



## E-Learning como Herramienta de Capacitación Alternativa Humanística

**Autor:** Carlos Liborio Camacho Quintero  
Universidad de Los Andes, **ULA**  
[ccamacho@ula.ve](mailto:ccamacho@ula.ve); [clcamachog71@gmail.com](mailto:clcamachog71@gmail.com)  
Mérida, Venezuela

### Resumen

El objetivo de la investigación es elaborar una herramienta e-learning de capacitación alternativa en la Dirección de Recursos Humanos del Estado Bolivariano de Mérida, específicamente en la Gobernación cuyo propósito es proponer un programa de capacitación para los trabajadores. El proceso está circunscrito a un paradigma cuantitativo, bajo un modelo Operativo Factible. La técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario; la confiabilidad fue determinada mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach el cual genero 0.98 alta confiabilidad y su validación se hizo con el aporte de tres expertos. Los resultados generaron datos que fueron analizados y graficados, lo cual permitió concluir que la institución está en condiciones para aplicar un modelo de capacitación sustentado en e-learning, recomendándose considerar la presente propuesta con fines de lograr mejoras significativas en la gestión.

**Palabras clave:** aprendizaje en línea; educación; formación.

## E-Learning as a Humanistic Alternative Training Tool

### Abstract

The objective of the research is to develop an alternative training e-learning tool in the Human Resources Department of the Bolivarian State of Mérida, specifically in the Government whose purpose is to propose a training program for workers. The process is circumscribed to a quantitative paradigm, under a feasible Operative model. The technique used for the collection of the information was the survey and the instrument used the questionnaire; The reliability was determined by the Cronbach Alpha coefficient which generated 0.98 high reliability and its validation was made with the contribution of three experts. The results generated data that were analyzed and plotted, which allowed to conclude that the institution is able to apply a model of training supported in e-learning, recommending to consider the present proposal in order to achieve significant improvements in the management.

**Keywords:** electronic learning; education; training.

**Date Received:** 21-08-2017

**Date Acceptance:** 22-11-2017

## 1. Introducción

Las capacidades de los trabajadores no se adquieren en mercados abiertos, son resultados de procesos prolongados de formación, siendo el conocimiento colectivo un elemento fundamental y la estrategia competitiva de cualquier empresa, asimismo, la formación no debe verse como un gasto, sino como inversión que se traduce en beneficios tanto para el trabajador como para la organización, ya que permite transmitir al trabajador habilidades, destrezas y conocimientos para un mejor desempeño laboral, y por tanto, el logro de objetivos y metas organizacionales.

Para ello las organizaciones requieren contar con programas de formación a su medida, que le permita producir en sus trabajadores cambios en su sistema de creencias, modificar actitudes, adquirir nuevos conocimientos, y desarrollar capacidad crítica en el manejo de información, sin embargo, existen en el mercado una diversidad de herramientas tecnológicas que brindan formación online, lo que permite que las organizaciones desarrollen acciones formativas para su personal.

Desde el año 2011, se habla de una “nueva ola tecnológica, que va desde transición de tecnología de información a tecnología de colaboración, que involucra el uso de tecnología online para crear nuevos conocimientos o productos, trabajando y aprendiendo a distancia”. (Bernárdez, 2007a, pág. 54), esta perspectiva nos recuerda que el mundo virtual, la tecnología colaborativa, el internet, los dispositivos móviles, el e-learning llegaron para quedarse. Por esto, las organizaciones y entre ellas las públicas, requieren considerarlas cada vez más para aprovecharse de sus bondades, mejorar así las condiciones y calidad de vida laboral, facilitar y agilizar los procesos y tareas, mejorar el desempeño social, organizacional y de los grupos humanos en las instituciones, siendo una de las actividades claves para alcanzarlo, la capacitación del personal.

Generalmente, las capacitaciones en la administración pública son

casuales, presenciales y a cargo de recursos internos. Sin embargo, cada vez se hace más evidente la necesidad de una actualización continua, efectiva y rápida, por ello comenzar a repensar la capacitación no solo como un derecho que contribuye al crecimiento personal y, por ende, a la igualdad de oportunidades sino también como una herramienta indispensable para optimizar el desempeño y la eficacia de cada empleado con el fin de lograr un avance organizacional constante.

En virtud a esto, se han desarrollado alternativas para transmitir conocimiento con los navegadores que ofrece internet, a través de la web 3.0 o web semántica la transmisión de contenidos es más fluida, dinámica, tipificada y renovando la información genera mejores experiencias de enseñanza, incitando la cooperación en las personas contribuyentes, el e-learning suma cada vez más seguidores, porque los costos son menores, asimismo, el sistema de aprendizaje virtual es una fortaleza con la que puede contar la educación persiguiendo formar de manera continua a los docentes que en ella laboran.

El e-learning constituye una metodología útil para que el personal técnico de la administración pueda recibir formación sin que sus procesos de trabajo diario se vean interrumpidos significativamente. Esta metodología permite que dos personas que se encuentran dispersas, con distintos usos horarios, puedan recibir exactamente la misma formación, sin tener que incurrir en cuantiosos gastos e inversiones, a eso se le conoce como la ubicuidad tecnológica.

Esta metodología de capacitación en el sector público tiene éxito en la medida en que se establece un compromiso político e institucional, plasmado a través de planes estratégicos de formación y mecanismos que promuevan el compromiso de los participantes, tales como la asignación de tiempo laboral para el cumplimiento de actividades de capacitación, la provisión de equipos con conectividad, el requisito de la certificación para el ascenso en la carrera

administrativa.

Por las razones antes expuestas, se hace indispensable presentar herramientas de capacitación más efectivas a la visión tradicional, que incorpore bondades de la tecnología, los avances en la formación de adultos y mecanismos novedosos como la formación entre pares, codesarrollo y autodesarrollo, así como, los planes estratégicos formativos, detección de necesidades de adiestramiento, capacitación proactiva, el empoderamiento de los trabajadores en su proceso de aprendizaje entre otros.

En este sentido, el presente artículo tiene como finalidad proponer un programa de capacitación para los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del estado Mérida, basado en e-learning como herramienta alternativa que pueda ser aplicada por la Dirección de Poder Popular de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Bolivariano de Mérida a los funcionarios de la institución, sustentada en una visión moderna, con apoyo en la tecnología, abarcando el mayor número de trabajadores, para preparar, desarrollar e integrar al recursos humano en los procesos de la Organización.

Para ello se plantearon un conjunto de interrogantes que orientan el proceso investigativo. Una vez comentada la problemática de esa dependencia, surgen ciertas interrogantes:

¿Cuál es la situación actual en el área de capacitación de personal en la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Mérida?

¿Qué aspectos de la capacitación son recomendables conocer?

¿Qué prácticas efectivas se aplican del e-learning como herramienta de apoyo formativo?

¿Es posible mejorar la capacitación del personal en la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Mérida, considerando el e-learning como herramienta de capacitación?

Una vez planteada las interrogantes de la investigación, éstas facilitarán y orientarán el proceso de estudio, lo cual ayudará al diseño y desarrollo de aspectos claves necesarios como los objetivos, método de investigación, instrumentos de recolección de datos, encuestas, entrevistas, y observación de ser el caso, como objetivo general se propone un programa de capacitación web 2.0 para los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del estado Mérida, basado en e-learning partiendo del análisis de los planes y programas actuales.

## **2. Referentes Teóricos**

### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

Acosta y Bedoya (2013): “propuesta de un plan de capacitación dirigido al personal de ventas de proveeduría de servicios y suministros industrias (Provesica Oriente C.A.)”, se basó en una metodología de campo, orientada hacia el nivel descriptivo con una población de ocho (8) personas utilizando como técnicas de recolección de datos el cuestionario y la observación no participativa, con lo cual busca dejar una propuesta a la empresa y la universidad que sirva de referencia y permita al talento humano ser más productivo y competitivo. Este trabajo de grado guarda estrecha relación con la propuesta presentada, por cuanto el objetivo se basa en la propuesta de un plan de capacitación.

Oliva, González y Alemán (2012), en su trabajo de grado una “propuesta de capacitación para el personal de la Dirección de Afiliación del Seguro Popular Jalisco”. Analizó el grado de aceptación de un curso de educación continua en modalidad virtual o e-learning por el personal de afiliación de la Secretaría de Salud de Jalisco, con el fin de generar habilidades para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

El curso propuesto se basó en el Plan Maestro de Capacitación, el cual busca mejorar el servicio mediante la plataforma Moodle. Se realizó mediante

investigación cuantitativa, transversal y descriptiva, dirigida a 250 empleados, seleccionando de manera aleatoria la muestra. Siendo la capacitación en línea una alternativa para el logro de objetivos propuestos por las instancias de salud en Jalisco, así como superar las dificultades de la formación presencial.

Al igual que la presente investigación busca mejorar los procesos de aprendizajes en las organizaciones, guardando estrecha vinculación con el objetivo de la investigación, donde se diseñó una propuesta para un curso de capacitación virtual, para el personal de los módulos de afiliación, sustentado en las necesidades de información y capacitación detectadas en el sondeo inicial y el plan maestro de capacitación.

## 2.2. Contexto Teórico

En relación con las bases teóricas, cabe destacar que el presente trabajo se elaboró a partir del examen del postulado doctrinario donde Bernárdez (2007b), en su obra define e-learning o electronic learning como todas aquellas metodologías, estrategias o sistemas de aprendizaje que emplean tecnología digital y/o comunicación mediada por ordenadores para producir, transmitir, distribuir y organizar conocimiento entre individuos, comunicaciones y organizaciones. (pág. 16).

Bernárdez (2007c), reseña diferentes tipos y modalidades de e-learning. (pág. 16):

- Sistemas integrales como plataformas educativas o de trabajo virtual.
- Programas y cursos específicos, colaborativos o de auto instrucción.
- Objetos de aprendizaje mixto.
- Ayudas para el desempeño o EPSS.
- Actividades como test, juegos de simulación.
- Actividades colaborativas, en las que el aprendizaje se basa en usar las comunicaciones mediadas por ordenadores, como videoconferencias,

foros o correo electrónico.

- Actividades de autoestudio o autoformación, en las que el aprendizaje se basa en interactuar con el ordenador siguiendo un modelo de instrucción programada.

Esgrimiendo al autor mencionado, el e-learning es una oportunidad de aprendizaje y capacitación que abre la brecha académica de cualquier organización preocupada por su personal, la contribución de plataformas virtuales a la formación no presencial es significativa porque la educación 3.0 está rompiendo paradigmas, cada día son más los usuarios que se están formando y obtienen certificados por cursos, diplomados, entre otros en la plataforma Chamilo o Moodle, donde la web 2.0 juega un rol muy importante ya que las redes sociales son vitales en este aprendizaje, lo interesante es que el e-learning da la oportunidad al trabajador a crecer académicamente sin la necesidad de moverse de su sitio de trabajo porque en el momento que tenga libre puede acceder a la plataforma y realizar las actividades propuestas.

### **3. Marco Metodológico**

#### **3.1. Materiales y Métodos**

Fundamentalmente, la investigación está circunscrita a un paradigma cuantitativo y para ello se apoyó en la investigación descriptiva. En ese sentido, este tipo de estudio tiene como finalidad asegurar la precisión y el rigor que requiere la ciencia, con un enfoque filosófico positivista. En esta fase del proceso investigativo se estructuró la metodología utilizada en función de los objetivos propuestos. Para lo cual se tomó en consideración el diseño denominado modelo Operativo Factible, que “se orienta a resolver un problema planteado o a satisfacer necesidades en una institución o campo de interés”. (Hurtado, 2000a, pág. 117).



La investigación realizada, también, fue del tipo cuantitativo, según Hurtado, (2000b), "...las investigaciones cuantitativas se centran en la teoría sustantiva del problema a investigar, ya que de ahí se derivan las proposiciones o conceptos que luego serán incorporados al objetivo de investigación". Este tipo de metodología se basa en el análisis estadístico, en hipótesis, la finalidad es constituir pautas de conducta y ensayar teorías.

Cabe destacar que la presente investigación se sustenta en la modalidad de proyecto factible, apoyada en el diagnóstico de la situación actual, el cual sirvió de base para presentar un plan estratégico, como verdadero modelo de verificación que permite comparar los hechos reales con la teoría, y de esta manera, orientar el estudio, desde la recolección de datos hasta el análisis e interpretación de los mismos, en función de los objetivos definidos previamente. El desarrollo del proyecto factible se llevó a cabo en dos fases:

**Fase I. Detección de necesidad:** En esta fase se realizó un análisis de la organización, a fin de conocer un poco sobre la cultura organizacional, la filosofía de la capacitación, análisis de los puestos de trabajos, análisis del personal para determinar sus conocimientos habilidades, actitudes y así detectar las necesidades de capacitación, asimismo, se recopila toda la información necesaria, la tabulación se realizó por tablas descriptivas, de manera de registrar, las respuestas a cada uno de los planteamientos. Posteriormente se elaboraron las conclusiones, que permitieron tomar las decisiones para la elaboración de la propuesta.

**Fase II. Elaboración de la Propuesta:** A partir del diagnóstico, y con las conclusiones de la información recopilada, se elaboró el programa de capacitación propuesto en la investigación.

### 3.2. Población Estudiada

Según Sabino (2010a), "la población está conformada por la totalidad

de un conjunto de elementos, seres u objetos que se desea investigar” (pág. 78) en tal sentido, la misma estará conformada por ochenta y dos (82) funcionarios adscritos a la Dirección Estatal del Poder Popular de Recursos Humanos.

En el presente estudio se consideró una población que para Arias (2006), “la muestra es el subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (pág. 83). Para seleccionar la muestra se escogió veinticuatro (24) funcionarios con características comunes los cuales están adscritos a la Dirección del Poder Popular de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Mérida que están vinculados directamente con el proceso de capacitación.

### **3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Las técnicas de recolección de datos, Hurtado (2000c), expresa que comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación, por lo tanto, las técnicas de recolección de datos, son las distintas formas o maneras de obtener la información, entre las cuales se encuentran: la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenido, entre otros.

La técnica de recolección de datos utilizada para la presente investigación fue la encuesta. Según Sabino (2010b), “la encuesta es un modelo general de investigación, un diseño o método, que se apoya en la técnica de recolección que es la entrevista, aunque también utiliza observaciones y datos secundarios”. (pág. 124), la ventaja de este tipo de técnica es la rapidez como puede ser aplicada y la posibilidad de ser administrada por personas con mediana preparación, la otra ventaja es su posibilidad de procesamiento matemático ya que al guardar homogeneidad las

respuestas resultan comparables y agrupables.

La encuesta se aplicó a 24 funcionarios, de la Gobernación del Estado, específicamente los que laboran en la Dirección del Poder Popular de Recursos Humanos, la encuesta estuvo conformada por 19 ítems, con alternativas de respuestas (21%) y preguntas cerradas (79%), su finalidad fue recoger la opinión de los funcionarios sobre la propuesta de un programa de capacitación basado en e-learning como herramienta para ser aplicado por la Dirección del Poder Popular de Recursos Humanos.

### **3.4. Análisis e Interpretación de Resultados**

El análisis de la encuesta permitió considerar el desarrollo de una propuesta de capacitación basada en e-learning, alcanzándose así lo planteado en el objetivo de esta investigación, que una vez contando con el compromiso del trabajador en empoderarse de su capacitación y considerando el e-learning como una nueva herramienta que facilita la capacitación organizacional, el trabajador tendrá acceso a cursos interactivos bien sea en multimedia o en formato web, apoyado con sistemas que permiten la colaboración y discusión online, asimismo los usuarios pueden adquirir habilidades y conocimientos con independencia de tiempo y espacio.

## **4. Propuesta**

La Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del estado Mérida debe ejercer entre una de sus funciones, la de diseñar los planes formativos del personal adscrito a los diversos órganos que conforman al ejecutivo estatal, y servir de referencia para institutos autónomos, fundaciones, empresas del estado, vinculadas a la administración pública estatal. El área de capacitación y desarrollo, no solo debe garantizar el perfeccionamiento técnico del trabajador, sino también su crecimiento integral, espiritual, mental, emocional, que le permita ejecutar sus tareas de manera

óptima, y dar respuestas efectivas así como mejor trato a los usuarios internos y externos, elevando la calidad en las respuestas en las distintas solicitudes de servicios que se demandan en la dirección.

El avance tecnológico que ha surgido en los últimos tiempos, las instituciones cuentan con herramientas computacionales que le permitan formar, desarrollar y reforzar conocimientos, destrezas, habilidades en sus trabajadores, sin límites en el alcance, tiempo y distancia, de manera constante, continua, permanente con visión integral del ser humano involucrando al trabajador como protagonista de su propio proceso de formación, en tal sentido, se presenta una propuesta de formación virtual para los trabajadores de la dirección de recursos humanos de la gobernación del Estado, la cual podrá ejecutarse utilizando para ello la plataforma tecnológica de Chamilo.

#### **4.1. Objetivo de la propuesta**

- Proponer a la Dirección de Recursos Humanos de la gobernación del Estado Mérida, un programa de formación virtual, a través de la plataforma Chamilo mediante funcionamiento de aulas virtuales para gestionar cursos e-learning para sus trabajadores.
- Crear entornos de aprendizajes mediante la tecnología de chamilo, para que el trabajador tenga acceso a cursos interactivos, apoyados con sistemas que permitan la colaboración y discusión online, los usuarios pueden adquirir las habilidades y conocimientos con independencia de tiempo y espacio.

#### **4.2. Recursos requeridos**

- El personal debe contar con equipos de computación con conexión a internet.

- Los equipos de computación deben tener, cornetas o audífonos.

### 4.3. Diseño del programa

La propuesta está basada en el diseño del plan de formación virtual utilizando para ello la plataforma tecnológica de Chamilo, el cual es una de las una de las plataformas más eficientes y versátiles existentes en la actualidad bajo software libre que puede ser instalado igualmente bajo ambiente Windows de manera gratuita. El mismo dispone de diferentes elementos, herramientas, y recursos que facilitan el desenvolvimiento del aprendizaje en cualquier ámbito, debido a que se adapta fácilmente a las distintas metodologías.

Para aplicar esta propuesta es necesario que la Dirección de Recursos Humanos realice las siguientes actividades previas:

- Formar a las personas responsables de mantener el sistema e-learning.
- Proporcionar recursos tecnológicos necesarios para su consolidación y uso.
- Llevar a cabo actividades de alfabetización tecnológica para los aprendices.
- Ejecutar un plan de comunicación interna para socializar el programa de e-learning.
- Promover comunidades de aprendizaje con las personas que participan en las iniciativas de e-learning.

**Tabla 1.** Áreas por considerar para la Dirección de Recursos Humanos.

<b>Áreas por considerar</b>	<p>Desarrollo humano, valores y competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inteligencia espiritual.</li> <li>• Ética y gestión por competencias.</li> <li>• Inteligencia mental.</li> <li>• Inteligencia emocional.</li> <li>• Orientación a los resultados y capacidad de acción efectiva.</li> </ul>
-----------------------------	--

<p><b>Subsistemas y procesos de recursos humanos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de recursos humanos.</li> <li>• Reclutamiento y selección de personal.</li> <li>• Movimientos de personal.</li> <li>• Análisis y descripción de cargos.</li> <li>• Clasificación y remuneración.</li> <li>• Capacitación y desarrollo.</li> <li>• Evaluación del desempeño.</li> <li>• Retiro.</li> </ul>
<p><b>Aspectos legales en la gestión de personal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización y funcionamiento del sector público.</li> <li>• Aspectos jurídicos relacionados con la gestión humana.</li> <li>• Aspectos jurídicos relacionados con el funcionamiento de las unidades administrativas públicas.</li> <li>• Administración pública y ciudadanía.</li> <li>• Control Interno.</li> </ul>
<p><b>Aspectos tecnológicos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alfabetización tecnológica.</li> <li>• Herramientas de trabajo de oficina.</li> <li>• Herramientas de trabajo colaborativa.</li> <li>• Manejo de paquetes y programas internos.</li> <li>• Integración de herramientas tecnológicas y aspectos concretos y prácticos del trabajo.</li> </ul>
<p><b>Tendencias mundiales, nacionales y estatales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Económica y financiera.</li> <li>• Social.</li> <li>• Tecnológica.</li> <li>• Política.</li> <li>• Jurídica.</li> <li>• Organizacional.</li> <li>• Gestión humana.</li> </ul>

**Fuente:** El Autor (2017).

#### **4.3.1. Taller 1.** Desarrollo de Habilidades en la Búsqueda de Información.

**Día:** video conferencia.

**Duración:** 4 horas académicas.

**Presentación:** El presente taller tiene como finalidad introducir al participante en el manejo de métodos actuales de búsqueda y uso de información con fines

académicos y de difusión, esto es, orientado hacia la elaboración de tesis y trabajos de grado, así como de investigaciones en general.

**Objetivo:** Conocer las bases de la administración de información en entornos digitales con fines académicos y de investigación

**Dirigido:** Personal de la dirección que este cursando estudios de postgrado en fase de trabajo de grado.

**Incluye:** material de apoyo colaborativo, videos, certificado

**Contenido:** Introducción, búsqueda de información, almacenamiento de la información, procesamiento de la información, uso de la información, creación de conocimiento y lo que no se debe hacer.

#### **4.3.2. Taller 2.** Administración de Nomina.

**Objetivo:** Proporcionar información especializada y completa en materia de nómina.

**Duración:** 8 horas académicas. **Modalidad de aprendizaje:** online.

**Dirigido:** Analistas de Personal.

**Contenido:** Concepto de nómina, tipos de nóminas, salarios a utilizar, insumos y estructura de la nómina; asignaciones, deducciones legales (SSO, RPE, FAOV, INCE, ISLR) y contractuales, cambios en la jornada de trabajo y hora ordinaria legal, cálculo de horas extras diurnas y nocturna, cálculo de bono nocturno, pago de días feriados y de descansos trabajados, estudio de casos y ejercicios prácticos. Debe contar con LOTTT y calculadora.

**Incluye:** material de apoyo colaborativo, videos, certificado.

#### **4.3.3. Taller 3.** Análisis y Descripción de Cargos.

**Objetivo:** Elaborar adecuadamente las descripciones de cargo en toda la Organización.

**Duración:** 8 horas académicas. **Modalidad de aprendizaje:** online.

**Dirigido:** Analistas de Personal.

**Contenido:** Metas de la organización, planificación de recursos humanos, antecedentes del análisis y descripción del puesto del trabajo, objetivos del análisis y descripción de puestos de trabajos, fines e importancia del análisis y descripción de puesto de trabajos, diferencia entre análisis y descripción de puesto de trabajos, componentes de una descripción del puesto de trabajo, el diseño de puestos de trabajo, evaluación del rendimiento y formación, gestión y planificación de la carrera profesional, gestión de la salud e higiene en el trabajo y procesos del análisis de cargo.

**Incluye:** material de apoyo colaborativo, videos, certificado.

#### **3.3.4. Taller 4.** Organización y Administración de Expediente de Recursos Humanos.

**Objetivo:** Desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas para el manejo de la documentación propia del expediente de RRHH.

**Duración:** 8 horas académicas. **Modalidad de aprendizaje:** online

**Dirigido:** Secretarias, oficinistas, archivistas, así como cualquier empleado a nivel operativo encargado de gestionar documentos de expedientes de Recursos Humanos.

**Contenido:** Historia de la documentación, definición, características del expediente, estructura de un expediente, ciclo de vida del documento, conformación del expediente, procedimientos de archivos; 1). Clasificación, 2). Ordenación, 3). Instrumentos descriptivos, 4). Inventario de documentos desincorporados, 5). Tabla de Temporalidad, 6). Normas y procedimientos para la transferencia documental, 7). Sistematización de expedientes.

**Incluye:** material de apoyo colaborativo, videos, certificado.

#### **3.3.5. Taller 5.** Reclutamiento y Selección por Competencias, como atraer y Capacitar al Mejor Candidato.

**Objetivo:** Manejar los procesos de reclutamiento y selección en



correspondencia con los requerimientos organizacionales, desarrollar competencias acerca de los procesos y procedimientos utilizados en el reclutamiento y selección de personas - candidatos.

**Duración:** 8 horas académicas. **Modalidad de aprendizaje:** online

**Dirigido:** Analistas de Personal, jefes de departamentos.

**Contenido:** Objetivos de la gerencia de RRHH, reclutamiento, selección y contratación de recursos humanos, proceso de selección basado en competencia, definición y elementos de la competencia, componentes de la competencia, fundamento del modelo de competencias, aplicabilidad del modelo de competencias, relevancia del modelo, el proceso de entrevistar como arte, pasos y recomendaciones para realizar la entrevista.

**Incluye:** material de apoyo colaborativo, videos, certificado.

### **3.3.6. Taller 6.** Evaluaciones Ergonómicas de Puestos y Estaciones de Trabajo.

**Objetivo:** Ofrecer elementos para la solución de problemas de campo de la ergonomía de los puestos de trabajo.

**Duración:** 8 horas académicas. **Modalidad de aprendizaje:** online.

**Dirigido:** Personal que labora en los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, Miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Delegados de Prevención, Coordinadores de Recursos Humanos, Personal que dirige labores de Producción y de Mantenimiento, así como a cualquier otra persona que desee ampliar sus conocimientos sobre la materia.

**Contenido:** Definición y objeto de estudio de la ergonomía, el trabajo como categoría de análisis, etapas y metodología de un estudio ergonómico, métodos de análisis de factores de riesgos de carga: física, mental y psicosociales.

**Incluye:** material de apoyo colaborativo, videos, certificado.

### **3.3.7. Taller 7.** Evaluación de Desempeño basado en Competencias.

**Objetivo:** Proveer al participante de la metodología y estrategias a seguir para evaluar al Recurso Humano bajo el enfoque de Competencias.

**Duración:** 8 horas académicas. **Modalidad de aprendizaje:** online.

**Dirigido:** Responsables del proceso de evaluación y desarrollo de Recursos Humanos, Jefes de Unidad, supervisores y analistas.

**Contenido:** Importancia de la evaluación del recurso humano, qué es el sistema de competencias, competencias blandas y competencias duras, fases del proceso de evaluación por competencias, identificación de las competencias generales y específicas, determinación del perfil por competencias, elaboración del diccionario de competencias y de comportamientos, método de evaluación, instrumentos y políticas, análisis y seguimiento de las evaluaciones.

**Incluye:** material de apoyo colaborativo, videos, certificado.

## **5. Conclusiones**

La dirección de recursos presenta debilidades en el manejo de información ya que no hace uso de herramientas claves de gestión para conocer su situación actual como son: los diagnósticos organizacionales, la detección de necesidades de capacitación, tampoco dispone de objetivos, metas y planes claros que le permitan visualizar, orientar y alcanzar los resultados deseados, esto dificulta actualizarse y adecuarse a las nuevas realidades y poder contar con una estructura que le permita planificar, organizar y ejecutar las actividades formativas de la institución.

Históricamente, la modalidad de formación prevaleciente en la institución es la capacitación presencial, no siendo realizadas en forma sistemática, organizada en el tiempo, como lo exigen las normativas legales en Venezuela, es decir actividades periódicas y continuas. Igualmente, no se cuenta con manuales y planes de formación actualizados, que faciliten el

desarrollo de las actividades capacitación, siendo necesaria la promoción de una cultura de aprendizaje, que concientice y consolide una institución dispuesta a aprender y a mejorar constantemente.

De la misma manera, la Ley Orgánica del Trabajo (2012), los trabajadores y las trabajadoras (LOT), en su título V, establece que la formación debe ser integral, es decir, no debe limitarse en el proceso de capacitación a los aspectos técnicos, sino que invita a incorporar otras dimensiones para el desarrollo integral del ser humano. Actualmente la dirección de recursos humanos no considera estos aspectos, obviando áreas necesarias en el proceso formativo como: valores y competencias, subsistemas de recursos humanos, actualización en aspectos jurídicos en materia organizacional y de recursos humanos, competencias tecnológicas, así como considerar aquellos cambios en el contexto interno y externo a la organización que le permita orientar su planificación estratégica y orientarse a una capacitación proactiva.

Sobre la base de un plan de capacitación con las particularidades ya descritas, se propone como estrategia la formación integral de los trabajadores desde sus mismos espacios, minimizando la inversión que se deriva de los traslados hasta los centros de formación, aunado a la limitada disponibilidad de recursos para la cancelación de los gastos derivados de los viáticos. Alternativa que puede ser totalmente aprovechada por los trabajadores y que repercutirá de manera positiva en la gestión de personal y en la misión de esta dirección, considerando igualmente la disposición que manifiestan en formar parte de este proceso de formación e-learning.

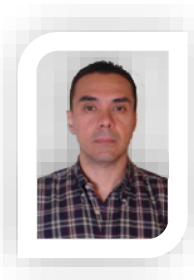
Posteriormente, se concluye que la institución, aunque no cuenta con un personal con experiencia y vivencia en el campo de la formación virtual, dispone de un talento humano abierto al cambio, dispuesto a participar y a comprometerse en un proceso formativo innovador, facilitar las acciones necesarias para su mejora, así como de la organización en general.

## 6. Referencias

- Acosta & Bedoya (2013). **Propuesta de un plan de capacitación dirigido al personal de ventas de proveeduría de servicios y suministros industriales (Provesica Oriente C.A.)**. Trabajo de Grado presentado para optar al título de Especialista en Educación a Distancia.
- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación**. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Bernárdez M. (2007a,b,c). **Diseño, producción e implementación de E-Learning**. Metodología, herramientas y modelos. Chicago, EE. UU: Global Business Press.
- Hurtado, J. (2000a,b,c). **Metodología de la investigación holística**. Caracas, Venezuela: SYPAL.
- Ley Orgánica del Trabajo (2012). **Los trabajadores y las trabajadoras**. Publicada en Gaceta Oficial N.º 6.076 de fecha 07 de mayo. Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES): Caracas, Venezuela. Recuperado de:  
[http://www.minpptrass.gob.ve/mantenimiento/LOTT/LEY\\_ORGANICA\\_DEL\\_TRABAJO\\_LOS\\_TRABAJADORES\\_Y\\_LAS\\_TRABAJADORAS.pdf](http://www.minpptrass.gob.ve/mantenimiento/LOTT/LEY_ORGANICA_DEL_TRABAJO_LOS_TRABAJADORES_Y_LAS_TRABAJADORAS.pdf)
- Oliva, González & Alemán (2012). **Propuesta de capacitación para el personal de la Dirección de Afiliación del Seguro Popular Jalisco**. Trabajo de Grado presentado para optar al título de Magister en Ciencias de la Educación.
- Sabino, C. (2010a,b). **Metodología de la Investigación**. Panamericana. Colombia.

**Carlos Liborio Camacho Quintero**

e-mail: [ccamacho@ula.ve](mailto:ccamacho@ula.ve); [clcamachog71@gmail.com](mailto:clcamachog71@gmail.com)



Nacido en Venezuela. Doctor en Gerencia Avanzada, Postdoctor en Gerencia para el Desarrollo Humano (ULA), Doctorando en Ciencias de la Educación (UPEL), Magíster Scientiarum en Gerencia Empresarial, Ingeniero de Sistemas, Licenciado en Administración de Empresas, Técnico Superior Universitario en Informática, Técnico Superior Universitario en Mercadotecnia. Administrador en TICs Instituto de Geografía, Facultad de Ciencias Forestales (ULA). Componente Docente (ULA), Docente en la Universidad Fermín Toro, Docente en la UPEL, Diplomado en Componente Docente en Educación a Distancia, Diplomado Internacional en TIC, Investigador PEII ONCTI, PEII ULA, cursos, talleres, congresos, ponencias, artículos científicos, tutor, jurado en defensas de tesis (ULA, UNEFA, UPEL y UFT).

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](#)