

Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"
UNELLEZ



La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO
REGIONAL ESTADO APURE**

Coordinación de Estudios Avanzados

**PROPUESTA DE CAPACITACIÓN LABORAL. COMO ESTRATEGIA GERENCIAL
PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SOCIALISTA DE
MECANIZACIÓN Y TRANSPORTE AGRÍCOLA "PEDRO CAMEJO" MUNICIPIO
MUÑOZ ESTADO APURE**

Autor: Mariexi Monagas

Tutor: Karina Hernández

San Fernando, Febrero 2021

Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”
UNELLEZ



La Universidad que Siembra

Vicerrectorado de Planificación
y Desarrollo Regional
Estado Apure
Coordinación de Estudios Avanzados

**PROPUESTA DE CAPACITACIÓN LABORAL. COMO ESTRATEGIA
GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA
SOCIALISTA DE MECANIZACIÓN Y TRANSPORTE AGRÍCOLA “PEDRO
CAMEJO” MUNICIPIO MUÑOZ ESTADO APURE**

Trabajo de Grado Presentado como Requisito para Optar al Título de Magister en
Gerencia y Planificación Institucional

Autor: Mariexi Monagas

Tutor: Karina Hernández

San Fernando, Febrero del 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional
UNELLEZ-Apure

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

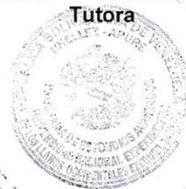
ACTA DE PRESENTACIÓN Y DEFENSA DE TRABAJO DE GRADO

Hoy, **20 de Febrero del año 2021**, siendo las **10:00am**, en la Biblioteca de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" UNELLEZ – Apure, se dio inicio al acto de Presentación y Defensa del Trabajo de Grado titulado: **"PROPUESTA DE CAPACITACIÓN LABORAL: COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SOCIALISTA DE MECANIZACIÓN Y TRANSPORTE AGRÍCOLA "PEDRO CAMEJO" MUNICIPIO MUÑOZ ESTADO APURE"**. Bajo la responsabilidad de la participante: **MARIEXI MONAGAS**, titular de la Cédula de Identidad **N° V-24.837.507**, perteneciente a la **XVIII Cohorte**, realizado bajo la tutoría del (la) profesor (a) **DRA. KARINA HERNANDEZ C.I. 14.520.185**, para la obtención del título de: **MAGÍSTER SCIENTIARIUM EN GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**, el Acto se realizó en presencia del público asistente que atendió a la invitación formulada a tal efecto y de los miembros designados según **RESOLUCION DE COMISION ASESORA DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS, CAPEA-VPDR/R/1696/2021, Acta N° 210, Ordinaria, de fecha 26/01/2021, Punto N°17**, respectivamente, todo de acuerdo con las Normas Vigentes aprobadas por la Institución. El Jurado decidió por unanimidad **APROBAR** el Trabajo de grado presentado y otorgar **mención: Honorífica por la relevancia del trabajo en el ámbito organizacional y el aporte al desarrollo de las empresas de producción social**, de conformidad firman la presente Acta en la ciudad de San Fernando de Apure, a los 20 días del mes de Febrero del año Dos Mil Veintiuno (2021).

Dra. Karina Hernández
C.I N° V- 14.520.185

Tutora

Msc. Yurelys Chávez
C.I N° V- 12.903.624
Jurado



Dr. Juan Carlos Suarez
C.I N° V- 18.145.814
Jurado

Sede del Programa de Estudios Avanzados, Calle Queseras del medio, Edificio UNELLEZ-VPDR
San Fernando, estado Apure.
Correo: estudiosavanzados@gmail.com Teléfonos: 0414-4500608



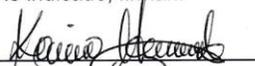
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional
UNELLEZ-Apure

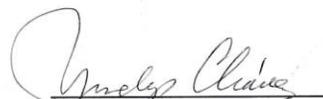
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

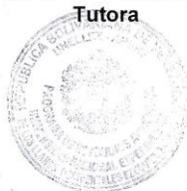
ACTA DE ADMISIÓN

En el Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional, siendo las 03:00 pm, del día Lunes, 17 de Febrero del año 2021, después de haberse realizado la revisión respectiva al Trabajo de Grado y en concordancia con lo aprobado en Resolución de Comisión Asesora de Estudios Avanzados de la UNELLEZ, según **RESOLUCION DE COMISION ASESORA DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS, CAPEA-VPDR/R/1696/2021, Acta N° 210, Ordinaria, de fecha 26/01/2021, Punto N° 17**, donde se designó el Jurado para la Evaluación del Trabajo de Grado titulado: **"PROPUESTA DE CAPACITACIÓN LABORAL: COMO UNA ESTRATEGIAGERENCIAL PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SOCIALISTADE MECANIZACIÓN Y TRANSPORTE AGRÍCOLA "PEDRO CAMEJO" MUNICIPIOMUÑOZ ESTADO APURE"**, realizado bajo la responsabilidad de la participante: **MARIEXI MONAGAS**, titular de la Cédula de Identidad **N° V-24.837.507**, perteneciente a la **XVIII Cohorte** de la **MAESTRIA EN GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**, los(as) profesor(as): **DR. JUAN CARLOS SUAREZ C.I: 18.145.814 (UNELLEZ)**, **MSC. YURELYS CHAVEZ C.I. V-12.903.624 (UPTAAPC)** Jurados principales y el (la) tutor (a) **DRA. KARINA HERNANDEZ C.I. 14.520.185 (UNELLEZ)**, decidieron por unanimidad y de acuerdo con las Normas existentes al respecto, **ADMITIR** el Trabajo presentado y fijar su defensa pública para el día **Sábado, 20** del mes de **Febrero** del año 2021. Dando fe y en constancia de lo indicado, firman:


Dra. Karina Hernández
C.I N° V- 14.520.185

Tutora


Msc. Yurelys Chávez
C.I N° V- 12.903.624
Jurado




Dr. Juan Carlos Suarez
C.I N° V- 18.145.814
Jurado

Sede del Programa de Estudios Avanzados, Calle Queseras del medio, Edificio UNELLEZ-VPDR
San Fernando, estado Apure.
Correo: estudiosavanzados@gmail.com Teléfonos: 0414-4500608

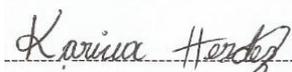
APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Karina Hernandez** C.I. 14.520.185, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado Titulado: **PROPUESTA DE CAPACITACIÓN LABORAL. COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SOCIALISTA DE MECANIZACIÓN Y TRANSPORTE AGRÍCOLA “PEDRO CAMEJO” MUNICIPIO MUÑOZ ESTADO APURE**, presentado por la ciudadana: **Mariexi Monagas** , C.I.24.837.507, aspirante al grado de **Magister Scientiarum en Gerencia y Planificación Institucional**, considero que el mencionado trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación y evaluación por parte del Jurado Examinador que se designe.

En la ciudad de San Fernando de Apure, a los 11 días del mes de Octubre del año 2020.

Fecha de entrega: 25/10/2020

En la ciudad de San Fernando a los 30 días del mes de Julio de 2020



TUTOR

C.I. 14.520.185

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme el privilegio de llegar hasta este punto y haberme fortalecido en los momentos difíciles.

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), sede Mantecal, así como a sus profesores por haberme aportado sus conocimientos durante esta trayectoria, en especial a la profesora Karina González, Rosalía Pérez, Marcos Casanova, y que en estos momentos aplico en esta investigación.

A mi familia quienes han estado apoyando en todo momento y a cada una de las personas que de una u/otra manera me han apoyado en este camino. Gracias

DEDICATORIA

Al Dios que alabo por darme la vida, sabiduría y entendimiento, estando a mi lado en todo momento permitiéndome lograr las metas que me he propuesto y quien me fortalece en momentos difíciles a través de su palabra "Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente porque Jehová tu Dios estará contigo en donde quiera que vayas" Josue:1:9

A mis padres José Monagas y Marlenes Rojas, mis hijos Iham y Crislexy, así mismo a mi compañero sentimental Jean Báez por ser quienes me inspiran a seguir adelante y por brindarme su apoyo incondicional, los Amo.

A toda mi familia en especial a mis hermanas por estar a mi lado orientándome y apoyándome en todo momento.

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACION DEL TUTOR.....	pp. v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRAC.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivo de la Investigación.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
Justificación.....	11
Alcances y limitaciones.....	12
II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes.....	13
Bases Teóricas.....	18
Bases legales.....	29
Operacionalización de las variables.....	34
III MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la investigación.....	35
Tipo de investigación.....	36
Diseño de la investigación.....	36
Modalidad de la investigación.....	37
Población y Muestra.....	37
Técnica e instrumento de Recolección.....	38
Validación del instrumento.....	38
IV ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.....	40
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
VI LA PROPUESTA.....	53
Referencias Bibliográficas.....	62
Anexos.....	65

ÍNDICE DE CUADROS

CUADROS	PAG
1. Beneficios de la capacitación.....	25
2. Operacionalización de las variables.....	34
3. Cuestionario,la empresa brinda elementos necesarios para un desarrollo gerencial que permita desarrollar al talento humano	40
4. Acciones para la actualización y perfeccionamiento de las capacidades laborales del personal que labora en los diferentes departamentos	42
5. Posee usted conocimiento en cuanto al funcionamiento de una empresa de producción socialista.....	43
6. Se informa al personal sobre el desarrollo de actividades para el mejoramiento laboral del talento humano.....	44
7. Plantear estrategias gerenciales orientadas al talento humano partiendo de la participación del personal	45
8. Que la gerencia socialista incorpore la aplicación de estrategias para potencia	
9. su talento humano	46
10. La empresa socialista Pedro Camejo toma en cuenta sus opiniones y/o Sugerencias sobre la gestión del talento y sus necesidades.....	48
11. Considera necesario diseñar Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa socialista de transporte y mecanización “Pedro Camejo”	49
12. Estrategias de gestión del talento.....	56
13. Capacitación del modelo socialista.....	57
14. Participación integral del empleado.....	58
15. Motivación y valoración del desempeño laboral.....	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	PAG
1. Desarrollo gerencial.....	41
2. Capacidades laborales del Personal.....	42
3. . Conocimiento sobre empresas socialistas.....	43
4. Actualización constante.....	44
5. Estrategias gerenciales orientadas al talento humano.....	45
6. Gerencia Socialista.....	47
7. Organización. Socialista y Toma de Opiniones.....	48
8. Diseño de Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano.....	49



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO REGIONAL
UNELLEZ – APURE**

**PROPUESTA DE CAPACITACIÓN LABORAL. COMO ESTRATEGIA
GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA
SOCIALISTA DE MECANIZACIÓN Y TRANSPORTE AGRÍCOLA “PEDRO
CAMEJO” MUNICIPIO MUÑOZ ESTADO APURE**

**Autor: Mariexi Monagas
Tutor: Karina Hernández
Año: 2021**

RESUMEN

La capacitación es conocida como la actividad por medio de la cual las organizaciones brindan los conocimientos específicos sobre una actividad a un colaborador. Por lo tanto, el objetivo de este estudio se enfocó en proponer Estrategias Gerenciales para la productividad en la Empresa Socialista de Mecanización y transporte agrícola Pedro Camejo en el Municipio Muñoz del Estado Apure. El estudio se fundamentó bajo un tipo de investigación Proyecto Factible, con un diseño de campo, tomando como población de estudio el total de los trabajadores de la antes mencionada empresa, totalizando un universo poblacional de 19 empleados, de los cuales se tomó en su totalidad por ser una población limitada, por lo cual no se emplearon criterios estadísticos para selección de muestra. Para la recolección de los datos se implementó un cuestionario de preguntas cerradas con ocho (08) ítems. Los datos obtenidos fueron presentados en cuadros, gráficos estadísticos, se analizaron e interpretaron, lo que permitió llegar a la conclusión de que es necesario que se implementen Estrategias Gerenciales para la Gestión del Talento Humano de la Empresa Socialista, debido a la ausencia de las mismas en beneficio de los empleados y el desarrollo de la empresa.

Descriptor: Capacitación laboral, estrategia gerencial, empresa socialista.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO REGIONAL
UNELLEZ – APURE**

**LABOR TRAINING PROPOSAL. AS A MANAGEMENT STRATEGY TO
OPTIMIZE PRODUCTIVITY IN THE SOCIALIST AGRICULTURAL
MECHANIZATION AND TRANSPORTATION COMPANY “PEDRO
CAMEJO” MUÑOZ MUNICIPALITY APURE STATE**

Author: Mariexi Monagas

Tutor: Karina Hernández

Year: 2021

ABSTRACT

Training is known as the activity through which organizations provide specific knowledge about an activity to a collaborator. Therefore, the objective of this study was focused on proposing Management Strategies for productivity in the Socialist Mechanization and Transportation Company Pedro Camejo farm in the Muñoz Municipality of Apure State. The study was based on a type of research Feasible Project, with a field design, taking as the study population the total of the workers of the aforementioned company, totaling a population universe of 19 employees, of which it was taken in its entirety for being a limited population, for which statistical criteria were not used for sample selection. For data collection, a questionnaire with closed questions with eight (08) items was implemented. The data obtained were presented in tables, statistical graphics, were analyzed and interpreted, which allowed to reach the conclusion that it is necessary to implement Management Strategies for the Management of Human Talent of the Socialist Company, due to the absence of them. for the benefit of employees and the development of the company.

Descriptors: Job training, managerial strategy, socialist company.

INTRODUCCIÓN

La capacitación es una de las actividades de mayor crecimiento en la actualidad, esto debido al constante cambio en las necesidades del mundo que requiere productos, servicios o entretenimiento de más alta calidad. Potenciado también por el desarrollo científico de los procesos que la capacitación requiere, por medio de la investigación y experimentación de los mecanismos que forman este proceso. La capacitación es conocida como la actividad por medio de la cual las organizaciones brindan los conocimientos específicos sobre una actividad a un colaborador. Por medio de este método educativo 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.

Por lo tanto, cada una de las personas que realizan actividades diariamente y desempeñan sus funciones dentro de este entorno está destinadas a promover el desarrollo positivo de las empresas. Las organizaciones a su vez son un factor de desarrollo clave dentro de las sociedades, ya que a través de ellas se realizan actividades productivas importantes y necesarias para el crecimiento y estabilidad económica de un país. También son fuente fundamental de empleo para los ciudadanos que viven en una sociedad. De esta manera se observa que existe una relación indestructible y bastante sólida entre las empresas y las personas, porque las empresas están formadas por personas y para las personas.

Por tal motivo, la sociedad a su vez, proporciona los ciudadanos que prestarán sus servicios a cambio de un salario y también proporciona los consumidores y el mercado dónde se comercializan los productos y servicios que las empresas producen. Esta interdependencia empresa – personas valora de forma equitativa las finalidades económicas y las finalidades sociales de las empresas.

En la actualidad la capacitación es una de las actividades más importantes de la cultura organizacional y se considera como una de las prácticas que forjan el camino al éxito de una empresa, como todo proceso de aprendizaje, se pretende desempeñar un proyecto dinámico en el que los colaboradores no solo puedan participar de pláticas de algún tema relacionado a la empresa, sino que sean incluidos como una parte determinante del método de productividad, ser parte del proceso de capacitación le hace al trabajador sentirse más útil y en la mayoría de las ocasiones lo conduce a aumentar su desempeño laboral. Las necesidades de capacitación dependerán de las metas propuestas por la organización y también de la complejidad de la tarea que el empleado tendrá que realizar.

En el marco de esta investigación, se revisó una bibliografía sobre Capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la revista Scielo, publicado por Böhr (2019) en él explica como las organizaciones tienen una necesidad real de capacitación, en el mundo moderno se utiliza mucho el término necesidades y para las empresas líderes esto no pasa desapercibido, pues dependen directamente de la capacidad que puedan tener sus colaboradores para responder en el más alto nivel de servicio efectivamente prestado, esto será determinante para que las demandas que se reciben puedan ser cumplidas.

Por lo tanto, nada en el proceso de capacitación puede ser dejado al azar, si bien es conocido que los intereses personales afectan a todo nivel de la estructura y esto solo puede ser disminuido por un buen proceso de selección, la capacitación deja de ser un gasto y comienza a ser una inversión, todo debe ser proyectado en perspectiva a los planes de la organización. Hay varios peligros cuando se habla de capacitación, los empleados pueden tener la iniciativa de formación, pero este aprendizaje puede que no se ajuste a las necesidades exactas de la organización.

El capital humano cuando es bien seleccionado tiende a entregar todas sus habilidades, creatividad y entusiasmo al servicio de la organización, sin embargo, se

pueden lograr mejores resultados a través de la capacitación. Pedraza, (2018) en su artículo desempeño y estabilidad laboral explica que:

El desempeño laboral puede ser medido por medio de procesos, a los cuales están sometidos la mayoría de los recursos humanos, esta evaluación puede arrojar información importante sobre las necesidades de los colaboradores de capacitación o incluso si alguno de los empleados podrían tener capacidades que están sub utilizadas así ya no comparte los planes de la organización por medio de la evaluación del desempeño se ayuda a determinar si el recurso humano necesita ser desarrollado con mayor intensidad. (p.39).

En este sentido, es importante destacar que la diferencia competitiva de una empresa con relación a otra, no radica en lo moderno de su tecnología ni en los procesos de producción o en su estructura organizativa. Lo que hace la diferencia o ventaja competitiva es la calidad del recurso humano que trabaja en ella y las estrategias que utilicen para aprovecharlo. En este sentido, la capacitación es el medio que permite a los empleados obtener o reforzar los conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar sus actividades de manera eficaz. Por esta razón, en la actualidad ha cobrado relevancia y constituye uno de los procesos más importantes como parte de la gestión de recursos humanos.

El desarrollo del trabajo es presentado en capítulos. En el primer capítulo, se plantea el problema, las interrogantes y los objetivos que orientaron el estudio, la justificación de la investigación, así como los alcances y limitaciones de la misma, seguidamente en el capítulo II, se desarrollara el marco teórico, los antecedentes de la investigación, bases teóricas sobre capacitación y competencias laborales y por último la definición de términos básicos.

Capítulo III: Marco Metodológico. En el cual se incluyen especificaciones metodológicas acerca de la población, el diseño y el tipo de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y la validez del instrumento el Capítulo IV: Análisis de resultados obtenidos a través del empleo de los instrumentos de recolección de datos que fueron implementados. Capítulo V: Conclusiones y

recomendaciones que se consideran pertinentes según los resultados obtenidos por la investigación, para finalizar con el Capítulo VI: Propuesta de implementación de Estrategias Gerenciales Diseñadas para Optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa Socialista Pedro Camejo, Estado Apure.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Problema

En la actualidad, los grandes avances tecnológicos han propiciado que una de las fuentes más importantes de las ventajas competitivas sea el conocimiento, los países desarrollados se han convertido en sociedades de aprendizaje, en las que el capital humano es considerado como un factor estratégico y se aplican procesos, metodologías y técnicas para mantener, incrementar y desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes personal pretendiendo elevar la calidad de las organizaciones y de individuos que las conforman.

De este modo, nivel empresarial, la globalización y la competitividad enmarcan los cambios esperados en las organizaciones. Según Gutiérrez (2016), “la innovación humana y el progreso tecnológico se refiere a la creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros”. (p.98) por ello, los mercados promueven la eficiencia por medio de la competencia y la división del trabajo, es decir, la especialización que permite a las personas y a las economías centrarse en lo que mejor saben hacer, lo que supone una integración cada vez mayor del comercio mundial y los mercados financieros.

En este proceso está inmersa la competitividad, entendiéndose, tal como lo refiere Munch (2015) “ la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico”.(p. 76). En este sentido, la ventaja competitiva de Así mismo, la competitividad está relacionada con otros aspectos fundamentales para el desarrollo armónico y sostenido de un país como lo son la calidad total y la productividad. Para ser productivo, Deming (2011) plantea que “las inversiones de capital, la infraestructura y los

recursos humanos tienen que estar completamente integrados, ya que son de igual importancia en un sistema de gestión empresarial" (p. 114).

Por otra parte, la competitividad va ligada al concepto de calidad total; es decir, abarca características de eficiencia y eficacia dentro de la organización. Por ello, en consideración de Deming (2019), la competitividad no es producto de una casualidad ni surge espontáneamente; "se crea y se logra a través de un largo proceso de aprendizaje y negociación por grupos colectivos representativos que configuran la conducta organizativa, como los, directivos, empleados, el gobierno y la sociedad (p. 116).

Con base a lo anterior, una organización, cualquiera que sea la actividad que realiza, si desea obtener un nivel adecuado de competitividad debe utilizar procedimientos de análisis y decisiones formales dentro del marco de una planificación estratégica, la función de dicho proceso es sistematizar y coordinar todos los esfuerzos de las unidades que integran la organización encaminados a maximizar la eficiencia global. Para que esto se logre, se debe tomar en cuenta la calidad y cantidad de conocimientos y habilidades de todos los que participan en el proceso productivo, infraestructura para la producción, comunicaciones y reglas claras para la gestión económica.

Por estas razones, para las empresas u organizaciones, la capacitación de recursos humanos debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundando en beneficios para la empresa. Todo trabajador necesita aprender para poder llevar a cabo las misiones encomendadas y evitar los riesgos inherentes a las actividades a realizar, de ahí que necesita capacitarse, adiestrarse y actualizarse periódicamente. Así mismo, resulta conveniente destacar que en la actualidad la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, considerando que, la capacitación: por un lado,

señala el contexto laboral que da marco a los procesos formativos, y por el otro, indica los conocimientos, habilidades y actitudes esperables en las personas a cargo del funcionamiento de esos procesos de producción. Al respecto, Gutiérrez (2015) opina que

Existe incompatibilidad entre la organización de los servicios de capacitación organizados por especialidades y, en algunos casos, hasta por puestos de trabajo y las demandas actuales de la población y la organización, que no se toman en cuenta que en el mundo del trabajo es cada vez más frecuente el cambio de perfiles ocupacionales.

Ante este planteamiento surge el enfoque de competencia laboral, acerca del cual Mertens (2016) señala que el movimiento hacia la adopción de este enfoque, “se ha relacionado con los cambios que, en diferentes ámbitos, se registran actualmente a nivel global” (p. 78). En particular este autor asoció las competencias con la estrategia para generar ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión de recursos humanos. Indudablemente, que el componente clave en este enfoque, es el factor humano. La contribución que efectúan los trabajadores de la organización a favor de los objetivos de la empresa, por lo que el enfoque de competencia laboral está relacionado plenamente con la estrategia de competitividad, dada la necesidad de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de sus recursos humanos.

En estos tiempos es difícil desligar la capacitación para el trabajo de las competencias laborales, aquí se toma en consideración el concepto de competencias laboral explicado por Blake (2015), “Representan el conjunto de destrezas, habilidades (talento), conocimientos (teóricos, prácticos, estratégicos), características conductuales (cognitivas, motoras) y atributos actitudinales (modo de pensar, sentir, ser), los que, correctamente combinados frente a una situación de trabajo predicen un desempeño superior (p. 86). De lo expuesto por Blake, se evidencia la importancia de resaltar la trilogía en la capacitación conformada por los conocimientos, habilidades y

actitudes del trabajador, ya que estos tres tipos de contenidos son el insumo en esta actividad.

Sin duda es diferente lo que se requiere para adquirir un conocimiento de lo que se necesita para desarrollar una habilidad o de la actividad que se lleva a cabo para estimular una cierta actitud. El conocimiento se refiere a la adquisición de datos que indican una noción o concepto, una habilidad es cuando se describe una acción, la cual requiere para su ejercicio el uso de algún conocimiento y las actitudes son condicionantes importantísimas de la forma en que la acción se desarrolla y, por lo tanto de su calidad.

La tarea de la organización será entonces, trabajar para desarrollar capacidades que permitan la apertura a nuevas tecnologías, a los desafíos del mercado, a la innovación, la adaptación y sean capaces de crear conocimiento individual y colectivo para después compartirlo entre sus miembros y hacia la sociedad. Por ello, conocer cuáles son las capacidades a través de la teoría de las competencias brinda a la empresa la oportunidad de fijar conceptos más claros sobre aspectos específicos del conocimiento, la conducta, actitudes, habilidades, motivaciones, rasgos de carácter, y destrezas involucradas directamente en las funciones y tareas que realiza el individuo en su trabajo. Esto permitirá que los planes de capacitación que se elaboren persigan fines más concretos obteniendo resultados a corto y mediano plazo, evitando que los objetivos de dicho plan se desvíen hacia áreas difíciles de desarrollar, perdiendo de esta manera recursos.

En este sentido, un eficiente plan de capacitación debe diseñarse en función de las necesidades de conocimiento y habilidades del trabajador, tomando en cuenta las actitudes de la persona con respecto a las competencias del cargo que desempeñan en la empresa. Sin embargo, a pesar de las claras directrices teóricas, en la realidad en las empresas u organizaciones existen programas extensos que carecen de flexibilidad, entre otras razones, porque fueron diseñados con una sola entrada y una

única salida. Así, dado el caso de requerirse actualizar solamente algunos conocimientos o habilidades, no existe otra posibilidad que ingresar a tomar el programa completo y de este modo, repetir contenidos que ya se conocen.

En este contexto, la empresa socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo” ubicada en Mantecal, Municipio Muñoz del Estado Apure cuya misión es impulsar el crecimiento sustentable de la industria mecánica agrícola nacional, satisfaciendo la demanda en cuanto funciones de mecanización agrícola, transporte, maquinaria pesada, servicio técnico, capacitación, así como también, para el desarrollo de las plantas de ensamblado de tractores en forma competitiva y rentable, no presta mayor interés en la capacitación de sus trabajadores o no se dispone del recurso humano requerido acorde con las estrategias de captación, desarrollo y mantenimiento de personal en la empresa, de igual forma no asegura las condiciones básicas para que la actividad laboral se desarrolle dentro de los parámetros de eficiencia y productividad.

Dentro de este contexto, es necesario buscar alternativas para incrementar las competencias laborales del personal para lograr la mejora continua en los procesos, elevando la productividad y competitividad ante los avances de la globalización a nivel mundial. Por ello, en las empresas se debe fomentar el desarrollo y la participación del recurso humano, así como, el mejoramiento continuo en ciertos procesos, cumpliendo con normas de calidad, a lo anterior expuesto se suman los problemas detectados a través de información empírica en cuanto a un cuestionable rendimiento laboral, deficientes relaciones interpersonales, baja productividad a nivel de departamento.

Ante esta situación se infiere la existencia de posibles debilidades a nivel de conocimiento, habilidades o actitudes de los trabajadores de la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo” ubicada en Mantecal, Municipio Muñoz del Estado Apure, en concordancia para desempeñar el cargo que

ocupan los empleados, por lo que interesa disponer de nuevos planes de capacitación para lograr la eficiencia en la ejecución de las actividades y procedimientos basado en las competencias del cargo, de ahí el objetivo principal de esta investigación.

Atendiendo a estas consideraciones , se reitera la presunción de la necesidad de capacitación y formación del personal de esta empresa para responder al perfil del cargo que ocupan. Por estas razones, a fin de garantizar la formación del recurso humano en la organización, en base a las necesidades, objetivos, planes y metas establecidas por la empresa se presenta esta investigación con el propósito de elaborar un plan de capacitación basado en las competencias, dirigido a los empleados de Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo” ubicada en la Población de Mantecal en el Estado Apure, con la finalidad de ofrecerles los conocimientos y habilidades que se requieren en correspondencia al cargo.

En este contexto la investigadora se plantea las siguientes dudas investigativas: ¿Cuáles son las competencias técnicas y conductuales que requieren los trabajadores para un buen desempeño?, ¿Cuál es el nivel de conocimiento y habilidades que poseen los empleados sobre los aspectos organizacionales, individuales y ocupacionales con relación al cargo que desempeña?, ¿Cuáles son las brechas entre el perfil real y el del cargo para determinar las necesidades de capacitación de los empleados de la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo” .

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un plan de capacitación laboral como una estrategia gerencial para la productividad en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo”

Objetivos Específicos

Diagnosticar la fundamentación gerencial manifiesta en los empleados para el buen desempeño en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo”

Describir el nivel de conocimiento y habilidades que poseen los empleados que permiten optimizar la gestión la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte “Pedro Camejo”, Municipio Muñoz Estado Apure

Determinar las brechas entre el perfil real y el del cargo para determinar las necesidades de capacitación de los empleados de la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo”

Diseñar un plan de capacitación laboral como una estrategia gerencial para la productividad en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo”

Justificación de la Investigación

Iniciar una investigación acerca de la capacitación de personal es de gran importancia, ya que le permite a la empresa identificar cuál es la utilidad que le proporciona, tanto en el aspecto económico, productivo, ambiente de trabajo y competitividad laboral que se pueda desarrollar o incrementar en la organización. La capacitación del talento humano es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. Por ello, la capacitación de recursos humanos debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundando en beneficios para la empresa.

La implementación de estrategias gerenciales para optimizar el talento humano contribuirá a mejorar la eficacia y eficiencia en el desempeño de la multidiversidad de funciones, a fin de salvaguardar la operatividad de la empresa. De tal forma, para la empresa de Mecanización Agrícola y Transporte “Pedro Camejo”, es indispensable, ya que le permitirá contar con una herramienta para alcanzar un máximo de productividad en el clima organizacional. Todo dado desde el esfuerzo que se haga en este sentido, con garantía en la realización de actuaciones correctas y productivas a favor del desarrollo de la misma, además como ente prestador de servicios agrícolas, es requisito indispensable que este ponga en práctica estrategias para su efectivo funcionamiento y organización, asimismo la investigación se inserta en la línea de investigación: La creación intelectual, ya que vislumbra un escenario asertivo del mundo empresarial.

Así mismo, cuando las personas poseen las competencias para desarrollarse en su puesto de trabajo, desde su funcionamiento tecnológico, administrativo y operacional, se desempeñan con más seguridad y pueden resolver o tener una explicación clara en el momento que se presente algún imprevisto o problema en el desempeño de sus actividades laborales. A nivel institucional, este estudio tiene trascendencia puesto

que cualquier empresa productiva tienen características similares a las de la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo”, por lo que le es factible implementar un Plan de Capacitación similar al que se elabora en este estudio, cuyos beneficios se reflejarán en asegurar que las políticas y acciones que se tomen se orienten al cumplimiento de los objetivos de la organización y a la búsqueda de la mejora continua a través de la estimulación de competencias laborales.

Las empresas necesitan contar con un recurso humano que pueda ser capaz de ejecutar su trabajo eficientemente, y que además posea conocimientos y capacidades para lograr los objetivos organizacionales de productividad y calidad, que hagan que las empresas puedan competir en un entorno global, por lo que se requiere un trabajador gestionado, a través de competencias laborales, lo que se espera lograr al proporcionar a la empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo”. Un Plan de capacitación basado en competencias que se presenta en este estudio. Desde el aspecto metodológico, este estudio se considera importante ya sigue pautas científicas al observar la problemática y plantear interrogantes, definir propósitos y generar un instrumento de recolección de datos que facilite la obtención de la información requerida, a partir de la identificación de variables.

Alcances y limitaciones

El presente trabajo abarcara desde la realización del diagnóstico del nivel de capacitación, el análisis de las competencias laborales, la identificación de las diferencias y similitudes entre el perfil real y el del cargo que desempeñan los trabajadores de la empresa permitirá conocer de manera más precisa, como considera el trabajador de la Institución la forma en que son realizados los procesos de capacitación del personal y como pudieran ellos aportar ideas para maximizar esta formación y retribuir significativamente en eficiencia y eficacia para sus labores diarias.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico está conformado por el resultado de la revisión documental que permite ubicar al investigador dentro del contexto del fenómeno planteado, para entender las implicaciones que presentan las variables, para entender su comportamiento. Apoyando lo expuesto por Martínez (2012) lo define como “una revisión bibliográfica exhaustiva y más detallada sobre los tópicos más importantes de una investigación”(P.g66). Es por ello que este capítulo comprende una pieza importante en el proceso investigativo, dado que representa los supuestos con los cuales se podrán sustentar los resultados obtenidos del objeto de estudio, por lo que se incluyen los diferentes trabajos de grado, efectuados anteriormente, los aspectos organizacionales del ente gubernamental, las bases teóricas y legales asociadas con el tema, al igual que la definición de términos.

Antecedentes de la Investigación

A juicio de Palella y Martins (2016) comprenden “los diferentes trabajos realizados por otros estudiosos sobre el mismo problema” (Pgna 78). Estos antecedentes pueden ser tanto nacionales como internacionales. El título de los trabajos referidos debe estar relacionado con las variables de la investigación propuesta”. Es así como se realizaron consultas de trabajos de grado, artículos científicos, ponencias, relativas a programas de capacitación, gestión por competencias, personal administrativo, entre otros, cuyos resultados se presentan en forma cronológica a continuación:

Al respecto, Rosales (2015), en su investigación doctoral el cual título: “ Gestión del talento humano en las organizaciones públicas venezolanas en el transito Modernidad – Postmodernidad”, presentada como requisito para optar al grado de Doctor En Ciencias Administrativas, enmarco su propósito en la teorización etnográfica de la gestión del talento humano en la organizaciones públicas

venezolanas, reflejando su carácter ontológico que reconoce la complejidad y de venido en la sociedad de la información que la actualidad postmoderna refleja en su complexus organizacional.

El estudio dimensiona la inquietud científica desde la convivencia de los actores del talento humano en las empresas que manifiestan el socialismo como modelo reflejo de la experiencia humanista, como es el carácter onto implicador en las vivencias colectivizadoras de gestión empresarial. Los resultados de dicha investigación reflejan un panorama para la convivencia reflexiva, crítica, participativa en una empresa de orden social y a su vez focaliza la necesidad de implementar fundamentaciones en tal contexto en las diversas áreas del talento humano en las empresas de producción social

De igual manera, Silvera (2016) realizó un estudio acerca de los “Efectos del trabajo temporal de acuerdo al nivel de calificación de mano de obra en el desempeño organizacional”, presentado en la Universidad Católica Andrés Bello de Caracas, Distrito Capital, para optar al título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, cuya finalidad fue evaluar los efectos desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa intermediaria y de los representantes y supervisores de las empresas usuarias. Desde la óptica metodológica, la investigación fue un diseño no experimental, con un estudio de campo descriptivo, comparativo y transversal. Los datos se recopilaron mediante el uso de tres cuestionarios aplicados a una muestra de tipo estratificada de 120 trabajadores temporales.

Con base a los resultados obtenidos, la autora llegó a la conclusión de que la gestión del recurso humano es reconocida por los trabajadores y supervisores como un elemento determinante en el desempeño organizacional, brindando un aporte global a las organizaciones en materia de rentabilidad, productividad, calidad y capacidad de respuesta, con lo cual, la administración que se realiza al recurso humano añade valor a los procesos y ventajas competitivas a la empresa.

Esta investigación aportó datos relevantes, en la forma como una organización gestiona al personal para incrementar el desempeño, ya sea a nivel de motivación, coordinación, capacitación y supervisión, por lo que la variable inherente a la capacitación de personal fue considerada para el diseño de un plan de capacitación laboral como una estrategia gerencial para optimizar la productividad en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo” evidenciándose con ello el desarrollo de una herramienta gerencial que impulse la mejora continua del talento humano.

A su vez, Berríos (2017) presentó un trabajo de grado denominado: “Propuesta de un modelo de la calidad para la gestión por competencias del capital humano en una empresa de ingeniería, procura y construcción del sector eléctrico”, en la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Distrito Capital, para obtener el título de Magíster en Sistemas de la Calidad. En él, la autora se estableció como objetivo proponer un modelo para la gestión por competencias del personal de una empresa perteneciente al sector eléctrico, por lo que el diseño adoptado fue no experimental, bajo un estudio de campo de tipo descriptivo y base documental. La información fue recopilada mediante la observación directa y el cuestionario aplicado al personal de la empresa objeto de estudio.

Por consiguiente, la autora concluyó que la empresa ha venido presentando fallas en el servicio, al principio mínimas, pero hoy en día percibidas de manera significativa por los usuarios finales, por lo que es importante que el capital humano se gestione eficientemente para que potencialice las competencias, basándose en los elementos de la calidad, lo que condujo al diseño de un modelo basado en las buenas ventaja competitiva, gracias al aprovechamiento de los conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades del personal. Los resultados obtenidos por Berríos sirvieron de base para el presente estudio, en vista de que se identificaron claramente las fallas y requerimientos que posee una organización para gestionar al personal, en especial hacia la capacitación permanente, por lo que se recurrió a la gestión por competencias

para brindar un modelo que contribuyera a la disponibilidad de un recurso humano altamente efectivo, orientado hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

De igual manera, Gil (2018) efectuó un estudio denominado: “Modelo de gestión de competencias como mecanismo para el mejoramiento de la efectividad organizacional en las universidades públicas”, presentado en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerzas Armadas, Apure, para optar al título de Magíster en Administración de Empresas mención Gerencia. El objetivo principal de esta investigación fue proponer un modelo de gestión por competencias para mejorar la efectividad organizacional en las universidades públicas carabobeñas. Desde el punto de vista metodológico, la investigación fue de campo, con un nivel descriptivo, apoyo documental y enmarcado en la modalidad de proyecto factible. La muestra estuvo conformada por 340 trabajadores de las distintas Universidades y 57 empleados de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana (UNEFA) a la cual se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert.

Con base en la información recopilada, la autora concluyó que las universidades públicas estudiadas poseen notables debilidades administrativas, principalmente relacionadas con la gestión del recurso humano, y de no emprender las medidas pertinentes se puede incurrir en el incumplimiento de los objetivos y desviaciones de la misión, lo que afectaría la calidad de servicio de estas instituciones. Por lo tanto, se considera necesaria la sustitución del esquema de dirección existente por el diseño de un modelo de gestión basado en competencias.

La investigación descrita brindó un aporte significativo al presente trabajo, en cuanto a las características del modelo propuesto para fomentar la gestión efectiva del personal administrativo, para que cumpla con los objetivos organizacionales, gracias al desarrollo de sus competencias, cuya finalidad se asemeja con el planteamiento de diseñar un plan de capacitación laboral como una estrategia gerencial para optimizar

la productividad en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo”. Por tal motivo, se tomaron en cuenta los aspectos teóricos basados en el modelo de gestión por competencias para el desarrollo de la propuesta.

De acuerdo con la investigación expuesta, la misma brindó un aporte significativo en lo que respecta la gestión del personal, al identificar las debilidades y requerimientos que en materia de administración, formación y desarrollo del personal, presentaban las organizaciones estudiadas, para desarrollar una alternativa factible que condujera a la administración efectiva del recurso humano, por lo que las pautas metodológicas empleadas por el autor fueron consideradas para detectar las necesidades de capacitación del personal de la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo”.

Bases Teóricas

Las bases teóricas se orientan con el conjunto de elementos referenciales asociados con el tema tratado, con el fin de profundizar en la naturaleza de cada una de las variables, a partir de sus definiciones, características y demás rasgos de interés en el estudio. Al respecto, Arias (2006), señala que “las bases teóricas comprenden una serie de aspectos que constituyen un cuerpo unitario por medio del cual se sistematizan, clasifican y relacionan entre sí los fenómenos particulares estudiados” (p. 46). De este modo, el desarrollo de los aspectos teóricos obedece a un esquema lógico que evidencia la interrelación entre las variables, para ubicar al problema en dicho contexto y considerar tales argumentos como soporte del presente trabajo.

Por ello, se recopiló información acerca de estrategia gerencial, capacitación del personal y productividad, en vista de que el propósito de esta investigación consiste en diseñar un plan de capacitación laboral como una estrategia gerencial para optimizar la productividad en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte

Agrícola “Pedro Camejo”. En consecuencia, se muestra la teoría del trabajo emprendido:

Estrategias gerenciales

La gerencia es la responsable de dirigir las actividades que sirven a las organizaciones para el logro de sus metas, por ello, al ser bien ejecutada lleva consigo el alcance de objetivos establecidos. Por otra parte, el término gerencia se define como un proceso de organización y empleo de recursos para lograr objetivos predeterminados; por ello, el objetivo global es lograr la eficiencia máxima en sus actividades al llevar a cabo las metas asignadas, en la medida que se logre alcanzar los objetivos, se revelará el grado de eficacia de las metas trazadas.

En este sentido, Mintzberg y Quinn (2003) establecen que “las estrategias formales efectivas contienen tres elementos esenciales: las metas, las políticas y las principales secuencias de acción”. Por tanto, las estrategias gerenciales, se convierten en uno de los puntos centrales de los procesos administrativos de toda organización, en la cual ha de llevar acciones integradas y sistemáticas, relacionadas en un elemento con otro. Las estrategias gerenciales es la determinación de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa. También son cursos de acción planificados y que se diferencian generalmente por el alcance y la magnitud de la acción a seguir, la cual debe estar dirigida hacia el cambio de condiciones futuras, para el logro de los objetivos.

Por lo tanto, las estrategias gerenciales formuladas por los mismos autores, comprenden planes de actividad tanto formales como informales, su definición por tanto es plenamente coincidente con el concepto de para quien la estrategia es una pauta en el flujo de decisiones, por lo tanto, aunque los directivos de una empresa fueran incapaces de etiquetar su propia estrategia la pauta de sus decisiones definiría su estrategia real. Finalmente, Serna (2006) define las estrategias gerenciales, como “un marco de acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los

objetivos de la organización, de cada unidad de trabajo, de esta manera hacer realidad los resultados esperados al definir los proyectos estratégicos” (p.78).

La gerencia moderna en las instituciones exige asumir nuevos retos, los grandes cambios que se suceden en el entorno, hacen que se asuman nuevas estrategias y modelos de gerencia. Actualmente existe lo que podemos llamar la globalización la cual abre los avances tecnológicos, la innovación se puede conocer y adquirir en breve tiempo, gracias a las telecomunicaciones y sistemas de información, cada día las distancias se acortan y se forma una red de naciones interconectadas globalmente, los recursos que facilitan la globalización. Las estrategias gerenciales son una búsqueda deliberada por un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de la institución, y la multiplique. Formular la estrategia gerencial de una institución, y luego implementarla, es un proceso dinámico, complejo, continuo e integrado, que requiere de mucha evaluación y ajustes.

Capacitación Laboral

La capacitación del personal es de gran importancia dentro de las organizaciones ya que este es el factor principal en el desempeño de los trabajadores, dentro de las empresas hay una poca contribución y respuesta positiva ante las necesidades de la empresa. Capacitación significa entrenar a la persona de acuerdo al área en la que se encuentre para prepararlo ante cualquier circunstancia que se pueda presentar a la hora de realizar su trabajo, esto nos llevara a crear personas autosuficientes.

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, definida por Arias (2006: 319), en un sentido estricto, como “prepararse para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor”. Según Dessler (2016), define la capacitación como “el

proceso de enseñar al nuevo empleado las habilidades básicas que necesita para desempeñar su trabajo” (p.324).

Es decir, la capacitación es vista como un proceso de enseñanza hacia los trabajadores para indicarle a grosso modo las atribuciones, responsabilidades y funciones inherentes al puesto de trabajo, mediante el uso de estrategias, métodos y técnicas que impartan contenidos teóricos y prácticos, según el cargo que ocupen en la organización. De acuerdo con Cabanellas (2006), expresa en un sentido más amplio que la capacitación se refiere a:

Cualquier aleccionamiento o aprendizaje pero para algo positivo. Con otra intención hay que hablar de lo corruptor o degenerativo. Más en especial, estudios o prácticas para superar el nivel de conocimientos, la aptitud técnica o la habilidad ejecutiva en actividades útiles y, singularmente, en las de índole profesional. Con tal capacitación se pretende, en lo individual, una mejora en los ingresos, ya que se ajustan a un salario o sueldo o ya configuren honorarios. (p. 59)

Finalmente, Chiavenato (2006) se refiere a ella como “el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo”(Pgna 85). De esto se desprende, que la capacitación no sólo aborda la enseñanza de aquellos aspectos relativos al desempeño físico de los trabajadores, sino también a fortalecer su capacidad mental para actuar con eficiencia y eficacia en las tareas asignadas, así como también para actuar con diligencia y prudencia en la disminución de las debilidades.

En consecuencia, la capacitación del personal puede concebirse con la respuesta a la necesidad que tienen las organizaciones para disponer de una herramienta gerencial que fomente equipos de trabajos especializados y productivos, con lo cual se puedan lograr los objetivos previstos. De igual manera, a través de ella se buscan actualizar el personal de los conocimientos y herramientas que garanticen una

máxima eficiencia. Por lo tanto, es de suma importancia para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores como en ventajas notables para la institución.

Cuadro N° 1 Beneficios de la Capacitación

Descripción	
<i>A las Organizaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> . Conduce a rentabilidad más alta y actitudes más positivas - Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles - Crea mejor imagen - Mejora la relación jefes-subordinados - Promueve la comunicación a toda la organización - Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflicto - Agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas - Promueve el desarrollo con vistas a la promoción - Contribuye a la formación de líderes y dirigentes
<i>Al Personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> .Ayuda al individuo a la toma de decisiones y solución de problemas - Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo - Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones - Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas - Sube el nivel de satisfacción con el puesto - Permite el logro de metas individuales - Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos - Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

Fuente: Chiavenato (2006)

En este sentido, se tiene que en el Cuadro 1, se aprecian las diversas ventajas que proporciona la capacitación que se realiza al recurso humano, tanto para este como para la propia organización, dado que al propiciarse un desarrollo y actualización continua de las capacidades conceptuales, técnicas y humanas, el personal siente mayor seguridad y confianza al ejecutar las labores, minimizando los posibles errores y, por ende obteniéndose un mejor rendimiento que se traduce en mayores niveles de productividad y rentabilidad empresarial.

Sin embargo, Dessler (2003) destaca de manera análoga que “la clave de la capacitación se orienta a la detección oportuna y exacta de las necesidades que experimentan los trabajadores y la institución” (p.45). Entendiéndose por necesidades de capacitación aquellos temas, conocimientos o habilidades que ameritan del aprendizaje, desarrollo o modificación, con el objeto de mejorar la calidad del trabajo y la preparación integral del individuo colaborador con la organización. Es así como a través de la determinación de necesidades, se puede responder a exigencias presentes y prever situaciones futuras en materia de adiestramiento y entrenamiento.

Por otra parte, Chiavenato (2006) refiere similarmente que

Existen diversas fuentes mediante las cuales una organización puede obtener datos acerca de las necesidades de capacitación. Entre las que destacan el análisis, la descripción y evaluación de puestos, evaluación del nivel de desempeño, rotación de puestos, promociones y ascensos del personal, información estadística, quejas, evaluación de cursos, crecimiento de la organización, entre otros.

La selección y uso de estas fuentes estará sujeto a las políticas de cada organización y a las capacidades que se deseen desarrollar en el personal. Así mismo, la capacitación, según Chiavenato (2006) persigue diferentes objetivos, bien sea a nivel de productividad, calidad, planificación, seguridad, prevención y desarrollo

personal. Cada uno de estos objetivos se explica brevemente, tomando los aspectos primordiales de autor antes citado:

a- Productividad: La capacitación no sólo se aplica al personal de nuevo ingreso, sino también a los trabajadores con experiencia. La instrucción puede ayudarles a incrementar su rendimiento y desempeño en las funciones y responsabilidades actuales.

b- Calidad: El diseño e implementación adecuado de un programa de capacitación contribuye a incrementar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo, porque los trabajadores se encuentran mejor informados sobre los deberes vinculados con supuesto, al mismo tiempo que al poseer los conocimientos y habilidades necesarias son menos propensos a cometer errores costosos en el trabajo.

c.- Planeación de los recursos humanos: Las actividades de capacitación del personal pueden ayudar a la organización en la determinación de las necesidades futuras de los trabajadores.

d.-Prestaciones indirectas: En ocasiones, los trabajadores, especialmente los de tipo administrativo, consideran que las oportunidades educativas forman parte de las remuneraciones integrales del trabajador, por lo que esperan que la institución sea la encargada de costear los programas que aumenten los conocimientos y habilidades necesarios.

e. - Salud y seguridad: La seguridad y salud laboral suele vincularse directamente con los esfuerzos de capacitación y desarrollo, debido a que permite prevenir accidentes de trabajo, a la vez que un ambiente laboral seguro puede conducir a actividades más estables.

f - Prevención de la obsolescencia: La capacitación del personal es fundamental para mantener actualizados a los trabajadores sobre los avances actuales en los campos laborales correspondientes.

g - Desarrollo del personal: Les permite a los participantes contar con una gama más amplia de conocimientos, una mayor sensación de competencia y un sentido de conciencia, un repertorio más grande de habilidades, entre otros, los cuales conducen a un mayor desarrollo personal.

En función de los objetivos señalados, puede decirse que para efectos de esta investigación se tomaron en cuenta lo inherente a la productividad, calidad, desarrollo personal y prevención de la obsolescencia, para propiciar en el personal de la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo” se inserte en la capacitación efectiva para estimular el fortalecimiento y/o cambios en las habilidades claves de cada puesto de trabajo. Uno de los medios que permite la ejecución de actividades destinadas al aumento de la capacidad de los trabajadores, a través del mejoramiento de los conocimientos, habilidades y actitudes, corresponde al programa de capacitación, conceptualizado por Dessler (2003), en palabras similares, como “el instrumento que brinda conocimientos para que el trabajador pueda desarrollar su labor y sea capaz de resolver las situaciones que se le presenten durante su desempeño” (P. 65).

Otros autores definen la capacitación como “la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción-aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan a alcanzar una serie de objetivos previamente determinados”. De esta manera, este programa adquiere una notable relevancia porque considera que su aplicación permite que los trabajadores realicen las funciones asignadas en forma efectiva, de allí que las empresas procuran su elaboración. Por ello, su diseño e implementación repercute en las personas, ya sea en el incremento del nivel de vida, gracias al mejoramiento de los ingresos, debido a que se tiene la oportunidad de lograr un mejor cargo y aspirar un mayor salario, además, el programa puede elevar la productividad si y solo si su aplicación ocasiona un beneficio para ambas partes (Empresa-Trabajador)

Productividad

La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad. Los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas. Las personas forman parte de una organización cuando su actividad en ésta contribuye directa o indirectamente, a alcanzar sus propias metas personales, bien sea material o inmaterial. De acuerdo con Chiavenato (2007):

Son tres los factores que determinan la motivación de una persona para producir: los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad (p.252).

Se define como la relación entre producción final y factores productivos (tierra, capital y trabajo) utilizados en la producción de bienes y servicios. De un modo general, la productividad se refiere a lo que genera el trabajo: la producción por cada trabajador, la producción por cada hora trabajada, o cualquier otro tipo de indicador de la producción en función del factor trabajo. Lo habitual es que la producción se calcule utilizando números índices (relacionados, por ejemplo, con la producción y las horas trabajadas), y ello permite averiguar la tasa en que varía la productividad.

Es uno de los conceptos relevantes en cualquier análisis de los procesos económicos actuales, sobre todo en una economía globalizada. Es, en definitiva, el indicador para medir la utilización óptima de los recursos (costes) en la producción de bienes y servicios. Esta utilización óptima de los recursos se traduce en obtener más cantidad y/o calidad de productos o servicios, o conseguir unos costes de producción o prestación de servicios menores por unidad de producto o servicio.

La productividad, históricamente, se reducía básicamente a los factores trabajo y capital. Hoy, cualquier análisis de la productividad debe considerar un gran número de factores: las inversiones y los flujos de créditos; la I+D+i (Investigación, Desarrollo e innovación); las normativas reguladoras (relaciones laborales, ambientales, seguridad, etc.) de la actividad económica según los diferentes gobiernos (sean locales, autonómicos, estatal o Europeo en nuestro caso); las subvenciones, las desgravaciones, los impuestos, las tasas o cotizaciones; la tecnología (equipamientos e infraestructuras) y el conocimiento (métodos y procesos); los costes energéticos; la calidad de los recursos humanos (formación y habilidades).

En consecuencia, la organización debe conciliar las necesidades y deseos de las personas como seres individuales y las necesidades y deseos de los grupos, con las necesidades y expectativas organizacionales. Esto lo logra, coordinado a grupos y a individuos, a fin de obtener la colaboración y la eficacia requerida. Asimismo, las personas en una organización tienen comportamientos individuales y grupales, por lo que obtienen resultados individuales y como grupo. Por lo tanto, las personas trabajando individualmente obtienen un resultado o productividad individual, cuya suma no necesariamente será igual a la obtenida por el grupo.

Por esta razón, la productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora. Por lo tanto los líderes de la organización deben identificar esos factores que impulsan a los individuos a ser más eficientes y productivos. Al respecto, Tolentino (2014) sugiere que la productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia.

La productividad puede considerarse entonces como la medida global del desempeño de una organización. Desde el punto de vista gerencial, la productividad es entendida como la razón output/input, por lo que es una variable orientada a resultados y está en función de la conducta de los trabajadores y de otros aspectos ajenos al entorno de trabajo. Por lo tanto, "medir" la productividad requiere un análisis multifactorial donde se deben considerar todos estos factores y sus interrelaciones. También comentar que es un error reducir, en general, el concepto de productividad al de "productividad en el trabajo"; o confundir la productividad con la rentabilidad; o considerar que la simple reducción de costes siempre mejora la productividad; o, entre otros, reducir los problemas de la productividad a simples problemas técnicos o de gestión.

Empresas Socialistas

Las empresas de producción social tienen una visión organizacional para un nuevo enfoque gerencial, es decir, se dibujan desde un abanico de ámbitos de acción: civil, mercantil, cooperativa, con una característica sin edquanon; misión de eficiencia y eficacia en las formas de producción social, sustentados en los principios del contrato social de igualdad, fraternidad y seguridad con una bandera de colectivización andamiada en un foco de producción para todos en igual forma y acción. En tal fundamento, el hecho objetivo de tal foco de producción es la gerencia de bienes para los colectivos sociales, humanos y de forma recíproca con el orden social.

En tal sentido; es autárquica, ya que la producción de bienes entre si son interactivas y sustentadas como manera de autopiezas entre el mismo entorno. Bajo tal premisa, nace la empresa socialista "Pedro Camejo": el objetivo de la misma es la formación del campesino, atención desde la actividad productiva y por ende la mecanización como elemento técnico operativo en la producción social. Importante destacar que los actores socioproductivos están dados en el Poder Popular

Bases legales

Está constituida por el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación, así lo plantea Pérez (2009) “Es el conjunto de leyes, reglamentos, normas, decretos, que establecen el basamento jurídico sobre el cual se sustenta la investigación.” (p.67). Partiendo de esta premisa, se analizan los elementos más importantes de la legislación que guardan relación con el tema, entre ellos: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria número 5.453, Marzo 24, 2000, en su artículo 23 menciona lo sucesivo:

Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y la ley de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

En consecuencia, la Carta Magna establece que cada tratado firmado por Venezuela debe ser respetado y cumplido, siempre y cuando los parámetros o normas internas de la nación lo estipulen, teniendo rango constitucional todos y cada uno de los Convenios Internacionales que el País suscriba. Es por ello, que Venezuela queda obligada a acatar estos principios como propios, y a su vez hacerlos cumplir, por los particulares y principalmente por cualquier ente u órgano del Estado.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012).

Dicho contexto jurídico protege la esencia oportuna y dinámica del hecho social al trabajo en Venezuela en orden público, privado y beneficencia al trabajador en cuos internacional. El artículo 295 de la misma señala:

La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituyen la esencia del proceso social del trabajo, en tanto que desarrollan el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora, formándolos en por y para el trabajo social libertador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respecto a los derechos humanos.

En consecuente el artículo antes mencionado dimensiona la permanente acción organizativa y empresarial para el trabajador como principal de factor de producción.

Plan de la Patria (2019-2025)

El objetivo 1 de este orden normativo, refiere en su indicación “defender, expandir y consolidar el bien máspreciado, la independencia nacional”. En tal fundamento el objetivo nacional 1.4 señala “que logrando la soberanía alimentaria se garantiza el sagrado derecho a la alimentación de nuestro país” lo indicado es que desde la producción se maneje el efecto de independencia agroalimentaria. .Entonces, el indicado contexto se sitúa en la independencia, democratización y la privilegización del pueblo:

1.1.4.2. Acelerar la democratización del acceso de los campesinos y campesinas, productores y productoras, y de las distintas formas colectivas y empresas socialistas, a los recursos necesarios para la producción (tierra, agua, riego, semillas, capital), impulsando el uso racional y sostenible de los mismos.

1.4.2.1. Incorporar al parque de maquinarias agrícolas, privilegiando la organización colectiva para su uso, en base al desarrollo de la industria nacional de ensamblaje y fabricación: tractores agrícolas, cosechadoras e implementos para la siembra.

De tal posición, se infiere la participación del Poder Popular como ente garantista del protagonismo social en el desarrollo territorial y endógeno colectivizado. En tal idea, la empresa de producción socialista Pedro Camejo, motiva al colectivo agrícola a la mecanización y producción por consecuente la independencia alimentaria de orden socialista; humanismo, filantropía y desarrollo colectivo social y territorial.

Definiciones de Términos

Actitud: Es una disposición mental y neurológica, que se organiza a partir de la experiencia que ejerce una influencia directriz o dinámica sobre las reacciones del individuo, en relación con todos los objetos y las situaciones que les corresponden.

Aptitud: Se refiere a la capacidad idónea para el buen desempeño de alguna actividad o procedimiento.

Conocimiento: Es la aplicación especializada de información que realiza una persona.

Control de gestión: Es el conjunto de procesos que una empresa aplica para asegurarse de que las tareas que en ella se realizan, están encaminadas a la consecución de los objetivos.

Desempeño organizacional: Comprende el 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.

Eficacia: Es la capacidad de acertar en la selección de los objetivos y las labores más adecuadas, de acuerdo con las metas de la organización

Eficiencia: Es la capacidad de hacer las labores trazadas de la mejor manera posible con un mínimo de recursos empleados.

Estrategias gerenciales: Son las acciones destinadas a la búsqueda deliberada de un plan de trabajo que desarrolle la ventaja competitiva de un negocio, y la multiplique.

Evaluación de desempeño: Se refiere a la labor que evalúa la conducta y el trabajo de las personas de la organización, individual y grupalmente, con respecto a las labores bajo su responsabilidad y los logros alcanzados en el mismo.

Gestión por competencias: Es un sistema que sirve para alinear el personal a los objetivos estratégicos de la organización.

Motivación: Tiene que ver con el énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio para satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario que ponga en marcha ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

Productividad: Es un indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

Programa de capacitación: Es la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción-aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan a alcanzar una serie de objetivos previamente determinados.

Puesto de trabajo: Es el rol, espacio y lugar específicos que un trabajador ocupa dentro de una empresa.

Recurso humano: Personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

Cuadro N° 2 Operacionalización de Variables

Objetivo general: Diseñar un plan de capacitación laboral como una estrategia gerencial para la productividad en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo”en el Municipio Muñoz, Estado Apure.					
Objetivo específico	Variable	Definición nominal	Indicadores	Instrumento	Ítem
Diagnosticar la fundamentación gerencial manifiesta en los empleados para el buen desempeño en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo”	Gestión Gerencial del talento humano	Se constituye en el fundamento humano que operacionaliza en una empresa, institución u organización. En tal orden, Lledó(2011) refiere “ que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importante de la organización , siendo el talento humano el pilar para el desarrollo exitoso de los procesos”	Planificación	C U E S T I O N A R I O	1
			Organización		2
			Talento		3
			Humano		4
			Programación		5
Describir el nivel de conocimiento y habilidades que poseen los empleados que permiten optimizar la gestión la Empresa Socialista “Pedro Camejo”, S.A., Municipio Muñoz Estado Apure	Nivel de conocimiento y habilidades	Se refieren a las capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización.	Nivel de conocimiento. Optimización		6 7 8

Fuente: Mariexi, M (2020)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En esta sección se describe detalladamente cada uno de los aspectos relacionados con la metodología seleccionada para desarrollar la presente investigación, Así mismo señala Arias (2012) el marco metodológico es el “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p16). Este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema. Para todo proceso investigativo es de importancia fundamental establecer el tipo de investigación que se va a realizar, de tal manera que se pueda precisar la estrategia más adecuada para el tratamiento metodológico de los hechos y sus relaciones, que permita el logro del objetivo del estudio.

Naturaleza de la investigación

La investigación se sustentó en el paradigma de investigación positivista, también denominado enfoque cuantitativo, el cual es definido por Hernández Baptista y Fernández (2014) como: “el que usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5). Considerando que la forma de recolectar los datos en la misma es a través de la encuesta cuyos resultados fueron tabulados y analizados de manera cuantitativa.

Así también Ballestrini (2006), menciona que “permite examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística” (p.45). Se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación, probar hipótesis establecidas previamente y confiar en la medición numérica, el conteo y

frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población.

Tipo de Investigación

El estudio estuvo basado en la Investigación descriptiva, la cual según Hernández, Fernández, y Baptista (2006). Una Investigación Descriptiva, consiste en:

Presentar la información tal cual es, indicando cual es la situación en el momento de la indagación; analizando, interpretando, imprimiendo y evaluando lo que se desea.

Así mismo Bavaresco, A. (2001), indica que “las Investigaciones Descriptivas, van hacia la búsqueda de aquellos aspectos que se desean conocer y de los que se pretenden obtener respuestas” (p.96) describiendo y analizando sistemáticamente sus características. Para la que comprenderá el análisis e interpretación de los aspectos más relevantes de las variables que se desean estudiar, con el fin de analizarlos.

Diseño de la Investigación

El diseño de investigación, de acuerdo con Hurtado (2012)

Se refiere a dónde y cuándo se recopila la información, así como la amplitud de la información a recopilar, de modo que se pueda dar respuesta a la pregunta de investigación de la forma más idónea posible.” (p. 143).

Siguiendo este orden la investigación utilizo un diseño no experimental y de tipo transeccional. La primera, según Hernández y otros (2010, p.116), “es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables”; lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. También señala, que en el diseño transeccional se recolectan datos en un solo momento. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Modalidad de la Investigación

Atendiendo a la bibliografía consultada, Ballestrini (2012) plantea que

Los proyectos factibles son aquellos proyectos e investigaciones que proponen la formulación de modelos, sistemas entre otros que dan soluciones a una realidad o problemática real planteada, la cual fue sometida con anterioridad o estudios de las necesidades a satisfacer (p 9).

Un proyecto factible, de acuerdo a lo planteado por Hurtado (2008) consiste en la elaboración de una propuesta, un plan o programa, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, de una institución, de una región geográfica o un área particular de conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y de las tendencias futuras, es decir, con base en los resultados de un proceso investigativo.

De lo antes mencionado, se puede señalar que la investigación se enmarca en un proyecto factible, por cuanto consiste en elaborar una propuesta como contribución al mejoramiento del funcionamiento organizativo en general y de la gestión de Recursos Humanos en particular dentro de la Empresa Socialista Pedro Camejo ubicada en el Municipio Muñoz, Estado Apure.

Procedimientos Metodológicos

Entre las actividades a desarrollar para llevar a cabo el presente estudio se especifican:

Fase documental: comprende la recopilación de materia documental para el abordaje del problema objeto de estudio y en recorrido teórico y metodológico, además de la realización de los respectivos instrumentos de recolección de los datos.

Fase de campo: en esta parte se aplicará el instrumento a la población objeto de estudio, luego se analizaron, interpretaron y presentaron de manera organizada.

Fase operativa: corresponde a la elaboración de la propuesta derivada del presente estudio, además de las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Población y Muestra

Atendiendo al enfoque metodológico de Arias (2007), la población “está constituida por el conjunto de seres en las cuales se va a estudiar el evento” (p. 123). Para esta investigación la población objeto de estudio estará constituida por diecinueve (19) profesionales de la empresa de mecanización y transporte agrícola “Pedro Camejo” Mantecal.

La muestra la define Arias (2006) como “Un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83), en este estudio la muestra fue representativa que refleja en sus unidades lo que ocurre en el universo, es decir, tiene las mismas características que el universo en calidad y en cantidad, por lo cual estará conformada por lo diecinueve (19) profesionales que laboran en la Empresa de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo” ubicada en la Población de Mantecal, Edo Apure.

Técnica e instrumento

Las técnicas de obtención de información, se puede decir que es un procedimiento especial de ayuda, para obtener y evaluar las evidencias necesarias, suficientes y competentes que facilitan los hallazgos detectados en la investigación. Por estas razones el investigador debe seleccionar la técnica más apropiada, para examinar cualquier operación, actividad, área, programa, o proyecto. Esto representa que la finalidad de las técnicas es recabar información de manera detallada, los eventos relacionados con la investigación. Es por esto que, para Mondragón, J. (2013) “La información que se levante, debe ser suficiente, confiable, válida y sistemática, de tal manera que le permita al auditor, llegar a conclusiones y elaborar recomendaciones con bases sólidas”.

En la presente investigación se utilizó como técnica la Encuesta, y como instrumento para la recolección de datos, el cuestionario, mediante la entrevista; que para Benjamín, (2013), “Consiste en reunirse con una o varias personas y cuestionarlas para obtener información” (p.87), así mismo la entrevista aplicada en esta investigación fue la estructurada en 8 ítems, la cual se aplicó a fuentes primarias este caso a los empleados de la empresa de mecanización y transporte agrícola “Pedro Camejo”.

Validación del Instrumento

Para Hernández, Fernández y Baptista (1998) la validez en términos generales, se refiere al grado en que “un instrumento realmente mide la variable que quiere medir” (p.243). Se tomaran en cuenta las recomendaciones de los expertos en la materia para realizar de ser necesario, los cambios correspondientes al cuestionario a aplicar a la muestra en estudio. En este sentido se consideró la validez del contenido al respecto Wentworht (2000) lo define como:

Una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones (P 79).

Para ello, los instrumentos diseñados se elaboró un formato de validación que se presentó a tres (3) expertos en el área a la cual va dirigida la investigación, con la finalidad de evaluar objetivamente si su contenido contiene las características y los elementos necesarios para recolectar la información, y verificando que exista la pertinencia de los ítems en relación a las variables.

Confiabilidad

Valbuena (ob. cit), señala que la confiabilidad consiste: “en el grado en que un instrumento produce resultados consistente y coherente.” (p.77). En sentido general y particular, para la confiabilidad de los instrumentos de la investigación, se aplica una prueba piloto a la totalidad de la población seleccionada, es decir; diecinueve (19)

profesionales que laboran en la Empresa de Mecanización y Transporte Agrícola “ Pedro Camejo” ubicada en la Población de Mantecal, Edo Apure. , el método a utilizar y aplicar por medio de la prueba piloto fue el coeficiente de Cronbach (Alfa), apoyado por Taylor y Bogdan (2000), a través de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left[1 - \frac{\sum SIA}{SIA} \right]$$

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Diagnostico

La fase de análisis de los resultados es de suma importancia, ya que permite obtener información confiable y conclusiones a través de los datos obtenidos. Con respecto a este capítulo de la investigación, expone Hurtado (2010), “Son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos” (P. 78) la recolección de la información fue realizada por medio de un cuestionario, con el cual se detectaron una serie de debilidades organizacionales que fueron analizadas e interpretadas por el autor, para así obtener una visión precisa y clara de la situación relacionada con el planteamiento del problema.

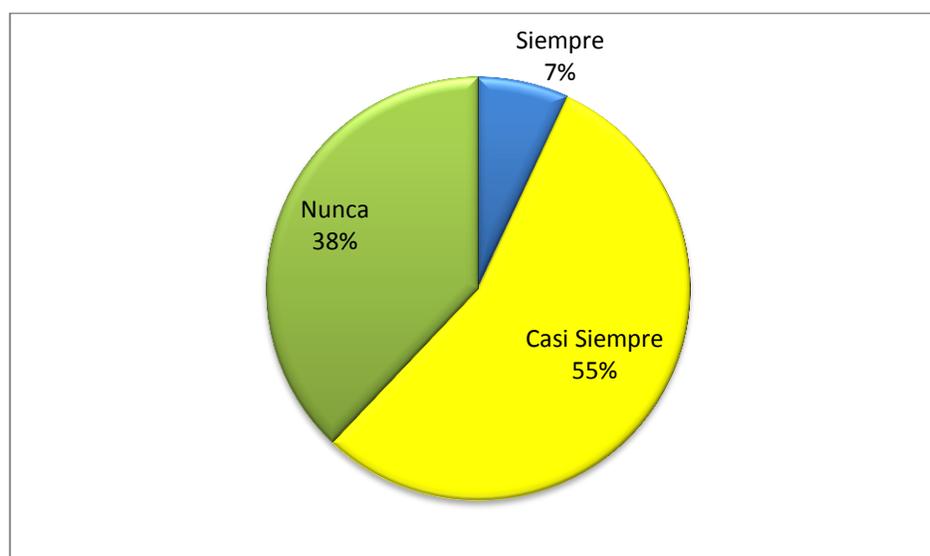
Los resultados de esta investigación fueron enfocados a través de la elaboración de Cuadros de frecuencia y porcentajes que posteriormente se graficaron de acuerdo a los ítems a través de diagramas circulares y señalando el porcentaje (%) de los resultados con sus respectivos análisis, lo cuales permitieron verificar las variables en estudios, de acuerdo a los objetivos de la investigación. A continuación se detallan e interpretan los resultados de la aplicación de los instrumentos respondidos por el personal fijo y contratado de la Empresa Pedro Camejo, en el Municipio Muñoz del Estado Apure.

Ítems N° 1 ¿Considera usted que la empresa brinda elementos necesarios para un desarrollo gerencial que permita desarrollar al talento humano?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	2	7%
CASI SIEMPRE	16	55%
NUNCA	11	38%
TOTAL	19	100%

Fuente: Monagas 2020

Gráfico 1. Desarrollo gerencial.



Fuente: Monagas (2020)

Los porcentajes expresados en el gráfico, muestra desigualdad de opiniones en cuanto al cambio del desarrollo gerencial, el cual es definido por Brown. (1989), como “la habilidad de alcanzar objetivos predeterminados mediante la cooperación voluntaria y el esfuerzo de otras personas.” En este sentido, el desarrollo gerencial tiene como propósito preparar (mediante cursos, talleres, que propicien una elevación

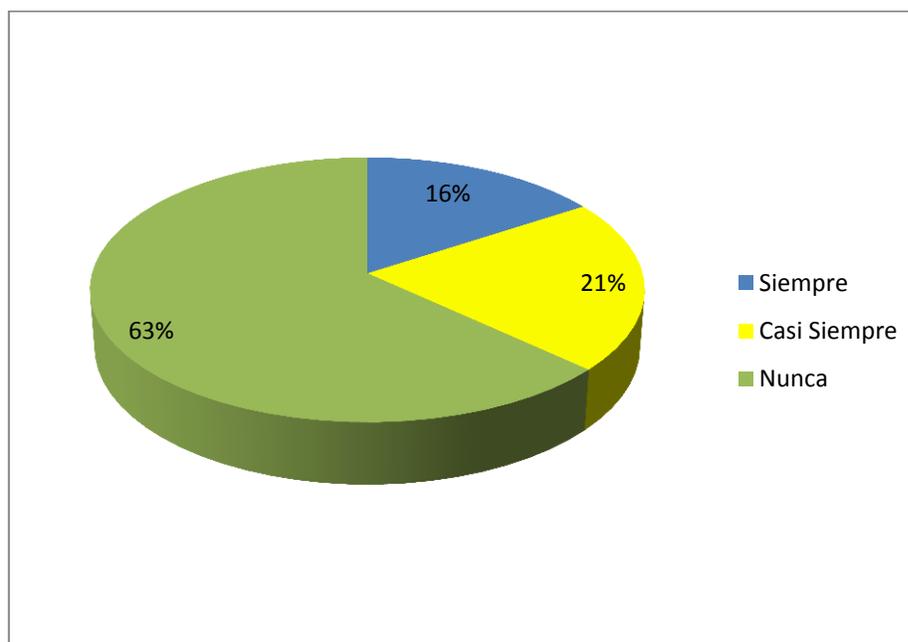
de los conocimientos a la par que un cambio de actitudes, soportado sobre el perfeccionamiento de las habilidades) a los gerentes, teniendo como premisa mejorar el desempeño futuro de toda la organización

Ítem N° 2. ¿La empresa propone acciones para la actualización y perfeccionamiento de las capacidades laborales del personal que labora en los diferentes departamentos?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	3	16%
CASI SIEMPRE	4	21%
NUNCA	12	63%
TOTAL	19	100%

Fuente: Monagas 2020

Gráfico 2. Capacidades laborales del Personal



Fuente: Monagas (2020)

Las opiniones manifestadas entre los empleados son similar dada la variedad de respuestas obtenidas manifestando en un 63% que existen acciones gerenciales de manera inconstantes en función del perfeccionamiento de las capacidades del personal que labora y para lo cual Salvatti (1997), lo define como “La aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer”.

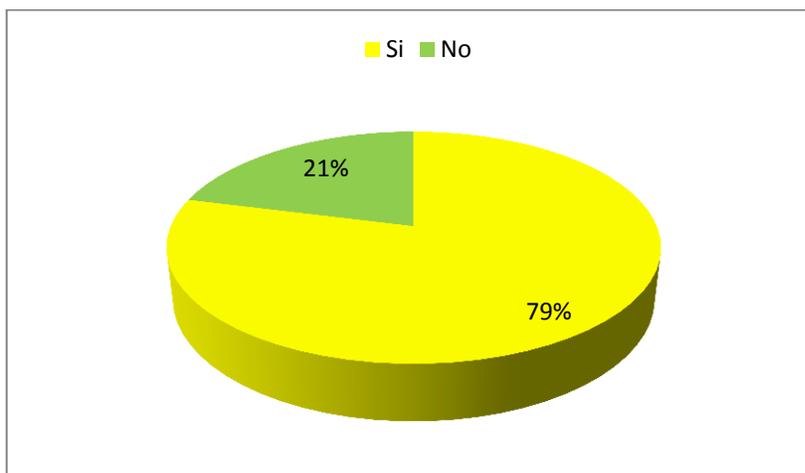
Bajo esta premisa las organizaciones que desean ser cada vez más competitivas requieren desarrollar las competencias del personal, optimizando su potencial para lograr altos niveles de competitividad y satisfacción. Los modelos tradicionales definen perfiles de puestos sin contemplar un análisis profundo sobre el desarrollo de competencias del personal.

Ítem N° 3. Posee usted conocimiento en cuanto al funcionamiento de una empresa de producción socialista.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	15	79%
NO	4	21%
TOTAL	19	100%

Fuente: Monagas (2020)

Gráfico 3. Conocimiento sobre empresas socialistas.



Fuente: Monagas (2020)

El 79% del personal manifiesta poseer el conocimiento y las habilidades requeridas para el desarrollo de sus funciones desde el modelo socialista, aceptando de igual forma en un 21% requerir mayor formación en cuanto a la producción desde este modelo económico y perfeccionamiento para mejorar el resultado de sus labores. En este sentido, las habilidades son definidas por Rodríguez (2000) como aquel talento o aptitud para desarrollar alguna tarea. La persona hábil, por lo tanto, logra realizar algo con éxito gracias a su destreza, lo que al potenciar dicho talento en el

personal, genera un avance de la empresa en función de mejores resultados y mejoras en todo ámbito.

Una de las características de las empresas de producción social, es la propiedad colectiva, en el entendido que no existe una separación entre el capital y el trabajo, ni contratación de trabajo asalariado, es decir, el control accionario es propiedad de los trabajadores y la repartición de los excedentes será en consideración al trabajo que cada uno haya aportado, por lo cual no deberían existir privilegios en relación a la posición jerárquica de los trabajadores y directivos, por cuanto todos son iguales dentro de dicha organización empresarial.

No obstante, diversas son los criterios que existen, algunos señalan que la misma pudiese ser negativa para el normal desenvolvimiento de dicha organización empresarial, al destacar que los obreros de una empresa no tienen conocimientos técnicos ni mucho menos gerenciales sobre el manejo de una empresa. En este sentido, se destaca que la intención de asociarse y la forma de colaboración voluntaria, igualitaria e interesada de toda empresa mercantil que se suscribió al Programa de Empresas de Producción Social se ven afectadas como sociedades mercantiles, puesto que su finalidad al ser constituida es invertir y obtener mayores ganancias, en consecuencia es desventajoso por cuanto se establece el trabajo colectivo y distribución de los excedentes o ganancias equitativas por igual a todos los socios y trabajadores.

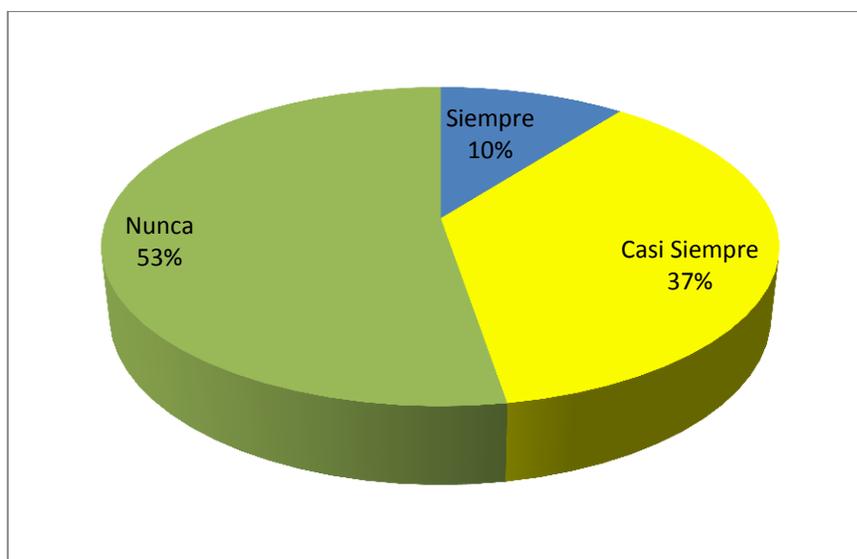
Por otra parte, existe otra tendencia que considera positivo el hecho de darle mayores responsabilidades a sus trabajadores sobre el manejo de la empresa, estimulándolos a la participación en la toma de decisiones, siempre y cuando se les eduque por medio de los organismos gubernamentales de cómo pueden controlar el manejo de tal estructura empresarial bajo una concepción gerencial

Ítem N° 4. Se informa al personal sobre el desarrollo de actividades para el mejoramiento laboral del talento humano.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	2	
CASI SIEMPRE	7	
NUNCA	10	
TOTAL	19	100%

Fuente: Monagas 2020

Gráfico 4. Actualización constante



Fuente: Monagas (2020)

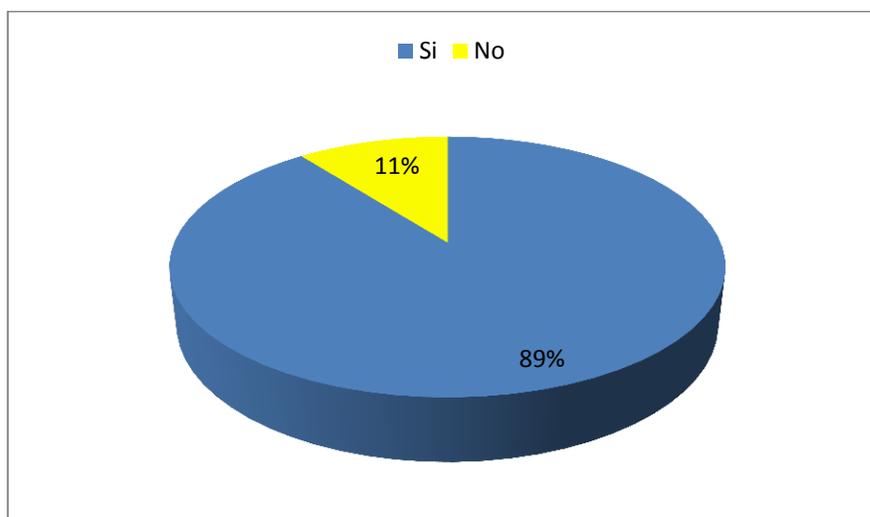
Al indagar con el colectivo, ellos manifiestan en un 53% no poseer conocimiento sobre la planificación de actividades de actualización profesional. En este sentido, Alavi y Leidner (2019) definen el conocimiento como la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurables.

Ítem N° 5. Cree usted que se pueden plantear estrategias gerenciales orientadas al talento humano partiendo de la participación del personal.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	17	89%
NO	2	11%
TOTAL	19	100%

Fuente: Monagas 2020

Gráfico 5 Estrategias gerenciales orientadas al talento humano



Fuente: Monagas (2020)

Los resultados reflejados en la gráfica muestran que más del 89% de los empleados no se sienten integrados en la planificación de estrategias por parte de la empresa socialista orientadas al mejoramiento y profesionalización del colectivo. Parra y Márceles (2017), afirman las estrategias empresariales se convierten en estrategias de recursos humanos, mediante el desarrollo del potencial estratégico de personas que integran la organización.

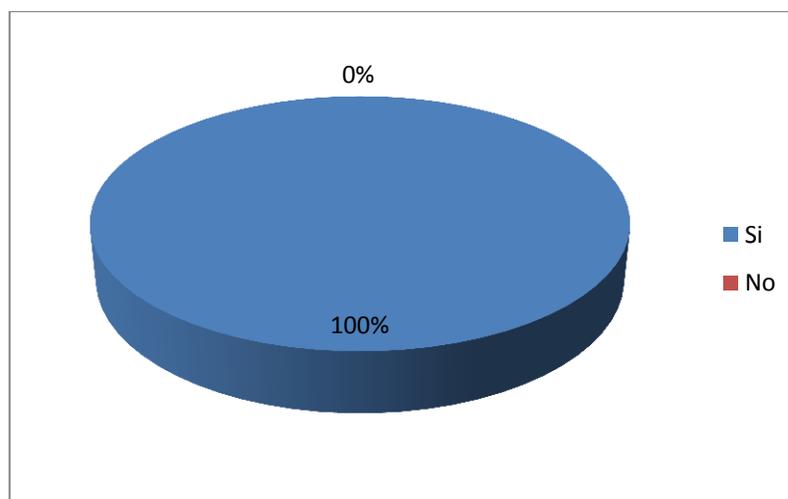
Dentro de este marco, la investigadora asume que la dirección estratégica para el manejo del talento humano en las organizaciones debe ser un esfuerzo o una tarea fusionada entre el personal directivo y los colaboradores que tienen la responsabilidad de esta dirección del área de recursos humanos, estableciendo criterios claros para crear políticas y prácticas justas, acordes con los objetivos institucionales.

Ítem N° 6. Cree usted necesario que la gerencia socialista incorpore la aplicación de estrategias para potenciar su talento humano.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	19	100%
NO	-	-
TOTAL	19	100%

Fuente: Monagas 2020

Gráfico 6. Gerencia Socialista



Fuente: Monagas (2020)

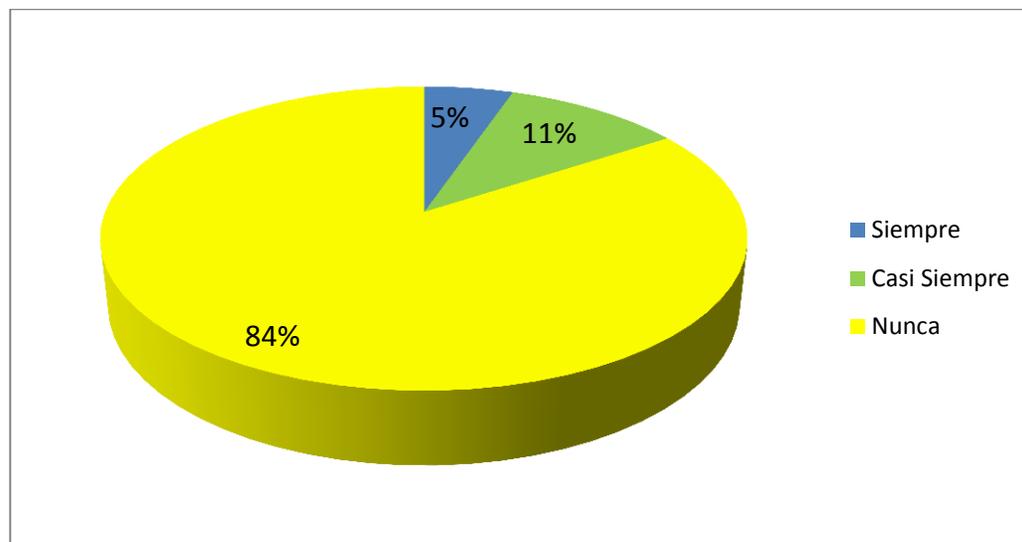
El 100% de los resultados demuestran que los encuestados manifiestan que el mejoramiento profesional de los empleados de la empresa socialista Pedro Camejo, es la base fundamental para el buen desarrollo de la gerencia desde la filosofía socialista de la misma. Según Henri Fayol la gerencia consiste en "Conducir la empresa hacia su objeto tratando de sacar el mejor partido de todos los recursos de que dispone" Según Kryger, La Gerencia debe verse como un macro concepto que integra la organización, sus procesos dinámicos e interactivos, la viabilidad de esos procesos para alcanzar sus objetivos y la capacidad de la organización para asegurar su supervivencia y desarrollo, empleando en forma eficaz los recursos de los cuales dispone.

La Gerencia Social como campo de acción o prácticas y de conocimientos estratégicamente enfocados en la promoción del desarrollo social consiste en garantizar la creación de valor público por medio de su gestión, contribuyendo así a la reducción de la pobreza y de la desigualdad, así como al fortalecimiento de los estados democráticos y de la ciudadanía.

Ítem N° 7. Cree usted que la empresa socialista Pedro Camejo toma en cuenta sus opiniones y/o sugerencias sobre la gestión del talento y sus necesidades.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	1	5%
CASI SIEMPRE	2	11%
NUNCA	16	84%
TOTAL	19	100%

Fuente: Monagas (2020)

Gráfico 7. Organización. Socialista y Toma de Opiniones

Fuente: Monagas 2020

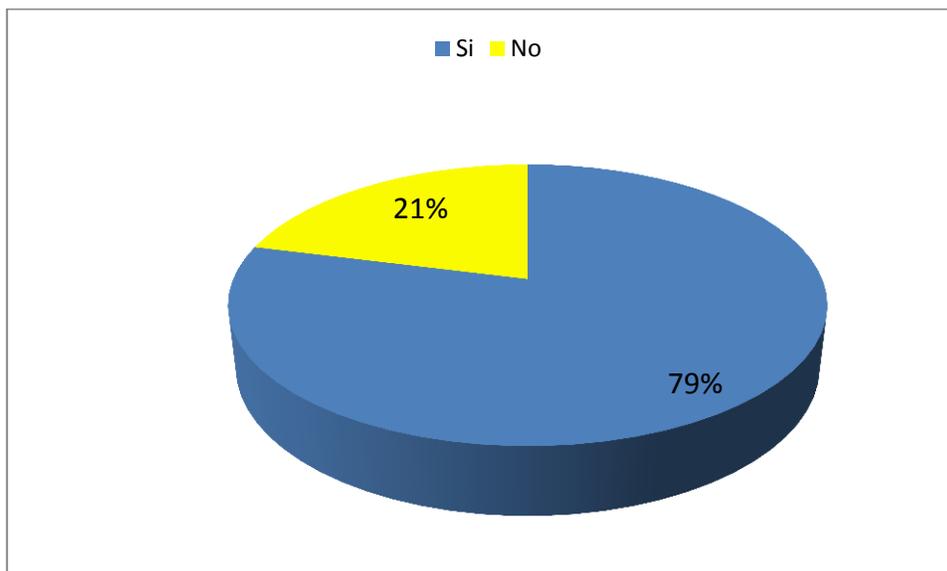
Se evidencia que el 84% de los encuestados manifestaron que la gerencia no toma en cuenta las opiniones de los empleados sobre la gestión del talento humano y sus necesidades de mejoramiento y profesionalización. En tal sentido, Thompson (2004), expresa que toda organización se fundamenta en la toma de decisiones basada en las opiniones de todos sus miembros, lo cual permitiría un progreso positivo y efectivo y afectivo.

Ítem N° 8. Considera necesario diseñar Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa socialista de transporte y mecanización “Pedro Camejo”.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	15	79%
NO	4	21%
TOTAL	19	100%

Fuente: Monagas 2020

Gráfico N° 8. Diseño de Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano



Fuente: Monagas 2020

El 79% de los resultados concluyen que el diseño e implementación de Estrategias Gerenciales incidirán para optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa, es necesario y pertinente para un óptimo desarrollo de las actividades laborales de los empleados, en contraposición al 21% restante, quienes lo consideran innecesario. De forma contraria, las organizaciones que comprenden tanto las capacidades como las necesidades de sus integrantes, pueden contar con su esfuerzo voluntario y consiente para la consecución de los objetivos, debido a que éstos son comprendidos, desarrollados y compartidos por las personas y éstas adquieren un compromiso, más allá del plano remunerativo, para que todas sus acciones tiendan a conseguir los fines que asumen como comunes.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Luego del análisis de toda la información recabada durante la investigación llevada a cabo se han llegado a consumir una serie de criterios acerca de la Gestión del Talento Humano en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo” Municipio Muñoz del Estado Apure: Al describir los fundamentos que componen la administración gerencial del talento humano en la empresa Socialista Pedro Camejo en el Municipio Muñoz del Estado Apure, se tiene que es evidente la ausencia de la aplicación de un proceso formal de Gestión del Talento Humano y su mejoramiento generando que los trabajadores perciban que su rendimiento no es tomado en cuenta y se desmotiven en la realización de sus labores.

Sin embargo, a nivel de toda la institución se encuentra presente una gran consciencia de la importancia de dicha Gestión del Talento tanto para los trabajadores como para la organización. En este sentido, se conlleva al análisis de la gestión del talento humano determinando que existe disposición tanto en los directivos como en los empleados para la participación activa en un proceso formal de Gestión del Talento Humano y desarrollo de estrategias para el desarrollo del mismo. La empresa Pedro Camejo, posee un grupo de trabajadores con una gran diversidad en cuanto a niveles educativos y profesionales, y en cuanto a las actividades particulares de sus cargos, más con todo y eso en su gran mayoría reconocen la importancia que tiene para ellos como individuos y para su organización en general el hecho de que se lleve a cabo una Gestión del Talento Humano y mayor preparación de todo el personal de forma efectiva.

Resulta evidente la necesidad de la implementación de estrategias para la gestión del talento humano de forma continua en la Empresa, que responda a sus características y necesidades actuales; más todas las condiciones están dadas para

que se pueda diseñar un plan de estrategias gerenciales para la Gestión del talento Humano de los trabajadores en esta organización de la manera más idónea posible, el cual es el propósito principal de la presente investigación.

Recomendaciones

Como un tributo al perfeccionamiento del manejo organizativo en general y de la gestión de Recursos Humanos en particular dentro de la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo” Municipio Muñoz del Estado Apure, se presentan una serie de sugerencias relacionadas directa o indirectamente con el proceso de gestión del talento humano en esta organización. En relación a ello, se tiene la evaluación el desempeño de cada empleado mediante un proceso formal que contemple una secuencia lógica de ejecución con una etapa previa a la evaluación de planificación, siguiendo con la etapa de aplicación en sí de preparación y profesionalización del personal, y una etapa posterior de realimentación y seguimiento; que permita hacer de la Gestión del Talento Humano un proceso continuo y eficaz que contribuya con el mejoramiento constante del rendimiento de los empleados en particular y de la organización en general.

En relación a lo antes planteado, se requiere sustentar un análisis de la gestión del talento en la empresa, para lo cual se debe establecer un método de valoración del desempeño de los empleados basado en competencias, donde se evalúen a cada miembro de la organización según los caracteres propios de cada cargo. Por otro lado, es necesario también actualizar el manual descriptivo de cargos adaptándolo a un modelo de Competencias, con la inclusión de las descripciones de algunos cargos que no las tienen y la complementación de las descripciones existentes; lo cual contribuiría no solo para el desarrollo de estrategias gerenciales para la gestión del talento humano propuesto, sino también con la implementación de procesos tales como: Selección, Inducción, Capacitación y demás actividades de la Gerencia de Recursos Humanos.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

Diseñar un plan de capacitación laboral como una estrategia gerencial para la productividad en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Agrícola “Pedro Camejo”

Presentación

A lo largo de varias décadas, los expertos en psicología han descubierto que los talentos son patrones de conducta recurrentes, generalmente aplicados de manera inconsciente; por lo tanto, un individuo no siempre podrá saber cuáles son aquellos talentos que le impulsan a ser excelente en determinadas actividades. Una adecuada gestión del talento humano puede impactar en distintos factores organizacionales, como las interacciones sociales en el entorno laboral, la forma en cómo los trabajadores se sienten identificados, la respuesta productiva de los empleados ante problemáticas diversas y, por supuesto, el liderazgo y la formación de equipos.

A continuación, se explica la influencia que puede llegar a tener dicha gestión en cuatro aspectos fundamentales cuando el personal de trabajo de una empresa se encuentra preparado profesionalmente y motivado laboralmente, se vuelve más productivo y se siente más comprometido positivamente con la organización. De esta manera, las empresas se encaminan hacia la productividad, logro de objetivos, metas y mayor rentabilidad.

La presente propuesta pretende proporcionar a la empresa socialista de mecanización y transporte “Pedro Camejo” desde su dimensión de modelo de producción, una útil y valiosa herramienta, que al ser aplicada, logre solventar la problemática de desmotivación e insatisfacción laboral que presentan algunos empleados de la misma y las consecuencias organizacionales que esto conlleva. Asimismo, se dimensiona la referida formación referente a lo que ha de significar un

modelo socialista de horizontalidad y participación. De igual manera reducir fallas operacionales relacionadas a los procesos técnicos y laborales, que producen retardos en la planificación interna y trae como consecuencia la disminución de la calidad del servicio prestado a los clientes, reducir el índice de rotación de personal de la empresa, reducir costos de contratación y entrenamiento y lograr un mayor compromiso por parte del empleado hacia la empresa.

Esta herramienta se basa en el diseño y la aplicación de estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en función a las necesidades y requerimientos del personal, quienes proporcionaron la información necesaria para el desarrollo de esta investigación.

Objetivo de la propuesta

Objetivo general

Elevar el nivel de profesionalización e incrementar los niveles de eficiencia operacional para el logro de objetivos y metas organizacionales a través de una gestión efectiva del talento humano en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte Pedro Camejo, Municipio Muñoz del Estado Apure.

Objetivos específicos

Desarrollar acciones de capacitación y actualización del personal de la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte “Pedro Camejo”, Municipio Muñoz del Estado Apure.

Celebrar eventos motivacionales constantes en la Empresa Socialista de Mecanización y Transporte “Pedro Camejo”, Municipio Muñoz del Estado Apure, a fin de optimizar las interrelaciones personales y laborales del personal.

Valorar las actividades realizadas a fin de detectar las debilidades y subsanarlas oportunamente.

Fundamentación

La aplicación de acciones estratégicas para la gestión del talento humano y la profesionalización laboral en la empresa antes mencionada, brindara una gama de beneficios en múltiples niveles tanto para la organización como para sus trabajadores. Entre ellos se encuentran: Formación en relación al modelo socialista, fortalecimiento de la interacción social desde la horizontalidad, aumento del nivel de eficiencia organizacional; satisfacción empresarial interno (empleados); mayor nivel de productividad, mejora en las relaciones interpersonales, disminución del temor a la incompetencia y fortalecimiento del conocimiento, habilidades y aptitudes del personal; aumento del nivel de compromiso del trabajador hacia la empresa; alcance de objetivos y metas organizacionales; mejora del proceso de toma de decisiones.

Para dar solución a la problemática que se presenta actualmente en la empresa, se propone el diseño de una serie de estrategias que permitan potenciar el talento humano de los trabajadores el cual se desarrollará en tres fases:

Fase I: Diseño de las estrategias de gestión del talento.

Fase II: Implementación de las estrategias diseñadas.

Fase III: Evaluación y control del plan estratégico de gestión del talento humano aplicado.

Cuadro N° 11 Estrategias de gestión del talento

ESTRATEGIA	OBJETIVO	VALORACIÓN
Capacitación en el modelo socialista	Brindar a los empleados de la empresa los conocimientos teóricos y prácticos del modelo de producción socialista.	Permite mayor eficiencia y desempeño de los empleados en sus funciones.
Participación integral del empleado.	Fomentar la interacción de los empleados en funciones gerenciales y planificaciones de actividades	Mayor sentido de pertenencia.
Motivación y valoración del desempeño laboral	Propiciar incentivos y reconocimientos por las labores realizadas, motivación a los trabajadores por el desempeño eficiente de sus funciones y el cumplimiento de objetivos y metas planteadas, según sea la necesidad de la organización.	Permite crear un sentido de pertenencia efectivo y optimo dentro de las funciones laborales de cada empleado.

Fuente: Monagas 2021

Cuadro N° 12 Capacitación en el modelo socialista

Capacitación en el modelo socialista		
Brindar a los empleados de la empresa los conocimientos teóricos y Prácticos del modelo de producción socialista.		
Recursos	Tiempo	ACCIONES
-Espacio físico para realizar las actividades. -Colectivo que labora en la Empresa Socialista Pedro Camejo, Municipio Muñoz del Estado Apure.	2 Horas semanales por 4 meses	-Enfatizar en políticas que promuevan el desarrollo económico–social basado en la generación de conocimientos; -Talleres sobre preparación social -Curso sobre Economía social -Jornadas de sensibilización y trabajo comunitario. -formación ética y moral
VALORACIÓN		
Permitirá mayor eficiencia y desempeño de los empleados en sus funciones ya que el desarrollo basado en el conocimiento contribuiría significativamente a un verdadero empoderamiento sustentable a mediano y largo plazo.		

Fuente: Monagas 2021

Cuadro N° 13. Participación integral del empleado

Participación integral del empleado		
Fomentar la interacción de los empleados en funciones gerenciales y planificaciones de actividades		
Recursos	Tiempo	ACCIONES
-Espacio físico para realizar las actividades. -Colectivo que labora en la Empresa Socialista Pedro Camejo, Municipio Muñoz del Estado Apure. - Refrigerio.	2 Horas semanales por 4 meses	<ul style="list-style-type: none"> - Mesas dialógicas - Incorporación del trabajador a las instancias de decisión gerencial. - Impulsar el desarrollo de nuevos saberes y la asimilación y/o superación de patrones culturales que fortalezcan la transformación del sistema a través de vivencias e intercambios de experiencias con otras empresas socialistas.
VALORACIÓN		
La participación de los trabajadores será percibida, no sólo como algo deseable para garantizar la equidad entre los diversos intereses que Confluyen en la empresasocialista , sino como una fuente de producción que permitirá involucrarse en el mercado.		

Fuente: Monagas 2021

Cuadro N° 14. Motivación y valoración del desempeño laboral

Motivación y valoración del desempeño laboral		
Propiciar incentivos y reconocimientos por las labores realizadas, motivación a los trabajadores por el desempeño eficiente de sus funciones y el cumplimiento de objetivos y metas planteadas, según sea la necesidad de la organización.		
Recursos	Tiempo	ACCIONES
-Espacio físico para realizar las actividades. -Colectivo que labora en la Empresa Socialista Pedro Camejo, Municipio Muñoz del Estado Apure. - Refrigerio.	2 Horas semanales por 4 meses	- Reconocimiento a los logros por el trabajo realizado mensualmente -Estudiar el Curriculum para la adecuación al puesto de trabajo según perfil profesional. - Mantener una Comunicación horizontal
VALORACIÓN		
Proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales logrando incidir significativamente en el desempeño y por consiguiente en la producción y éxito		

Fuente: Monagas 2021

Implementación de las estrategias diseñadas

A través de las estrategias de capacitación y evaluación, se visualiza estimular al trabajador a obtener los conocimientos y mejorar sus destrezas y habilidades en cuanto al desarrollo de sus funciones en la empresa y con lo cual realizan sus actividades diarias. Esto contribuirá con el mejoramiento y aumento del nivel de eficiencia en el desempeño de sus funciones durante su jornada laboral, y mejorará la calidad de las labores desempeñadas.

Por lo tanto, el programa de actualización debe comprender un entrenamiento constante que reciben los trabajadores una vez que ingresan a la empresa, para reforzar conocimientos sobre el mismo y mejorar habilidades en el manejo de este. El trabajador podrá optar por un sistema de entrenamiento personalizado adicional que reciben al ingresar a la empresa, una o dos veces al año, comprendido en un período de diez días hábiles, sin costo alguno, y en horarios posteriores al de su jornada laboral.

Evaluación y control del plan estratégico de gestión del talento humano aplicado

En esta fase se obtienen y analizan los resultados derivados de la implementación del plan, se aplica un control y se da seguimiento al mismo. De igual manera, se emplean los correctivos pertinentes a las fallas detectadas, y se genera el proceso de realimentación. El análisis de los resultados es vital para interpretar la situación actual de la organización en base a los factores investigados y mejora el proceso de Gestión del Talento Humano.

Factibilidad Técnica

En la actual propuesta, la factibilidad de aplicación se presenta acompañada de la decisión del personal directivo de la empresa, aplicando las acciones descritas, para optimizar el buen desempeño de los trabajadores en una administración gerencial del talento humano. Así mismo, es importante determinar la factibilidad de aplicación, la cual consiste en establecer la alternativa de solución para el proyecto, a través del plan entregado de gestión del talento, según criterios que permitan la aplicación efectiva, la cual se podría traducir para la empresa en un éxito organizacional, ya que estaría brindando a sus trabajadores las condiciones más idóneas para el desarrollo de su trabajo.

Factibilidad Financiera

El gobierno en su política de activar el aparato productivo nacional otorga financiamiento a través de sus entes financieros, en este sentido, la viabilidad de esta propuesta está acompañada de los recursos requeridos para la ejecución de la misma.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Una introducción metodológica (4a. ed.). Caracas: Episteme
- Arias, F. (2007). El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. Quinta edición. Editorial Episteme. Caracas.-Venezuela.
- Arias, F. (2012). Estudio descriptivo. Tipos y diseño de la investigación. Blogger. Disponible en: <http://planificaciondeproyctosemirarismendi.blogspot.com/>. Consulta: 18/07/2019
- Balestrini, J (2006) Definición/de/términos/Básicos. Disponible en: virtual.urbe.edu/tesispub/0094671/cap03.pdf. Consulta: octubre del 2019
- Bavaresco, A. (2001). Proceso Metodológico en la Investigación. (Como hacer un diseño de la investigación). 4ta Edición. Maracaibo – Venezuela
- Berrios, P. (2017) Propuesta de un modelo de la calidad para la gestión por competencias del capital humano en una empresa de ingeniería, procura y construcción del sector eléctrico. Trabajo de Grado para obtener el título de Magíster en Sistemas de la Calidad. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Distrito Capital.
- Böhrt (2019) Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. Scielo, 15-16.
- Catary (2016) Programa motivacional para optimizar el desempeño del personal administrativo de las contralorías municipales del estado Aragua. Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Administración de Empresas mención Gerencia. Universidad de Carabobo.

- Chávez, Hugo (2004). Taller de Alto Nivel “El nuevo mapa estratégico”. Intervenciones del Presidente de la República. 12 y 13 de noviembre. Versión electrónica disponible en www.minci.gob.ve. Fecha de consulta 10/01/2006.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.
- Dessler, G. (2003). Administración de Personal. Editorial: Prentice Hall.
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación.
- Hernández, R. y otros (2006). Metodología de la Investigación. Editorial Mc. Graw-Hill Interamericana. México D.F. (4ta. ed.) México: Mcgraw Hill.
- Gil, G. (2011). Modelo de gestión de competencias como mecanismo para el mejoramiento de la efectividad organizacional en las universidades públicas del estado Carabobo. Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Administración de Empresas mención Gerencia. Universidad de Carabobo.
- Gutiérrez (2016) La innovación humana y el progreso tecnológico se refiere a la creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Mexico: McGrawHill.
- Martínez (2012) Capacitación por Competencias. Principios y Métodos. Chile.
- Munch (2015) Evaluación del desempeño y gestión de recursos humanos. Obtenido de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/>
- Palella y Martins (2016) Metodología de la investigación cuantitativa (2a. ed.). Caracas: FEDUPEL
- Pedraza, (2018) Desempeño y estabilidad laboral. Revista de ciencias sociales, 39,40.

- Silvera, R. (2016). Efectos del trabajo temporal de acuerdo al nivel de calificación de mano de obra en el desempeño organizacional. Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello de Caracas, Distrito Capital.
- Venezuela (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°8938. Caracas, 30 de Abril 2012
- Venezuela (2001). Ley Orgánica de la Administración Pública. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37305. Caracas, 17 de Octubre del 2001
- Zurbarán, D. (2018). Diseño de un modelo de administración de capital humano basado en gestión por competencias orientado a la atención al cliente para concesionarios del sector automotriz del estado Carabobo. Trabajo de Grado, para optar al título de Magíster en Administración de Empresas mención Gerencia. Universidad de Carabobo.

ANEXOS

Instrumento de Recolección de Datos dirigido al personal de la Empresa de Mecanización y Transporte Agrícola "Pedro Camejo", Mantecal Estado Apure.

INSTRUCCIONES

- Lea el contenido del cuestionario
- Responda cada una de las preguntas, marcando con una (X) la alternativa que más coincida con su opinión.
- No deje ninguna pregunta sin responder.

N°	Ítems	Si	No
1	¿Considera usted que la empresa brinda elementos necesarios para un desarrollo gerencial que permita desarrollar al talento humano?		
2	¿La empresa propone acciones para la actualización y perfeccionamiento de las capacidades laborales del personal que labora en los diferentes departamentos?		
3	¿Posee usted conocimiento en cuanto al funcionamiento de una empresa de producción socialista?		
4	¿ Se informa al personal sobre el desarrollo de actividades para el mejoramiento laboral del talento humano?		

5	¿ Cree usted que se pueden plantear estrategias gerenciales orientadas al talento humano partiendo de la participación del personal?		
6	¿ Cree usted necesario que la gerencia socialista incorpore la aplicación de estrategias para potenciar su talento humano?		
7	¿ Cree usted que la empresa socialista Pedro Camejo toma en cuenta sus opiniones y/o sugerencias sobre la gestión del talento y sus necesidades?		
8	Considera necesario diseñar Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa socialista de transporte y mecanización “Pedro Camejo”.		

ANEXO

DATOS DEL EXPERTO

- 1. Apellidos y Nombres:**
- 2. Título Universitario que posee:**
- 3. Cargo que desempeña:**
- 4. Instituto donde labora:**
- 5. Años de servicio:**

INSTRUCCIONES

- 1- Identifique con precisión el instrumento anexo, las variables en estudio.
- 2-. Lea cada uno de los ítems relacionados con el indicador.
- 3-. Utilice el formato para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una (X), en el espacio señalado, de acuerdo a la siguiente escala.

- 1. CONGRUENCIA.**
- 2. REDACCION.**
- 3. PERTINENCIA.**

PLANTILLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ítems	Redacción			Congruencia Objetivos- indicador- ítems		Recursos a tomar		
	Clara	Tendenciosa	Confusa	Si	No	Dejar	Eliminar	Reformular
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								

Observaciones: _____
