad del proceso (mantener el arco direccional para alcanzar determinadas metas y objetivos) y ajustar tanto cuanto sea necesario, y según la intervención de los diferentes actores sociales, la trayectoria del proceso de planificación en su realización concreta. De este modo, el diagnóstico inicial que implica el proceso, que considera tanto factores internos (de la organización) como externos (ambiente en el

que se desenvuelve la institución); con las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que cada uno involucra, permite generar un plan acorde con los objetivos que se persiguen de acuerdo con el esquema que el diagnóstico plantea. Sin embargo, y como ya se ha señalado, a pesar que el diagnóstico involucra variados factores, éstos nunca son suficientes ni absolutos, por lo que la incertidumbre es el ambiente base en el que el plan se debe realizar, lo que lo obliga a ser flexible y adaptable.

A partir de estas distinciones, es posible entender las diferencias existentes entre la planificación normativa, que marcó una importante etapa del desarrollo de esta herramienta, y la planificación estratégica

2.2.12 Recursos Humanos

El área de RRHH es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y a la remuneración de los empleados, todos los administradores son en cierto sentido gerentes de recursos humanos porque participan en actividades como el reclutamiento, las encuestas, la selección y la formación.

2.3 Bases Legales

Los trabajos de investigación ameritan apoyarse de instrumentos legales tales como. Leyes, normas, reglamentos, para su cabal desarrollo. En este contexto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), publicado en gaceta oficial n° 5.453 establece, lo siguiente en el capítulo V de los derechos sociales y de la familia.

Artículo 89: El trabajo es un hecho social y gozara de la protección del Estado La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

El presente artículo establece que el trabajo es un hecho social que por ende gozara de la protección del estado así como también mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), en el Título V en su Artículo 295 se expresa lo siguiente:

Artículo 295 La formación colectiva, integral continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social del trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos (p: 111).

El artículo mencionado hace referencia a la formación colectiva integral y continua como un proceso social del trabajo y así desarrollar potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador

Artículo 314. En todas las entidades de trabajo se deben facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras sobre los procesos productivos. La formación del trabajador y trabajadora no debe limitarse al conocimiento de las técnicas y destrezas necesarias para la operación de equipos y maquinarias, o la preparación de materias primas e insumos para la producción (p:115).

El presente artículo plantea que las entidades de trabajo se deben implementar condiciones para la formación integral de manera continua y permanente ya que no debe existir límite al conocimiento de diferentes técnicas.

Artículo 315. El Estado garantizará el reconocimiento académico de la formación de los trabajadores y trabajadoras a partir de las destrezas, técnicas y conocimientos adquiridos durante su participación en el proceso social de trabajo. (p:115).

El presente artículo establece que el estado garantizara el otorgamiento de reconocimientos académico por la formación de los trabajadores y trabajadoras a partir de las destrezas, técnicas y conocimientos.

Artículo 317. Los patronos o patronas facilitarán la formación de los trabajadores y trabajadoras en la entidad de trabajo, en el marco del proceso social de trabajo. (p:115).

El patrono y la patrona proporcionaran la formación de los trabajadores y trabajadoras dentro de la entidad. Por su lado, la Ley del INCES (2014),

Gaceta oficial N° 6.155, Noviembre del 2014 establece lo siguiente en el decreto N°1414:

Artículo 5: El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista tiene como función la formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente de los ciudadanos y ciudadanas desde la comunidad hasta las entidades de trabajo, para el encadenamiento productivo, la estabilización y el desarrollo del proceso social de trabajo. (p:72).

La formación socialista se encarga de formar de manera íntegra continua y permanente a los trabajadores y trabajadoras, incluyendo también a la entidad de trabajo para alcanzar así la productividad de manera conjunta.

Artículo 8: El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista tienen como competencia elaborar y ejecutar planes que interrelacionen los programas nacionales de formación con los planes de formación bianual de las entidades de trabajo y los proyectos de formación elaborados por las comunidades de acuerdo a sus necesidades y potencialidades productivas (p:72).

El instituto mencionado es el órgano nacional de capacitación es el que se encarga del entrenamiento por este motivo debe ejecutar planes que interrelacionen los programas nacionales de formación bianual dentro de las entidades de trabajo.

GACETA OFICIAL DE ALGUNAS NORMAS:

1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial N° 5.908 Extraordinario del 19 de febrero de 2009).
2. Ley Orgánica del Ambiente (Gaceta Oficial N° 5.833 Extraordinario del 22 de diciembre de 2006).
3. Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019 (Plan de la Patria, Gaceta Oficial N° 6.118 Extraordinario del 4 de diciembre de 2013)
4. Ley de Gestión de la Diversidad Biológica (Gaceta Oficial N° 39.070 del primero de diciembre de 2008).
5. Ley de Bosques (Gaceta Oficial N° 40.222 del 06 de agosto de 2013).
6. Ley de Aguas (Gaceta Oficial N° 38.595 Extraordinario del 2 de enero de 2007), y su Reglamento. (Gaceta Oficial N° 41.376 de fecha 12 de abril de 2018).
7. Ley Orgánica para la Ordenación del Territorio (Gaceta Oficial N° 3.238 Extraordinario de fecha 11 de agosto de 1983).
8. Ley Orgánica de Ordenación Urbanística (Gaceta Oficial N° 33.868 del 16 de diciembre de 1987).
9. Plan Nacional de Ordenación del Territorio (Gaceta Oficial N° 5.277 Extraordinario 26 de noviembre de 1998).
10. Decreto con Rango y Fuerza de Ley de Zonas Costeras (Gaceta Oficial N° 37.349 del, 19 de diciembre de 2001).

11. Ley de Gestión Integral de la Basura (Gaceta Oficial N° 6.017 Extraordinario del 30 de diciembre de 2010).
12. Ley de Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos (Gaceta Oficial N° 39.095 del 9 de enero de 2009).
13. Ley Penal del Ambiente (Gaceta Oficial N° 39.913 del 02 de mayo de 2012).
14. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Turismo (Gaceta Oficial N° 6.079 del 15 de junio de 2012).
15. Ley del Cuerpo De Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil del Distrito Capital (Gaceta Oficial N° 6.017 Extraordinario del 30 de diciembre de 2010).
16. Ley de Semillas (Gaceta Oficial N° 6.207 Extraordinario del 28 de diciembre de 2015).
17. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Salud Agrícola Integral (Gaceta Oficial N° 5.890 Extraordinario del 31 de julio de 2008)
18. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria (Gaceta Oficial N° 5.891 Extraordinario del 31 de julio de 2008).
19. Ley N° 55 sobre Sustancias, Materiales y Desechos Peligrosos, Gaceta Oficial 5.554 Extraordinario de 13 de noviembre de 2001.
20. Decreto 2.635 contentivo de las Normas para el Control de la Recuperación de Materiales, Peligrosos y el Manejo de Desechos Peligrosos, Gaceta Oficial 5.245 Extraordinario del 03 de agosto de 1998.

Con la promulgación del Decreto Extraordinario N° 6.382 de fecha 15 de junio de 2018, a través del cual se creó el Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo (Minec), comenzó una nueva etapa de la reforma de la administración ambiental en el territorio nacional.

Esta nueva denominación surge con el reto de consolidar la conciencia ambiental en el modelo alternativo de desarrollo diseñado en el Plan de la Patria, cuya tarea principal consiste en impulsar y fortalecer la construcción colectiva y formativa del Ecosocialismo.

OFICIAL DE ALGUNAS NORMAS:

1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial N° 5.908 Extraordinario del 19 de febrero de 2009).
2. Ley Orgánica del Ambiente (Gaceta Oficial N° 5.833 Extraordinario del 22 de diciembre de 2006).

3. Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019 (Plan de la Patria, Gaceta Oficial N° 6.118 Extraordinario del 4 de diciembre de 2013)
4. Ley de Gestión de la Diversidad Biológica (Gaceta Oficial N° 39.070 del primero de diciembre de 2008).
5. Ley de Bosques (Gaceta Oficial N° 40.222 del 06 de agosto de 2013).
6. Ley de Aguas (Gaceta Oficial N° 38.595 Extraordinario del 2 de enero de 2007), y su Reglamento. (Gaceta Oficial N° 41.376 de fecha 12 de abril de 2018).
7. Ley Orgánica para la Ordenación del Territorio (Gaceta Oficial N° 3.238 Extraordinario de fecha 11 de agosto de 1983).
8. Ley Orgánica de Ordenación Urbanística (Gaceta Oficial N° 33.868 del 16 de diciembre de 1987).
9. Plan Nacional de Ordenación del Territorio (Gaceta Oficial N° 5.277 Extraordinario 26 de noviembre de 1998).
10. Decreto con Rango y Fuerza de Ley de Zonas Costeras (Gaceta Oficial N° 37.349 del, 19 de diciembre de 2001).
11. Ley de Gestión Integral de la Basura (Gaceta Oficial N° 6.017 Extraordinario del 30 de diciembre de 2010).
12. Ley de Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos (Gaceta Oficial N° 39.095 del 9 de enero de 2009).
13. Ley Penal del Ambiente (Gaceta Oficial N° 39.913 del 02 de mayo de 2012).
14. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Turismo (Gaceta Oficial N° 6.079 del 15 de junio de 2012).
15. Ley del Cuerpo De Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil del Distrito Capital (Gaceta Oficial N° 6.017 Extraordinario del 30 de diciembre de 2010).
16. Ley de Semillas (Gaceta Oficial N° 6.207 Extraordinario del 28 de diciembre de 2015).

17. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Salud Agrícola Integral (Gaceta Oficial N° 5.890 Extraordinario del 31 de julio de 2008)
18. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria (Gaceta Oficial N° 5.891 Extraordinario del 31 de julio de 2008).
19. Ley N° 55 sobre Sustancias, Materiales y Desechos Peligrosos, Gaceta Oficial 5.554 Extraordinario de 13 de noviembre de 2001.
20. Decreto 2.635 contentivo de las Normas para el Control de la Recuperación de Materiales, Peligrosos y el Manejo de Desechos Peligrosos, Gaceta Oficial 5.245 Extraordinario del 03 de agosto de 1998.

2.4 Definición de Términos Básicos

Adiestramiento: se define así a cualquier preparación que es realizada con el propósito de mejorar o evolucionar el rendimiento físico o intelectual de algún individuo.

Desempeño Organizacional: es un proceso gestionable que integra una serie de componentes, tales como el talento, la estructura, el ambiente de negocios y los resultados esperados en la organización. Esta concepción basada en componentes permite distinguir la importancia y el impacto de cada uno de ellos.

Detección de Necesidades de Adiestramiento (DNA): es el proceso permite localizar e identificar en una situación de trabajo, los obstáculos que se presentan en el logro de los objetivos dentro de una determinada empresa.

Productividad: es la relación existente entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y por los recursos utilizados para obtener dicha producción.

Habilidad Empresarial: son las capacidades de un empresario para combinar distintos factores de producción dentro de un área en específico y asumiendo los riesgos del mismo.

Proceso de Capacitación: la capacitación es el proceso de enseñanza–aprendizaje que se inicia con un diagnóstico de las necesidades de capacitación, establece un programa y se apoya en diferentes métodos que se utilizan para fomentar en los empleados nuevos y actuales las habilidades que necesitan para ejecutar las labores en forma adecuada.

Rendimiento: refiere a la proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. El beneficio o el provecho que brinda algo o alguien también se conocen como rendimiento

Rendimiento Laboral: donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación

La investigación se ubica en la modalidad de proyecto factible, según el Manual de elaboración de trabajos de grado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2009:7), define el proyecto factible como: “la elaboración de una propuesta o de un modelo operativo viable, para aportar una solución posible a un problema de tipo práctico para satisfacer las necesidades de un grupo social.” Asimismo, según el nivel de conocimiento a obtener la investigación se tipifica como descriptiva. Según, Arias (2012:41) opina sobre la investigación descriptiva: “Es el registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; trabajando así, sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta”.

El diseño de la investigación es de campo, y representa la estrategia a cumplir para desarrollar la investigación; contiene de una manera estructural y funcional cada etapa del proceso y depende del tipo de investigación seleccionada. Al respecto, Arias (2006:31), plantea que la investigación de campo es: “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” En lo citado se aborda que este tipo de diseño es el que permite recolectar la información directamente del ambiente o campo de trabajo.

3.2 Fases Metodológicas

Fase I. Determinación de las fortalezas y debilidades de la gestión de talento humano en el ministerio del Popular para Ecosocialismo (MINEC) a través del uso de la matriz FODA

La matriz FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes o fortalezas, las oportunidades y las debilidades y amenazas que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una institución, organización o unidad, así como su evaluación externa, es decir, una visión del presente y el futuro de la organización. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. Una vez que se realice la primera aproximación del diagnóstico institucional servirá como soporte a la construcción de preguntas que se utilizó en la encuesta, es decir, en la Fase II. Para la elaboración de la matriz se consideraron varias fuentes documentales existentes en la oficina de Recursos Humanos, y también se observó la inexistencia de documentos y/o procedimientos que deberían existir en una gestión eficiente del área. Se consideraron la inexistencia de informes de gestión recientes de la unidad por falta de un gerente oficial que asumiera el liderazgo en dicha unidad. Se contó con la información verbal suministrada por una gerente encargada en el área desde hace 6 meses aproximadamente, quién comparte esa responsabilidad con sus labores propias de gerente en otra área de la organización. No se observaron planes recientes de Adiestramiento, aunque la actividad se ha realizado de una manera esporádica y en el presente año sólo se han realizado muy pocas actividades de Adiestramiento, eso con el personal interno como instructor, motivado a limitaciones presupuestarias en la actualidad.

El análisis objetivo de la información recibida permitió construir la matriz FODA.

Las encuestas afianzaron el diagnóstico preliminar obtenido de la matriz FODA. Se caracteriza por tener 8 preguntas del tipo cerrada las cuales fueron aplicadas al personal de recursos humanos ampliándolas al personal de base del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo (MINEC); para obtener un número de muestra igual a 30 personas. Luego se recopilaron los resultados de la encuesta, se aplicó estadística y se analizaron los datos.

El análisis de la investigación fue netamente cualitativo, desde la observación de las respuestas y el enfoque de las preguntas de investigación y relacionada con los objetivos del estudio.

En ese mismo orden de ideas, se determinó la población y muestra. De manera, que el universo esté constituida por el conjunto de individuos que pueden ser de utilidad para obtener información respecto a la investigación. De acuerdo con Balestrini (2008:137), la población “puede estar referida a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación”.

Por lo tanto en este estudio la población estará conformada por todos los integrantes del departamento de Recursos Humanos y personal de base activos, los cuales conforman una muestra de treinta (30) personas, como se mencionó anteriormente, con la salvedad de que la Institución ha tenido bajas en el personal por diferentes motivos una de ellas por la jubilación de personal, sin contratación de

nuevos ingresos y el personal que ha finalizado sus servicios por la remuneración salarial y ofertas de empleo mejor remuneradas fuera de la Institución. Asimismo, el procedimiento de muestreo, para obtener resultados se utilizó es el no probabilístico intencional debido a que la selección de los sujetos es realizada de manera directa por los investigadores. Es por ello, que la muestra no probabilística es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2003:134), como “también llamadas muestras dirigidas que suponen un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario. Aun así se utiliza en muchas investigaciones y a partir de ellas hacen inferencias sobre la población”. Debido a que la población en este estudio contemplará un número relativamente pequeño de elementos, se utilizará el cien por cien de la misma para la muestra.

Cuadro N° 1. Distribución de la muestra Seleccionada de la Población

Departamento	No. De Trabajadores
Recursos Humanos	5
Fiscalización y Control de impacto	10
Residuos y Desechos	7
Permisiones	8
Total	30

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Fase II. Diagnóstico del estado actual del desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos del ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC), a través de las técnicas de recolección de datos.

Se realizó la recolección de datos a través del instrumento encuestas, según Sabino (2006:106), es “Un instrumento de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población”. En tal sentido, es necesario especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

Las encuestas afianzaron el diagnóstico preliminar obtenido de la matriz FODA. La encuesta consistió en 8 preguntas de respuestas cerradas, las mismas fueron aplicadas al personal de recursos humanos ampliándolas al personal de base del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo (MINEC); para obtener un número de muestra igual a 30 personas, tal como se mostró en el Cuadro N° 1. Luego se recopilaron los resultados de la encuesta, se aplicó estadística y se analizaron las respuestas, confirmando en muchos casos información obtenida con la observación.

Fase III. Proponer un plan de capacitación dirigido al personal de Recursos Humanos en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC)

En base a los resultados del Diagnóstico, se establecieron algunas prioridades como necesidades para la formación del personal en el área de Recursos Humanos, y necesidades de formación para el personal de base en general. En esta fase se desarrolló una propuesta sólida y bien estructurada conformada por objetivos, justificación y desarrollo de la misma para un tiempo determinado.

Para su elaboración también se procedió a investigar en el mercado de las empresas de formación y adiestramiento, Consultoras a nivel nacional, centros de capacitación profesional, instituciones y organismos que brindan servicios de asesoría y adiestramiento para el trabajo sobre la disponibilidad de cursos, talleres, seminarios, y actividades de adiestramiento en general. Encontrando a pesar de la crisis económica una oferta de cursos interesantes que pudieron ser considerados para generar la propuesta

3.3. Validez y Confiabilidad del Instrumento.

Todo instrumento debe tener como condición una validez, la cual es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006: 236) como aquella que: "se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" Es por ello que la validez que midió la variable involucrada en la propuesta sobre el plan de capacitación fue la validez de contenido definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006:236) de la siguiente manera: "es aquella que se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de los que se mide". De este modo, el instrumento relacionó teórica y lógicamente los rasgos representados en la variables de estudio, por medio de la validación de contenido realizada a través del juicio de tres (03) expertos o profesionales relacionados con la temática, objeto de investigación.

Respecto a la confiabilidad, Hernández, Fernández y Baptista (2006:277), manifiestan que: "es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo fenómeno genera resultados similares" En este sentido fue aplicado al instrumento el Alfa Cronbach, que es, Según Bohrnstedt (1976), "Un coeficiente desarrollado por J. L. Cronbach que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja

reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición: simplemente se aplica a la medición y se calcula el coeficiente”

En el mismo orden de ideas, el coeficiente alfa de Cronbach se basa en el cálculo de la confiabilidad de un compuesto donde cada ítem se considera una subcuestionario del cuestionario total y los ítems; se consideran cuestionarios paralelos. Como esta propiedad de paralelismo es prácticamente imposible para los ítems, por lo general el coeficiente alfa de Cronbach subestima el coeficiente de correlación. < CC. En este sentido la fórmula que se aplico fue la siguiente:

$$\frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right)$$

k = número de ítems = varianza de cada ítem = varianza de la cuestionario total Sutipuyendo Valores en Ecuacion Resulta:

$$\begin{aligned} K &= 8,0 \\ &= 0,7 \\ &= 6,9 \end{aligned}$$

1,0

(ver Tabla de cálculos en Anexos)

La aplicación de la fórmula presentada, arrojó un coeficiente de confiabilidad para el instrumento aplicado.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos utilizados por el investigador, permiten medir la variable en estudio, en esta investigación se trató de la capacitación del personal, y los elementos asociados a este proceso dentro de la organización.

Se aplicó la encuesta como técnica y se diseñó como instrumento un cuestionario de 8 preguntas con respuestas cerradas. De acuerdo a Palella y Martins (2010:125), “Un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso del cual puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y de extraer de ellos información”. El instrumento utilizado fue el cuestionario que según Tamayo y Tamayo (2004:310), es “Un instrumento formado por una serie de preguntas que se contesta por escrito a fin de obtener la información necesaria para la realización de una investigación”.

Las preguntas o ítems se elaboraron en función del siguiente análisis de la variable, se establecieron dos dimensiones de la variable capacitación las cuales fueron medidas con los diferentes ítems, tal como se muestra en el siguiente Cuadro:

Cuadro N° 2. Operacionalización De La Variable Capacitación Del Personal

OBJETIVO ESPECÍFICO	DEFICINIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	No DE ITEMS
DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACION DIRIGIDO AL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS PARA EL MINISTERIO DEL POPEDER POPULAR PARA ECOSOCIALISMO (MINEC)	PROCESO PRODUCTIVO DE CORTO PLAZO APLICANDO DE MANERA SISTEMATICA Y ORGANIZADA.	DESEMPEÑO	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVO HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS	7,8 Y 9
		CAPACITACIÓN	PLANES DE CAPACITACIÓN ACTUALIZACIÓN CONTINUA PLANIFICACIÓN	1,2,3,4,5 Y 6

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Revisión bibliográfica – documental

Con el fin de tener una concepción clara sobre el área de estudio, específicamente en lo concerniente a la capacitación en la organización, se procedió a revisar fuentes bibliográficas especializadas y vinculadas a las diferentes aéreas, como lo son: documentos, manuales de políticas internas del Ministerio, Informes de Gestión, estructura organizativa, así como normas y procedimientos desde el punto de vista gerencial. Se pudo apreciar que hay un gran vacío en cuanto al control y existencia de dichas fuentes de información, debido a la inestabilidad de los ocupantes en el cargo gerencial del área de Recursos humanos.

4.2. Resultados del Análisis de la Matriz FODA

Cuadro N° 3. Análisis FODA.

Como se puede observar, existe muchas amenazas y debilidades que atacan a la organización para poder cumplir sus objetivos, sin embargo se observan grandes fortalezas en el talento humano que aún queda laborando en el Ministerio, debido a que tienen una gran experiencia y conocimiento que podrían transmitir a las nuevas

generaciones, esto si se aprovecha debidamente su talento en beneficio de la formación y desarrollo de los trabajadores más jóvenes y con menos experiencia.

A manera de resumen, se presenta un análisis de las necesidades organizacionales que afectan también el desempeño, como producto de las observaciones y análisis FODA realizados en la sede del Ministerio.

Cuadro N° 3. Matriz FODA

<p>Poco personal adscrito a la unidad operativa, algunos con residencia principal fuera del estado Carabobo. No se actualizado los planes de capacitación</p> <p>Sede no propia y espacio físico con grandes limitaciones para albergar el talento humano.</p> <p>Desatención de las áreas administrativas por baja capacidad operativa de la Dirección Regional debido a condiciones actuales de talento humano, vehículos y equipos de campo.</p> <p>Descoordinación y solapamiento de funciones entre unidades operativas, aunado a muy pocos lineamientos que direccionen técnicamente el trabajo a realizar.</p>	<p>Formación de la generación de relevo por parte de trabajadores y trabajadoras de mayor experiencia existentes en la Dirección Regional con disposición de transmitir conocimientos y entrenar a nuevos ingresos</p> <p>Disponibilidad de áreas desarrollables en las inmediaciones de la sede.</p> <p>Reorganización de la Dirección Regional del nuevo Ministerio, en cuyo proceso debe insertarse el fortalecimiento de las áreas administrativas.</p> <p>Promoción y administración del ambiente con miras al desarrollo sustentable, en la aplicación de la prevención, mitigación, corrección y control de actividades capaces de degradar el ambiente.</p>
<p>Personal con suficiente experiencia, responsabilidad y capacidad de trabajo para impulsar la gestión ambiental.</p> <p>Ubicación estratégica de la sede principal actual, rodeada de áreas verdes y con fácil acceso desde cualquier punto del estado Carabobo.</p> <p>Existencia de 3 Áreas Administrativas entre las cuales se atiende el ámbito geográfico de 6 municipios, lo que le brinda la capacidad institucional para atender toda la entidad.</p> <p>Conocimiento y convicción en la aplicación del amplio marco jurídico ambiental venezolano, con énfasis en el ordenamiento territorial, por parte de trabajadores y trabajadoras en control posterior.</p>	<p>Pérdida de cargos y debilitamiento de la unidad por transferencia de personal a otras Direcciones Regionales.</p> <p>migración de personal técnico administrativo (desprofesionalización)</p> <p>Imposibilidad de incorporar nuevos profesionales y técnicos que fortalezcan la Coordinación por falta de cargos y de espacio para trabajar.</p> <p>Áreas rurales desatendidas, siendo ellas donde precisamente se realizan actividades no previstas en el ordenamiento territorial y acciones (tala, quema, disposición y quema de desechos sólidos, entre otras) potenciadoras de la desertificación, comercio ilícito de biodiversidad y cambio climático.</p> <p>Toma de decisiones de actos administrativos en diferentes unidades operativas sin competencias en las funciones de control posterior y en consecuencia, la violación del marco legal.</p>

D O
F A

Fuente : Sumoza y Gallardo (2019)

Cuadro N° 4. Necesidades Organizacionales para mejorar el Desempeño.

<p>NECESIDADES: a los fines de minimizar las Debilidades y prevenir las Amenazas, la Organización requiere:</p>	<p>Ingresar profesionales en las áreas de las ingenierías Civil, Agronómica, Ambiental, Gestión de Riesgos, entre otros, tanto en la sede principal como en las Áreas Administrativas.</p>
	<p>Asignación permanente de dos vehículos 4x4 para atención y presencia continua en áreas urbana y rural.</p>
	<p>Dotación de puestos de trabajo y sillas con ergonomía, computadoras y 2 monitores de 32". Dotación de nuevos archivos y módulos de almacenaje.</p>
	<p>Ampliación del área de oficina en sede principal, a objeto de incorporar nuevos puestos de trabajo, atención al público, área de reuniones y comedor.</p>
	<p>Ampliar la disponibilidad de sanitarios para damas y caballeros. Dotación de equipos para mediciones en campo (GPS compatibles con software actuales, Cámara Digital, entre otros) y equipos de seguridad personal (botas de montaña y botas de seguridad, lentes, cascos, entre otros), así como chalecos, chaquetas, gorras, chemises y camisas de Ecosocialismo, que eleven la identidad y el sentido de pertenencia para con el nuevo Ministerio</p>
	<p>Reactivar el programa de Adiestramiento y Desarrollo Profesional, incluyendo cursos relativos a control posterior.</p>

Fuente : Sumoza y Gallardo (2019)

4.3. Fase I. Presentación de los resultados del Instrumento.

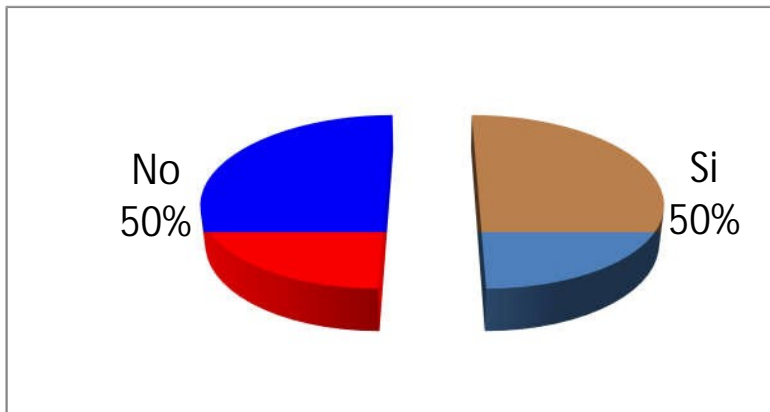
1 ¿Usted ha recibido capacitación para el desarrollo de sus funciones para alcanzar objetivos institucionales?

Cuadro N° 1: Capacitación.

Respuestas	Trabajadores	%
Si	15	50%
No	15	50%
Totales	30	100%

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Grafico 1: Capacitación.



Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Análisis:

En el gráfico N° 1, el 50% del personal encuestado ha recibido capacitación, mientras el otro 50% manifestó que no, lo que indica que solo la mitad podrá alcanzar los objetivos de la institución. Siliceo (2009), refiere que la capacitación es

una actividad planteada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Si la capacitación no se ha realizado con frecuencia es evidente una debilidad fundamental en el alcance de las metas y objetivos de una empresa, es por ello de gran importancia tanto para el personal como para la empresa, capacitar a la mayor parte del personal.

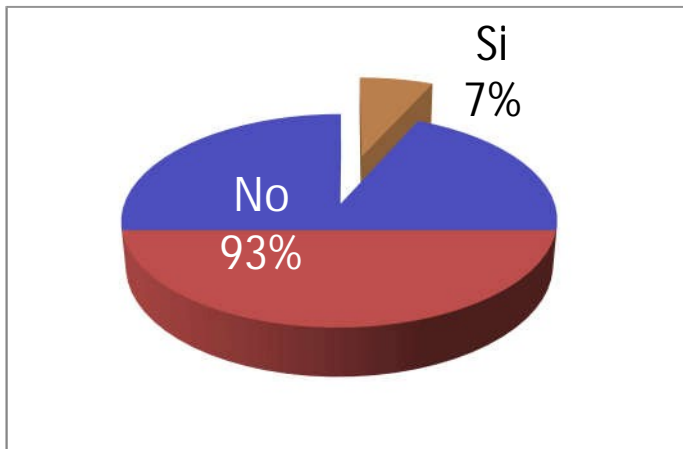
2 ¿Usted ha recibido entrenamiento tecnológico para acceder a la información contenida de recursos humanos en el portal del Ministerio?

Cuadro N° 2: Entrenamiento Tecnológico.

Respuestas	Trabajadores	%
Si	2	7%
No	28	93%
Totales	30	100%

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Grafico 2: Entrenamiento Tecnológico



Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Análisis:

En el gráfico N° 2, el 93% de la población encuestada dentro del Ministerio no ha recibido entrenamiento tecnológico y solo un 3% lo ha recibido. Lo que implica limitaciones en el uso del portal de la página web y de las herramienta de tecnología de punta como GPS, altímetro, sonómetro y distanciómetro que se te utilizan en

chequeo de campo, es limitado el uso del internet para realizar consulta o investigaciones en línea tecnológicas de trabajo. El entrenamiento Según Chiavenato (2002: 306), “es el proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales” todo esto indica que al personal hay prepararlo de acuerdo al área de trabajo para poder lograr un mejor y mayor rendimiento en las funciones laborales.

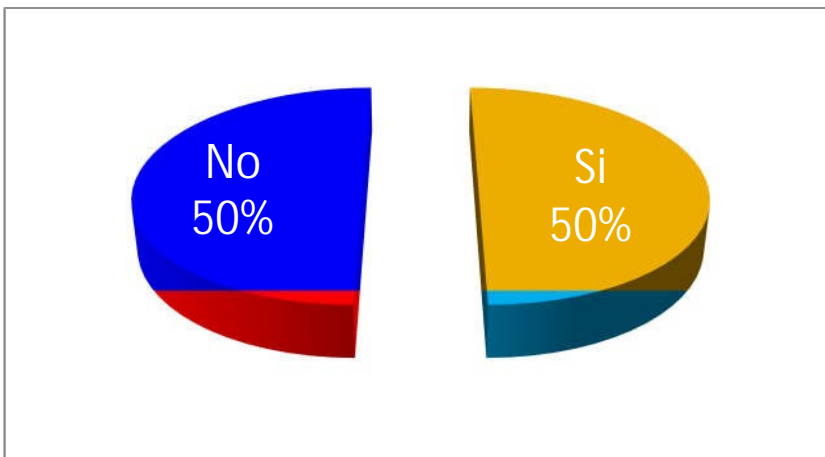
¿Conoce usted el reglamento interno donde se conceptualiza la operatividad de cada una de las unidades?

Cuadro N° 3: Reglamento Interno

Respuestas	Trabajadores	%
Si	15	50%
No	15	50%
Totales	30	100%

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Gráfico 3: Reglamento Interno



Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Análisis:

En el gráfico 3, solo el 50% de la población encuestada dentro del ministerio conoce el reglamento interno donde se conceptualiza la operatividad de cada una de las unidades y el 50% restante no lo conoce. Lo que indica que solo la mitad está en conocimiento y la otra mitad no lo conoce. Según Cortés (2009), el reglamento interno es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y

prohibiciones a que debe sujetarse los trabajadores, en relación a sus labores, permanencia y vida en la empresa. Es de gran importancia el conocimiento del reglamento para el personal, ya que ahí están basados sus derechos y deberes para con la empresa.

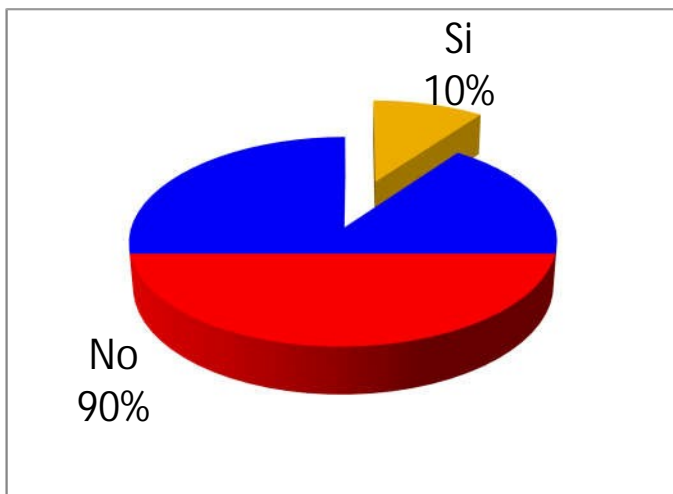
4¿Sabe usted si existe un programa de capacitación dentro de la organización?

Cuadro N° 4: Programas de Capacitación

Respuestas	Trabajadores	%
Si	3	10%
No	27	90%
Totales	30	100%

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Gráfico 4: Programas de Capacitación



Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Análisis:

En el gráfico N° 4, el 90% de la población desconoce si hay programas de capacitación en el ministerio y el 10% afirma que si conoce de esas jornadas, esto llena de incertidumbre al personal. Para León (2013), “Desafortunadamente, con frecuencia la capacitación se considera como un costo, un gasto, más no como una

inversión. La cantidad que la mayor parte de las organizaciones invierte en su propio personal por medio de la capacitación, parece ser apenas un gesto de buena fe, pues sólo comprende una fracción minúscula fracción de los ingresos corporativos...”. Es importante los programas de capacitación para la implementación de jornadas de capacitación que conlleven a utilizar nuevas estrategias que motiven al personal para lograr un óptimo desempeño y así contribuir al logro de los objetivos y metas trazadas por la empresa.

Dentro del programa de capacitación en año anteriores existieron convenios interinstitucionales SIDIAR ministerio convenio PDVSA MINANB Y CIDIAT CUBA VENEZUELA para el adiestramiento del personal en diferentes ramas, actualmente no existen programas de capacitación dentro de la organización.

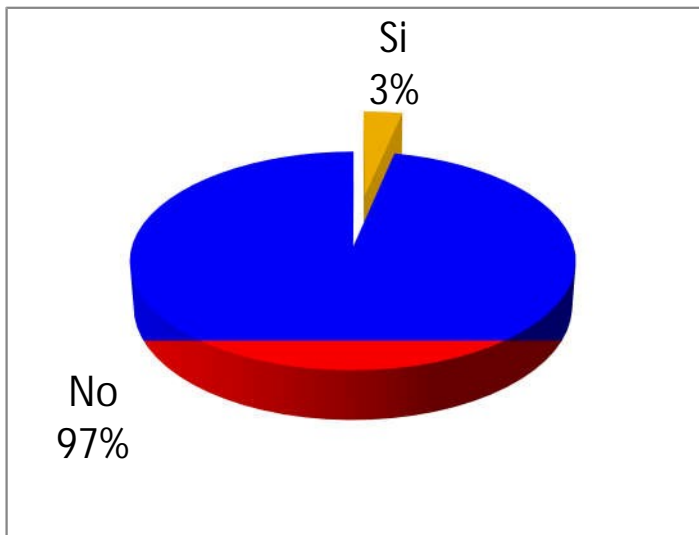
5¿El departamento de recursos humanos realiza jornada de capacitación en el año?

Cuadro N° 5: Jornadas de Capacitación

Respuestas	Trabajadores	%
Si	1	3%
No	29	97%
Totales	30	100%

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Gráfico 5: Jornadas de Capacitación



Fuente: Sumoza y Gallardo

Análisis:

En el gráfico N° 5, sólo el 3% de la población encuestada dentro del ministerio realiza jornada de capacitación en el año, esto no permite desarrollar las actividades adecuada en los puestos de trabajo. Guglielmetti (1996), afirmó que las necesidades de capacitación, responden a la insuficiencia o escasez de conocimientos necesarios,

actitudes y habilidades que una persona debe adquirir para desempeñar adecuadamente las funciones correctas de su puesto, esto refleja la importancia que tiene la realización de jornadas de capacitación planificadas por el departamento de recursos humanos la cual ha ido desapareciendo por el recorte presupuestario al que han sido sometidas las instituciones públicas a nivel nacional.

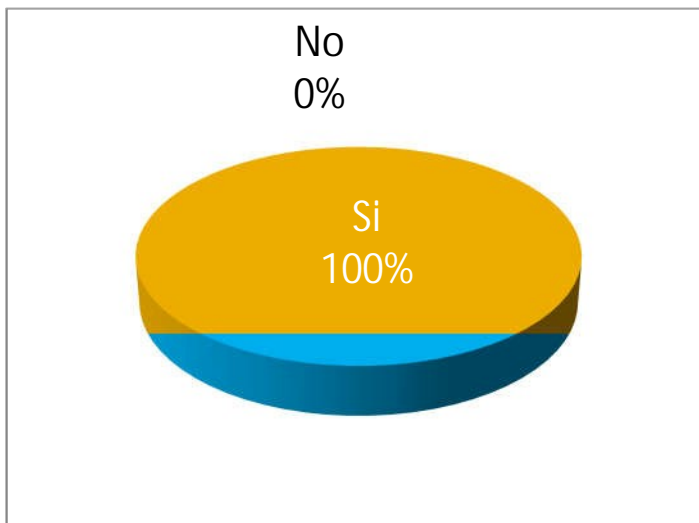
¿Considera usted que la capacitación del personal contribuye al fortalecimiento del objetivo institucional de esta organización?

Cuadro N° 6: Capacitación del Personal.

Respuestas	Trabajadores	%
Si	30	100%
No	0	0%
Totales	30	100%

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Gráfico 6: Capacitación del Personal.



Fuente: Sumoza y Gallardo

Análisis:

En el gráfico N° 6, el 100% de la población encuestada dentro del ministerio considera que la capacitación del personal contribuye al fortalecimiento del objetivo institucional de esta organización y un 0% dijo que no. Según Arias (2006), la

necesidad de las organizaciones de mantenerse competitivas y exitosas en el área en la que operan implica, entre otros aspectos, el contar con un recurso humano altamente calificado para realizar las funciones encomendadas, por lo que para fortalecer o desarrollar las capacidades requeridas en cada uno de los puestos de trabajo, resulta fundamental la capacitación del personal. Este resultado afirma la necesidad de un plan de capacitación para el ministerio.

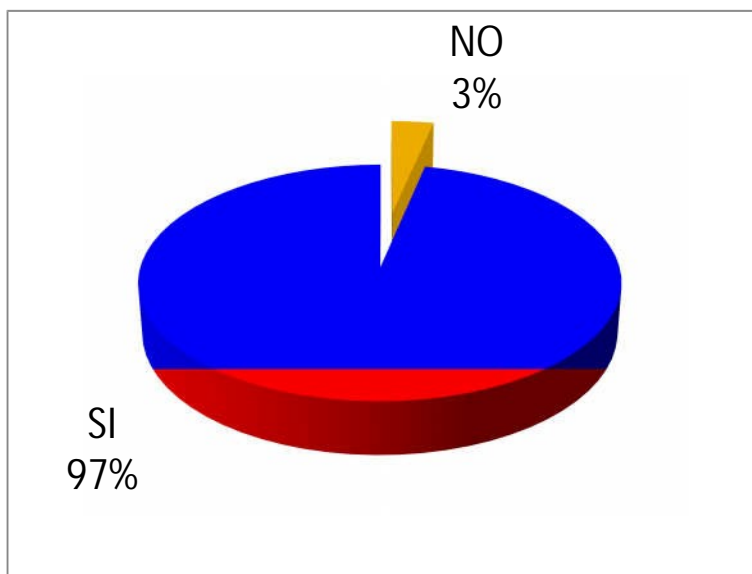
7 ¿Usted ha sido evaluado por su desempeño individual frecuentemente?

Cuadro N° 7: Evaluación

Respuestas	Trabajadores	%
Si	29	97%
No	1	3%
Totales	30	100%

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Gráfico7: Evaluación



Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Análisis

En el gráfico N° 7, el 97% de los encuestados, manifestaron haber sido evaluados dentro del ministerio y un 3% dijo que no han sido evaluados por su desempeño individual O.D.I (Se refiere a los logros que cada funcionario(a) debe alcanzar durante un período específico, Sánchez (2014) explica en su artículo digital

La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones, que la evaluación del desempeño les permite a los gerentes evaluar y medir el rendimiento de cada uno de los colaboradores, en comparación con los objetivos estratégicos del negocio. En el mismo orden de ideas por medio de la evaluación del desempeño se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo, sirven como criterio para validar los programas de selección y desarrollo, en una empresa.

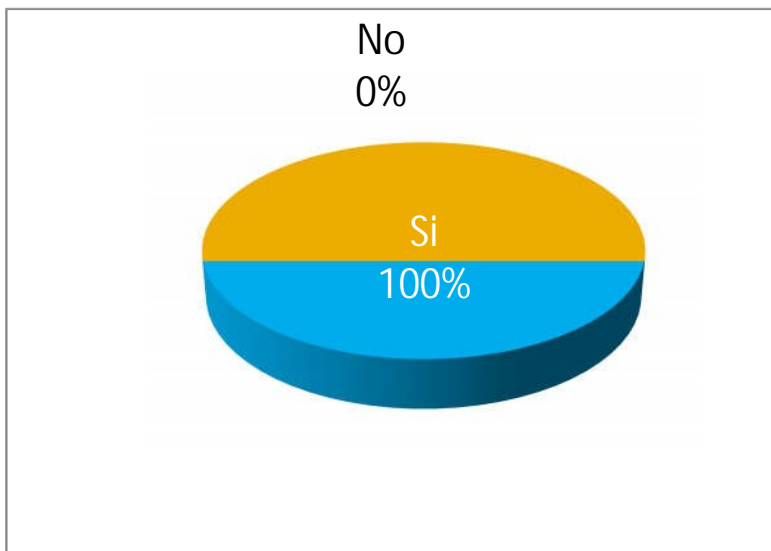
8 ¿Considera usted que la aplicación de plan y diseño de capacitación mejora el desempeño laboral de la organización?

Cuadro N° 8: Plan y Diseño

Respuestas	Trabajadores	%
Si	30	100%
No	0	0%
Totales	30	100%

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Gráfico 8: Plan y Diseño



Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Análisis

En el gráfico N° 8 representa el 100% de los encuestados que consideran que la aplicación de un plan y diseño de capacitación para mejorar el desempeño laboral de la organización y 0% que no mejora el desempeño laboral, según Bohlander y Snell (2008) “una vez que se han determinado las necesidades de capacitación, el siguiente paso es diseñar el tipo de ambiente de aprendizaje necesario para su

fortalecimiento. El éxito de los programas de capacitación dependen más de la capacidad de la organización para identificar las necesidades de capacitación. El éxito depende de tomar la información obtenida de los análisis de necesidades y utilizarla para diseñar programas de capacitación de primera categoría”. Esta propuesta constituye una herramienta de entrenamiento para fortalecer conocimientos y posibilidades de que el trabajador se desenvuelve mejor en el puesto asignado. Por lo tanto es necesaria la implementación de un plan de capacitación para mejorar el desempeño del personal de recursos humanos ampliado al personal técnico y administrativo de la organización

Fase II. Estudio de Factibilidad de la Propuesta

En esta fase se estudió la factibilidad para la ejecución de la propuesta plan de capacitación laboral dirigido al personal de recursos humanos en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC), basado en el modelo de gestión por competencias, resulta necesario establecer los criterios que determinen su viabilidad, para que no se generen inconvenientes. De esta manera, se realiza el análisis de factibilidad:

Factibilidad Técnica, es ejecución del programa de capacitación dirigido al personal de recursos humano de la institución en estudio, para que proceda a la organización de planificación, coordinación y control de las actividades, recursos y tiempo previsto, para cada una de las estrategias consideradas en el desarrollo de las competencias conceptuales, técnicas y del personal, para que propicien una actuación efectiva tanto en el personal como en la institución. Asimismo, la institución estará en capacidad de contratar a facilitadores o invitados especiales que suministren los contenidos para cada una de las áreas que conforma el programa de capacitación

laboral propuesto, con el objeto de asegurar la formación y/o actualización profesional del talento humano y en consecuencia lograr una calidad institucional.

Factibilidad Financiera del programa de capacitación propuesto es una estrategia económicamente viable, debido a que los gastos asociados con la realización de las estrategias contempladas para la gestión de competencias en el personal de recursos humanos del MINEC, tiene que ver con la adquisición de insumos y artículos de oficina, mantenimiento de equipos técnicos, además del contrato de facilitadores e invitados especiales, puesto que el desarrollo de materiales informativos o de apoyo, instrumentos de evaluación y mecanismos de control, además de los refrigerios, instalaciones físicas y entrega de certificados, corresponderán a actividades propias de Recursos Humanos.

En el siguiente cuadro, se especifican los gastos a que se pueden incurrir para un año, en la planificación de jornadas del programa de capacitación. Se necesita 1 resma de papel bond tamaño carta con un costo de 10 \$, un paquete de carpetas (50 unidades) 7\$ 6, tres cajas de bolígrafos o lápices, Facilitadores (144 horas académicas a razón de 24 horas por curso, 24 por taller), sujetos a 3 repeticiones en el año. Mantenimiento semestral (2 veces) a equipos técnicos (video beam y computadores) 40\$, 3 Refrigerio para los participantes y facilitadores Refrigerio para los participantes y facilitadores 480\$ (6 estrategias de capacitación, sujetos a 3 repeticiones en el año) Total Bs. 816 \$: en consecuencia, se estima que la ejecución del programa de capacitación propuesto incurriría en, al menos, 816 \$ para un (1) año,

+

PRESUPUESTO PARA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA (UN AÑO).			
CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO UNITARIO	SUBTOTAL EN \$
1	Resma de papel bond tamaño carta	7	7
1	Paquete de carpetas manila tamaño carta	10	10
3	Cajas de bolígrafos	3	9
6	Facilitadores (144 horas académicas a razón de 24 horas para curso, 24 para taller), sujeto a 3 repeticiones en el año	45	270
2	Mantenimiento semestral a equipos técnicos (Video Beam y Computadoras)	20	40
32	Refrigerio para participantes y facilitadores (6 estrategias de capacitación, sujeta a 3 repeticiones en el año)	15	480
COSTO TOTAL \$			816

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

Tal y como se determinó a través del estudio financiero, se necesita un capital de ochocientos dieciséis dólares (816 \$), para efectos de los gastos de la inversión y de la ejecución del proyecto, el cual se cubrirá mediante aportes económicos de las fuentes internas de la institución. Todo esto conduce a la conclusión de que este proyecto es factible desde el punto de vista financiero y económico.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

La capacitación debe ser entendida como un proceso educativo, sistémico y ordenado, por medio del cual los servidores enriquecen, adquieren, actualizan o perfeccionan conocimientos específicos para tener un mejor desempeño en su puesto de trabajo. Esta, tiene una importancia esencial, ya que permite modernizar y dinamizar la administración y la gestión de una institución o empresa, el objetivo principal de la capacitación es desarrollar de forma integral el talento humano, a partir de la ejecución de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores, frente al desempeño de sus funciones de manera eficaz y eficiente, que les permita realizarse como seres humanos, está dirigida al personal de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral en el Ministerio del poder Popular para Ecosocialismo (MINEC), esto posibilita la consecución de los objetivos y proyectos contemplados en el sistema de gestión por resultados. El Ministerio (MINEC) requiere efectuar acciones de capacitación con orientación al fortalecimiento institucional para lo cual, entre otras acciones, diseñará e implementará el plan con las correspondientes programaciones de eventos, con la finalidad de que las competencias de su talento humano sean desarrolladas.

Introducción

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se demostró que existe la necesidad de diseñar un plan de capacitación como impulso motivacional para los trabajadores del área de Recursos Humanos del Ministerio Del poder Popular Para El Ecosocialismo. La formación y la capacitación deben ser atendidas como un proceso educativo, sistemático y ordenado, por medio del cual los trabajadores, se enriquezcan y adquieran herramientas de manera que perfeccionen los conocimientos y mejoren su desempeño en el puesto de trabajo. La capacitación tiene mucha importancia, debido a que permite modernizar, actualizar, dinamizarla administración y mejorar el rendimiento del departamento de Recursos Humano y por ende la gestión de la institución ministerial del País.

El objetivo principal de la capacitación en el área de recursos humanos, es desarrollar de forma integral el talento humano que forma parte del servicio público, a partir de la ejecución de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores, frente al desempeño de sus funciones de una manera eficiente.

5.1. Fundamentación de la Propuesta.

La fundamentación de la Propuesta plan de capacitación dirigido al personal de recursos humanos en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC), se basa, desde el punto de vista teórico, en los referentes expuestos en el Capítulo II que hacen referencia a la gestión por competencias, capacitación de personal y las pautas para la elaboración de un programa destinado a impulsar el desarrollo de las capacidades humanas, técnicas y conceptuales, por lo que a través de estas teorías se extraen los elementos más relevantes para definir el programa y adaptarlo a las necesidades del personal de recursos humanos de la institución en estudio. De igual manera, la propuesta diseñada se apoya: en el trabajo realizado por Garavan y McGuire(2001), El personal de dirección de las empresas, tiene el reto de diseñar estrategias de capacitación para desarrollar competencias en sus trabajadores, teniendo en cuenta que éstas deben estar asociadas al conocimiento del puesto de trabajo. Para tal fin, es determinante la creación de las condiciones necesarias en la cultura de la empresa para la autonomía y el aprendizaje en la organización, de manera que las personas puedan asumir responsabilidades e iniciativas que impacten en el mejoramiento continuo de los procesos. La transformación de las organizaciones debe ser entendida como un proceso de examen de las crisis de los paradigmas y de la creación de estos nuevos. En este sentido, también sirve de apoyo Marín (1998), el cual afirma “aprender es desaprender”. Transformar entonces paradigmas en las organizaciones, no simplemente significa romperlos conceptualmente, sino adicionalmente liberarlos culturalmente. Siguiendo el mismo orden de ideas, el impacto del desarrollo de las competencias en los procesos dependerá de que el enfoque de las capacitaciones contemple la actualidad tecnológica y los cambios organizacionales, y además, de la disposición al aprendizaje del personal y la organización. Se requiere de un enfoque estratégico, con retroalimentación permanente para los procesos de selección y capacitación del personal, de manera que se atienda, tanto los requerimientos técnicos de los puestos

de trabajo y el reentrenamiento del personal calificado, como la formación del personal para la cultura de la organización en permanente evolución. Las citadas investigaciones corresponden al estudio que se está realizando y se toma como basamento, puesto que se centra en plantear estrategias para la capacitación del personal, así mismo la problemática en esta investigación son las debilidades que existen en el logro de los objetivos en el desempeño laboral del Personal de Recursos Humanos en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo, por la carencia de capacitación, en los resultados obtenidos por la aplicación de los instrumentos que revelaron la situación actual que posee la organización, en cuanto al desarrollo y actualización profesional del personal administrativo, además de los requerimientos para proceder a la elaboración y aplicación del programa de capacitación. Es por ello, que se identificaron las fortalezas y debilidades que posee el instituto para determinar las estrategias más convenientes para gestionar asertivamente las competencias indispensables para la ejecución del de las jornadas.

5.2 Objetivo General

Lograr el mejoramiento continuo en el departamento de Recursos Humanos como centro neurálgico del ministerio, a fin de que todos los miembros tengan un desarrollo laboral que permita un beneficio mutuo (trabajador-ministerio).

5.3 Objetivos Específicos

Los trabajadores podrán tener acceso a la transferencia de información y conocimientos en beneficio de la gestión institucional dentro del Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC)

Concientizar a los empleados sobre las bondades del proceso de capacitación del Departamento de Recursos Humanos y poderlo desarrollar. De esta manera podrán transmitir dicha información al resto de los empleados del ministerio.

Promover y desarrollar el sentido de competencias y aptitudes de los integrantes del área de Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC) que permitan elevar su autoestima y el nivel de compromiso, agregando valor en los procesos institucionales, facilitando la entrega con sentido de pertenencia, de servicios de calidad que satisfagan los requerimientos de los usuarios.

5.4 Justificación

Con este programa se busca a través del adiestramiento dotar al personal de conocimientos básicos, inherentes directamente a su puesto de trabajo que les permitirá desarrollar el mismo de una manera óptima. Las fases de tal programa fueron seleccionados por medio de una detección de necesidades aplicadas al personal de la organización (sistema de matriz FODA, y encuestas) con miras a elevar el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo. El diseño de esta propuesta está dirigido al personal que labora en el departamento de Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC), ya que las debilidades encontradas a este personal se basaron en su mayoría en sus conocimientos personales sin ningún tipo de entrenamiento o formación en el área. Este planteamiento está inmerso en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), publicado en gaceta oficial n° 5.453 establece, lo siguiente en el capítulo V de los derechos sociales y de la familia, La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), en el Título V, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Ambiente (Gaceta Oficial N° 5.833 Extraordinario del 22 de diciembre de 2006). Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019 (Plan de la Patria, Gaceta Oficial N° 6.118 Extraordinario del 4 de diciembre de 2013).

Por lo antes expuesto la propuesta apoyada en la capacitación del personal, tiene como finalidad principal mejorar el desempeño laboral que conlleve al logro de los objetivos de la institución. En este mismo orden de ideas Siliceo (2009), refiere que la capacitación es una actividad planteada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

En este sentido, esta investigación tuvo como propósito desarrollar un plan de capacitación dirigido al personal de recursos humanos en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC) a tal efecto se plantea la siguiente interrogante:

¿Es posible que mediante el la capacitación se pueda promover el logro de los objetivos esperados por el departamento de recursos humanos así como la institución?

Por otro lado la propuesta surge al observar las debilidades que existen en el personal por la falta de un entrenamiento correspondiente al área de trabajo, lo cual se evidencio al aplicar un cuestionario para verificar la necesidad de la propuesta y que va dirigida a ayudar al personal de recursos humanos en el mejoramiento laboral.

Por todo lo antes expuesto se justifica la propuesta de un plan de capacitación dirigido al personal de recursos humanos en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC).

5.5 Desarrollo de la Propuesta

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente trabajo se demostró la necesidad de un plan de capacitación con la finalidad mejorar el desempeño laboral y la eficiencia laboral y mantener niveles de satisfacción correspondientes con la empresa. De acuerdo a la información obtenida a lo largo del presente trabajo se presentan a continuación, la propuesta para realizar e iniciar el proceso de capacitación y mejora en el desempeño dentro del departamento de Recursos Humanos.

A continuación se formulan planteamientos de mejoramiento, sustentadas en la información obtenida de los empleados, el análisis de la descripción del proceso

actual y los conocimientos obtenidos del marco teórico, como herramientas de guía necesarias para la presente propuesta.

EL PLAN DE CAPACITACION DIRIGIDO AL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA ECOSOCIALISMO que se presenta a continuación, es un instrumento de gran importancia dentro del proceso de fortalecimiento y desarrollo institucional.

Lograr el mejoramiento continuo en el departamento de recursos humano, a fin de que todos los miembros tengan un desarrollo laboral que permita un beneficio mutuo (trabajador-ministerio).

Los trabajadores podrán tener acceso a la transferencia de información y conocimientos en beneficio de la gestión institucional dentro del Ministerio del Popular para Ecosocialismo (MINEC)

Concientizar a los empleados sobre las bondades del proceso de capacitación del Departamento de Recursos Humanos y poderlo desarrollar. De esta manera podrán transmitir dicha información al resto de los empleados del ministerio.

5.5.1. Planificación, organización y selección de las temáticas para el desarrollo del Plan de Capacitación.

Según Chiavenato, (2011) el diagnóstico de necesidades de capacitación es muy importante pues permite descubrir los problemas en una organización antes de que se conviertan en una emergencia.

La identificación de las necesidades de formación y capacitación se fundamentó en el diagnóstico realizado en el departamento de recursos humanos del Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC) y presenta las prioridades temáticas en relación con las características del área de trabajo de desarrollo personal e institucional.

5.5.2. Actividades Programadas.

La elaboración de un programa, se organiza a partir de las necesidades de formación y capacitación planteadas por los responsables de las primeras y segundas líneas de mando, de la institución, así como de los las personas que en ellas laboran. Por otra parte los temas señalados son los únicos que pueden considerarse dentro del Plan Anual de Capacitación.

El detalle de los eventos programados, se lo realizó en función de la detección de necesidades de capacitación, el perfil del puesto y la evaluación del desempeño, conforme se presenta en la tabla que se adjunta a este documento.

ÁREA / TEMÁTICA	CURSO	DURACIÓN	EMPRESA	COSTO	MES
LA ESTRUCTURA DE COSTOS Y SU IMPACTO EN LA GESTION FINANCIERA	TALLER	8 HORAS ACADEMICAS 8:30 A 3:30	SOLUCIONES GERENCIALES	\$ 45.00 Por Persona	nov-19
EVITANDO SANCIONES	CURSO	8 HORAS ACADEMICAS 8:30 A 3:30	CEFE Competencia como base de la Economía a través de la Formación de Emprendedores y Empresas	\$ 45.00 Por Persona	ene-20
ACTUALIZACION TRIBUTARIA Y FINANCIERA PARA CONTRIBUYENTE RSPECIALES- ENFOQUE 2019	TALLER	8 HORAS ACADEMICAS 8:30 A 3:30	SAIC Sociedad de Asesores de Industria y Comercio	\$ 45.00 Por Persona	mar-20
TRABAJO EN EQUIPOS	TALLER	8 HORAS ACADEMICAS	INSTRUCTOR INDEPENDIENTE	\$ 45.00 Por Persona	feb-19
CALCULO DE NOMINA Y PRESTACIONES DE LA LOTTT(CON CASOS PRACTICOS)	CURSO	8 HORAS ACADEMICAS 8:30 A 3:30	ASAP VENEZUELA Asssoon as posible (tan pronto como sea posible)	\$ 45.00 Por Persona	abr-20
TECNICAS DE SUPERVISION DEL PERSONAL	CURSO	16 HORAS ACADEMICAS	EMPRESA POR UBICAR	\$ 45.00 Por Persona	ene-20

Desarrollo de las actividades programadas.

- 1.- L estructura de costo y su impacto en gestión financiera.
- 2.- Evitando sanciones
- 3.- Actualización tributaria y financiera para el contribuyente especial.
Enfoque 2019.
- 4.-Trabajo en equipo.
- 5.- Calculo de nómina y prestaciones de la LOTTT (Con casos prácticos).

5.5.3. Metodología de la capacitación

Una capacitación debe exponer y construir conocimientos en el personal que le permitan tener sus propios conceptos sobre la técnica y práctica, para mantener los parámetros esperados por la organización. Para capacitar al personal de una organización se pueden utilizar diferentes metodologías y fines, por lo que a continuación se enumeran las formas más apropiadas para una institución.

5.5.4. Capacitación inicial o inducción.

Esta capacitación como su nombre lo dice está enfocada principalmente a un colaborador que recientemente se incorpora a un puesto de trabajo y que necesita conocer sus funciones, obligaciones y derechos dentro de una organización, este tipo de capacitación puede ser también entregada a un empleado que es ascendido a una área de la que no se tiene conocimiento. Esta capacitación se lleva a cabo acompañando el proceso de selección de personal por lo que comparte responsabilidad con el personal técnico de la institución, así como con el personal de recursos humanos.

5.5.5. Capacitación preventiva o programada.

Este tipo de capacitación es enfocada al personal operativo de una organización que ya tiene control total de una tarea, y puede tener como finalidad mejorar algunos resultados de la misma materia en la que el colaborador ya se esté desempeñando, o también para aprender una tarea nueva, manejar una herramienta o actualizar una que ya este descontinuada. Este tipo de capacitación es la que mantiene a las organizaciones vigentes y listas para enfrentar cambios en un ambiente de competencia, este tipo de capacitación debe llevarse a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

5.5.6. Capacitación correctiva.

Este tipo de capacitación tiene como fin el corregir un problema de desempeño en los resultados de los colaboradores, es aplicado usualmente cuando es necesario utilizar de mejor manera un recurso que es sub utilizado o para desempeñar un proceso que puede ser desarrollado de una manera más eficiente. Este proceso va de la mano a evaluar el desempeño o a realizar periódicamente los diagnósticos de las necesidades de capacitación.

5.5.7. Capacitación para el desarrollo de carrera.

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, pero se aplican con la finalidad de que los colaboradores que son altamente productivos y que van acorde de los valores de la organización tengan la oportunidad de desempeñarse en nuevas ocupaciones en una organización y que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación tiene como objeto mantener vigentes los conocimientos de los colaboradores así como aumentar sus destrezas para que puedan acceder a un futuro diferente dentro de la estructura de la organización, diversificar sus actividades y brindar la oportunidad de desarrollo personal al talento humano.

5.5.8. Tiempo:

El proyecto se pone en práctica a partir de enero del año 2020 y se llevara a cabo una jornada cada cuatro meses durante el año, en todas las actividades se han tomado en cuenta a todo el personal de recursos humanos .Cada actividad tendrá duración de 8 horas minutos.

5.5.9. Métodos: El proyecto se lleva a cabo en tres fases principales:

- Se desarrollaran trabajos prácticos relacionados a las tareas que se desempeñan diariamente.
- La solución de casos prácticos pone en contexto el aprendizaje actual con los nuevos conocimientos que se van agregando cada vez.
- Talleres de técnica y desarrollo de métodos modernos para el trabajo de las áreas desempeñadas.

5.5.9. Recursos.




Recursos humanos, equipo técnico.

La supervisión del proyecto de capacitación y desarrollo de personal se llevara a cabo por el del departamento de recursos o la persona que le corresponda.

Recursos materiales, financieros:

Las actividades de capacitación se desarrollaran en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa. Los materiales a usar son carpetas y mesas de trabajo, pizarra, lápices o bolígrafos, equipo multimedia, y ventilación adecuada.

5.5.10. Evaluación:

-  Apreciación de cada una de las capacitaciones por medio de evaluaciones teóricas y prácticas.
-  Valoración del desempeño después de aplicar las técnicas aprendidas en cada una de las etapas de capacitación.
-  Evaluación de las necesidades de capacitación del personal de recursos humanos de la organización.

5.5.11. FINANCIAMIENTO

Para la ejecución de eventos, se ha previsto un valor de \$ 816 (816 \$), a fin de ejecutar el Plan Anual de Capacitación Institucional para el periodo establecido.

Con la puesta en marcha de este plan de Capacitación cuya finalidad es actividad, promover y desarrollar el sentido de competencias y aptitudes de los integrantes del área de Recursos Humanos del Ministerio del Popular para Ecosocialismo (MINEC) que permitan elevar su autoestima y el nivel de compromiso, agregando valor en los procesos institucionales, facilitando la entrega con sentido de pertenencia, de servicios de calidad que satisfagan los requerimientos de la institución y se consideran como puntos de referencia, los siguientes planteamientos: Concientizar al Ministerio sobre la importancia del proceso de capacitación. Lo cual esta contemplado en la ley.

Capítulo II Formación para el Trabajo

Artículo 299, Formación y puesto de trabajo digno El Estado a través del proceso educativo creará las condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los trabajadores y de las trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo dignos, seguros y productivos, que garanticen el bienestar del trabajador, la trabajadora, sus familias, comunidades, y orientados al desarrollo integral de la Nación.

CONCLUSIÓN

Una vez realizada la evaluación del personal en el área de recursos humanos del ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC) a través de los instrumentos de recolección de datos y aplicación de la matriz FODA se concluye que existen necesidades de adiestramiento del personal del MINEC.

Después de abordados los aspectos relacionados con la capacitación del personal de recursos humanos, se pudo evidenciar la realidad que presenta el personal de recursos humanos del ministerio del poder popular para ecosocialismo, en relación con las actividades promovidas por dicha institución en el desarrollo de las distintas capacidades, obteniéndose un sustento para el diseño de un plan de capacitación basado en la gestión por competencias. De esta manera, en atención a los objetivos establecidos, así como también los hallazgos recopilados se pudo concluir lo siguiente: El proceso de capacitación constituye un medio a través del cual se puede garantizar que el recurso humano se actualiza y desarrolla constantemente para reunir las capacidades, destrezas y habilidades indispensables para cumplir a cabalidad con las funciones asociadas a cada puesto de trabajo. Es por ello que la organización puede apoyarse en la implementación de un programa de esta naturaleza, para contar con una herramienta que gestione estratégicamente las competencias, no solo para disponer de un personal altamente calificado, sino también para alcanzar un mejor desempeño organizacional. A tales efectos, el personal está sujeto a la realización de actividades de capacitación como herramienta.

Se concluye que una de las principales causas que afectan el desempeño laboral es la carencia de capacitación hacia el personal de recursos humanos, tanto de conocimiento como a nivel tecnológico, lo que imposibilita que los trabajadores se motiven y en consecuencia no logran un buen desempeño laboral, si la información

que manejan es deficiente el logro de los objetivos también lo será. Con la implementación de las jornadas de capacitación, el personal podrá interactuar, expresar sus opiniones en cuanto a la realización de su trabajo, estimulando con esto la confianza y la seguridad a través de la puesta en práctica de acciones que impliquen sus conocimientos, habilidades y destrezas en beneficio de la gestión institucional dentro del Ministerio.

En el mismo orden de ideas, la importancia de concientizar al personal sobre las bondades del proceso de capacitación dirigido departamento de recursos humano por medio de un plan de capacitación de forma constante y oportuna para que puedan plantear y realizar actividades conjuntamente con sus compañeros, por lo que es necesario el trabajo en equipo y poder lograr los objetivos empresariales, y esto solo se logra aplicando una buena comunicación entre el personal, en la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo.

Se vive en un mundo globalizado en donde los empresarios buscan talento para contar con un personal calificado que pueda coadyuvar al éxito de la empresa, promoviendo y desarrollando el sentido de competencia y aptitudes en los integrantes del departamento de recursos humano, con la finalidad de elevar el autoestima, aumentar el nivel de compromiso e incentivando valores en este, que le permita agregar valor en los procesos institucionales facilitando la entrega con sentido de pertenencia y ofreciendo una mejor calidad de trabajo.

Por lo antes expuesto, se consideró pertinente el desarrollo de un plan de capacitación a partir de esta metodología, afectos de gestionar asertivamente al personal, para que pueda desenvolverse a plenitud en corto, mediano y largo plazo. De este modo, los mecanismos de control y seguimiento, por lo que el programa planteado representará el punto de partida hacia la formalización del proceso de

capacitación del personal de recursos humanos en la medida que se impulsan sus capacidades y se obtienen los logros esperados.

Se determinó las fortalezas y debilidades del talento humano el ministerio, una vez aplicada la matriz FODA, las premisas obtenidas de la misma dio lugar a la formulación del cuestionario, el cual fue ha sido efectivo en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, ya que arrojaron un diagnostico actual en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos del Ministerio del Popular para Ecosocialismo (MINEC).

Se constató que el personal del MINEC no ha recibido capacitación necesaria y que solo podrá alcanzar la mitad de los objetivos de la institución, se evidencia una debilidad en cuanto al entrenamiento del personal lo que trae como consecuencia solapamiento de las funciones lo que incurre en el incremento en los costos. Asimismo, se constató que posee limitaciones tecnológicas en cuanto al acceso al portal de la página web y debilidades en el uso de herramienta de tecnología de punta.

Con la aplicación del instrumento se detectó la falta de adiestramiento del personal debido al recorte presupuestario que ha sido objeto las instituciones públicas a nivel nacional. Es por ello que se requiere la implementación de un plan de capacitación para el área de recursos humano y el personal de base que labora en el Ministerio, para mejorar el desempeño laboral de la organización, fortalecerá los conocimientos del trabajador se desenvuelvan mejor en el puesto asignado.

RECOMENDACIONES

La capacitación, permite a la organización mejorar la eficiencia de sus empleados dentro del departamento de recursos humanos, elevar su calidad de vida productiva, así mismo se puede decir que el entrenamiento consiste en mejorar actitudes y aptitudes del Recursos Humanos permitiéndole detectar aquellas áreas que presenten deficiencia. Por tal sentido, cada vez se hace necesario adquirir planes o programas de adiestramiento que a través de estos les permita a sus empleados satisfacer sus objetivos personales y laborales. Los trabajadores del área de Recursos Humanos se sienten desmotivados ya que su ambiente de trabajo no es el más adecuado lo cual produce un entorno de trabajo no productivo. Según, Sum Mazariegos M. (2015).

Se recomienda la implementación del plan de capacitación generado en este estudio al personal de Recursos Humanos en el Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo (MINEC), es una estrategia de mejora continua. La planificación se proyecta en un plazo de 8 meses durante los cuales se debe estar en permanente observación, para que en caso de ser necesario, hacer las correcciones pertinentes durante el proceso, cuando se necesiten. En principio deberán tener las siguientes características:

1. Plan de capacitación para la formación de equipos de alto rendimiento.
2. Establecer un marco de trabajo, para entregar resultados alineados a los objetivos de la organización.
3. Plan para definir las políticas y procedimientos faltantes.

4. Auditorias continuas.
5. Mantener un clima laboral positivo que permita mantener buenas relaciones interpersonales.
6. Llevar a cabo la propuesta desarrollada con el fin de cumplir a cabalidad con las estrategias descritas.

REFERENCIAS

- Arias, Fidas, (2006 a) El Proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración (4ta Ed). Caracas. Editorial Espíteme.
- Arias, Fidas, (2012 b) El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. (5ta Ed). Caracas. Editorial Espíteme.
- Balestrini, Miriam (2008), Como se Elabora el Proyecto de Investigación para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles. Tercera Edición. Caracas, Venezuela. Servicio Editorial Consultores Asociados BL.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). Administración de recursos humanos. (14^a. Ed.). México D.F: S.A. Cengage Learning.
- Bohrnstedt, G.W. (1976). Evaluación de la confiabilidad y validez en la medición de actitudes. México D.F.: Editorial Trillas.
- Camilo Cortés (2009). El portal de prevención, seguridad y salud ocupacional, Chile
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Publicado en gaceta oficial n° 5.453.
- Chiavenato Idalberto, (2002). Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato Idalberto, (2007). Gestión del Talento Humano Editorial Mc Graw Hill.

Cruz Nieto Ahngi y Sánchez Luis (2016). Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño Laboral del personal de la empresa Publicidad y Servicio generales BOGA S, A. Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Administración. Perú.

Espinoza, Rubens (2015). Evaluación del proceso de adiestramiento en una empresa de servicios Universidad Católica Andrés bello (UCAB).

Hernández, Robert, Fernández, Calixto y Baptista, Paulo (2006). Metodología de la Investigación Naucalpan de Juárez, México. Editorial McGraw Hill Interamericana de México.

León, I. R. (2013). En defensa de la capacitación. Recuperado el 01 de 05 de 2013, de <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/51/impcap.htm>

Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras (2012)

Ley del INCES gaceta oficial N° 6.155, Noviembre del 2014.

Martínez Katherine y Rodríguez Francisco. (2015) Evaluación del proceso de adiestramiento y desarrollo del personal administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro. (UDO)

Palella y Martins (2010). Metodología de la Investigación Cualitativa, 3^{era} Edición. Fedupel, Caracas-Venezuela

Papers Revista de Sociología 75, Ediciones Península 2005, pag 23] El estudio de las relaciones industriales. Barcelona España.

Robbins y Stephens (2013). Administration México editorial PEARSON.

Rojas Santos y Francisco Javier (2018). Capacitación y Desempeño Laboral. Para optar al título de Psicólogo Industrial en la Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades. Guatemala. QUETZALTENANGO.

Romero, Ingree (2014). Plan de Capacitación y Desempeño Laboral de Personal del Proyecto Especial Chavimochic en el año 2012. Universidad Nacional de Trujillo Venezuela.

Sabino, Carlos (2006) El Proyecto de Investigación. Caracas Ediciones Panapo.

Sánchez, José (2016). Plan Estratégico que permita la Medición de la Eficacia del Adiestramiento, en la empresa Alcave de Venezuela.

Sanchez, Y. P. (2014). La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones. Obtenido de Gerencie: <http://www.gerencie.com/la-evaluacion-deldesempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>

Siliceo, Andrey (2009). Capacitación y desarrollo de personal. Editorial Limusa. Buenos Aires.

Sum Mazariegos Mónica (2015) "motivación y desempeño laboral. Guatemala.

Tamayo y Tamayo (2004), Metodología formal de la investigación científica. Editorial Limusa México.

ANEXO



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES E INGENIERÍA
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES E INGENIERÍA
INDUSTRIAL
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS

Estimado (a)

Esta encuesta es anónima y personal que tiene como finalidad recolectar información para elaborar un trabajo de investigación denominado “plan de capacitación para mejorar el desempeño de personal de recursos humanos en el Ministerio del Poder Popular Para Ecosocialismo (MINEC)”.

La información es totalmente confidencial, debe responder de forma sincera, sin tachaduras ni borrones.

Instrucciones

1. Lea con detenimiento cada una de las preguntas
2. No deje de contestar ninguna pregunta
3. Señale con una (X) dentro del paréntesis que aparece al lado de la alternativa que considere correcta según su criterio.

SI () NO ()

4. En caso de duda consultar con los investigadores

San diego Octubre, 2019

ANEXO B

ENCUESTAS

1 ¿Usted ha recibido capacitación para el desarrollo de sus funciones para alcanzar objetivos institucionales?

Si () No ()

2 ¿Usted ha recibido entrenamiento tecnológico para acceder a la información contenida de recursos humanos en el portal del Ministerio?

Si () No ()

3 ¿Conoce usted el reglamento interno donde se conceptualizada las operatividad década una de las unidades?

Si () No ()

4 ¿Sabe usted si existe un programa de capacitación dentro de la organización?

Si () No ()

5 ¿El departamento de recursos humanos realiza jornada de capacitación en el año?

Si () No ()

6 ¿Considera usted que la capacitación del personal contribuye al fortalecimiento del objetivo institucional de esta organización?

Si () No ()

7 ¿Usted ha sido evaluado por su desempeño individual frecuentemente?

Si () No ()

8 ¿considera usted que la aplicación de plan y diseño de capacitación mejora el desempeño laboral de la organización?

Si () No ()

**ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO MUNICIPIO VALENCIA EDO.
CARABOBO**

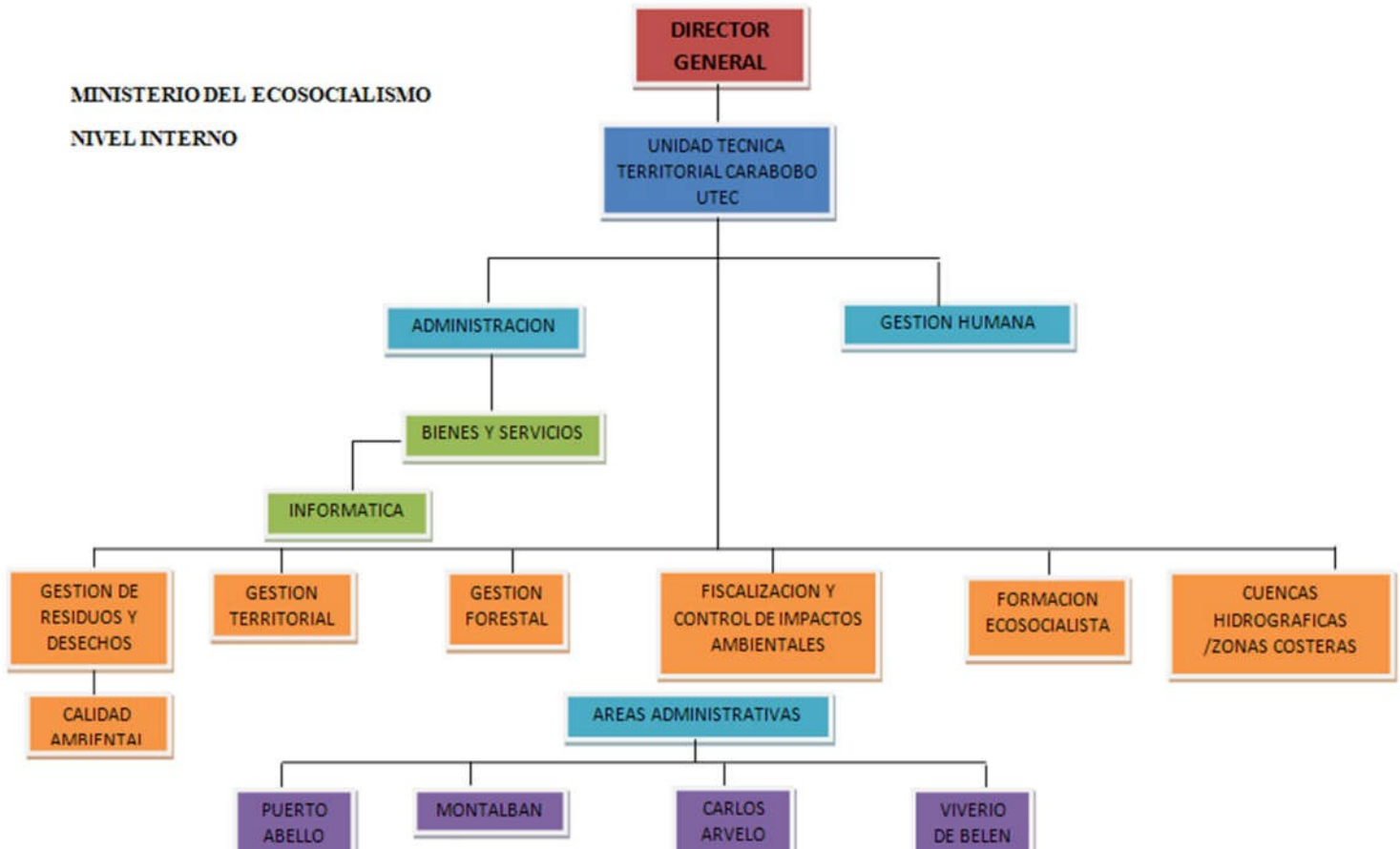


TABLA DE DATOS DE ENCUESTAS Y CALCULOS DE VARIASAS

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	
Encuestas	Si =1 No=0	Si =1 No=0	Si =1 No=0	Si =1 No=0	Si =1 No=0	Si =1 No=0	Si =1 No=0	Si =1 No=0	
1	1	0	1	1	0	1	0	1	0,23
2	0	0	1	0	0	1	0	1	0,23
3	0	0	0	1	0	1	0	1	0,23
4	1	0	0	0	0	1	1	1	0,25
5	1	0	1	0	0	1	0	1	0,25
6	0	1	0	1	0	1	0	1	0,25
7	0	0	0	0	0	1	0	1	0,19
8	0	0	1	0	0	1	0	1	0,23
9	0	0	0	0	0	1	0	1	0,19
10	1	0	0	0	0	1	0	1	0,23
11	0	0	1	0	0	1	0	1	0,23
12	1	0	1	0	0	1	0	1	0,25
13	1	1	0	0	0	1	0	1	0,25
14	1	0	1	0	0	1	0	1	0,25
15	1	0	0	0	0	1	0	1	0,23
16	0	0	0	0	1	1	0	1	0,23
17	1	0	1	0	0	1	0	1	0,25
18	1	0	0	0	0	1	0	1	0,23
19	0	0	1	0	0	1	0	1	0,23
20	0	0	0	0	0	1	0	1	0,19
21	1	0	1	0	0	1	0	1	0,25
22	1	0	1	0	0	1	0	1	0,25
23	0	0	0	0	0	1	0	1	0,19
24	1	0	1	0	0	1	0	1	0,25
25	0	0	0	0	0	1	0	1	0,19
26	0	0	1	0	0	1	0	1	0,23
27	1	0	0	0	0	1	0	1	0,23
28	0	0	1	0	0	1	0	1	0,23
29	0	0	0	0	0	1	0	1	0,19
30	1	0	1	0	0	1	0	1	0,25
	0,25	0,06	0,25	0,09	0,03	-	0,03	-	
Totales	15 si-15 no	2 si-28 no	15 si-15 no	3 si-27 no	1 si-29 no	30 si-0 no	1 si-29 no	30 si-0 no	
%	50%-50%	7%-93%	50%-50%	10%-90%	3%-97%	100%	97%-3%	100%	

Fuente: Sumoza y Gallardo (2019)

