



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN-EDO-MONAGAS**

**PROPUESTA DE MODALIDADES DE FORMACIÓN PARA EL
PERSONAL DE PDVSA COMPRESIÓN GAS ORIENTE EN MATURÍN
ESTADO MONAGAS. AÑO 2013**

Asesor:

Profa. Joanna Martínez

Autores:

Maita, Verónica C.I 20.248.911
Serres, Irma C.I 18.983.774

Trabajo de Grado, presentado como requisito parcial para optar al título
de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Maturín, Junio de 2013

ACTA DE APROBACION



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Maturín-Edo-Monagas

PROPUESTA DE MODALIDADES DE FORMACIÓN PARA EL PERSONAL DE PDVSA COMPRESIÓN GAS ORIENTE EN MATURÍN ESTADO MONAGAS. AÑO 2013.

Autores:

Br. Maita Cermeño, Verónica Carolina	20.248.911
Br. Serres Wills, Irma Cristina	18.983.774

Aprobado en nombre de la Universidad de Oriente por el siguiente jurado
examinador.

Prof. Joahna Martínez
Asesor Académico

Prof. Edgar González
Jurado Principal

Prof. Victor Montaña
Jurado Principal

Junio de 2013.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios Todopoderoso, por permitirme respirar y estar viva, superando cada prueba y obstáculo que me coloca en cada momento de mi vida que me han hecho crecer.

A mi madre que con su ejemplo de lucha y perseverancia sin desmayar jamás ante cualquier situación adversa y me ha impulsado para lograr mis objetivos. A mi esposo por siempre estar a mi lado apoyándome, a mis hermanos por ser ejemplos en mi vida, a mis cuñadas por siempre tener un consejo para mejorar.

Mis sobrinos que son la luz de mis ojos, el rayo de alegría que siempre iluminan mi vida, Luís Daniel Serres Troncoso y María Victoria Del Valle Serres Troncoso les agradezco su amor y a toda mi familia.

Un agradecimiento especial para mi coma, María de los Ángeles Brito Lárez gracias por haber estado presente. A mis ahijados hermosos Ángeles Brito, Miguelangel Noriega, Samantha Rosal y Sebastián González, que Dios me los bendiga siempre. A mis amigos de infancia, José López, Ángel Lima, Jolhmar Romero, Delimar Mota, Neymar López, Katrina Briceño, Karen Briceño, Antonio Pires, Tomas Noriega, Abelardo Noriega, Marcial González, Gloriana González, Juan González. A Verónica Maita por soportarme y sobrevivir a mi estrés tesiaro. A mamá Mirna, a mi madrina Nilda Alcorces.

Agradezco a la Profesora Joanna Martínez por su paciencia y excelente orientación, a los jurados Edgar González y Víctor Montaña por aceptar asesorarnos. A todos mis compañeros y amigos que cursaron conmigo esta carrera

De igual manera mil gracias a la licenciada Linneth Contreras, por haber aceptado ser mi tutor. De igual manera quiero agradecer a la licenciada Lumén Patricia Alcalá y Norelis Caguana por darme la oportunidad de realizar la tesis en esta importante organización. A Valentina Bustillos, Dina Galeno, Yezebel Lara, Milena Mata, Lurimar Brito, Rafael Farias, Norka Pérez, Giovanni Perluzzo, Milagros Flores, Iris Carreño, Mayela González por recibirme como una más de su equipo, por enseñarme todo aquello que pudieron y por apoyo en todas las actividades ejecutadas la cual fue de mucho provecho y será de gran utilidad en mi carrera profesional.

A la Universidad De Oriente - Núcleo de Monagas por ser mi casa de estudios y brindarme la oportunidad de adquirir habilidades, destrezas, conocimientos y fortaleza para formarme como profesional. Muchas gracias a todos.

Irma Serres

AGRADECIMIENTOS

Mi tesis se la agradezco primeramente A Dios por darme vida, salud y fuerza para seguir adelante, a mi madre por estar en todo momento apoyándome y dándome su mano amiga gracias mamita, y a mis abuelos por haberme apoyado en toda mi trayectoria universitaria, a mi compañera de tesis Irma Serres por estar conmigo en las buenas y malas y a su vez por haberme soportado y corregido el todo lo malo, a la universidad de Oriente Núcleo Monagas por haberme aceptado como estudiante y a la vez por formarme como profesional, a la Empresa PDVSA Gas por haberme permitido realizar mi tesis en su organización y a la vez porque gracias a ella también obtuve buenos conocimientos.

A otras de las personas que le agradezco es a mis tutores de tesis como lo son la Licenciada y Docente Joanna Martínez, a la Licenciada Linneth Contreras, a mis jurados Edgar González y Víctor Montaña por habernos aceptado, también a Licenciada Mayela González y a Licenciada Lumen Alcalá y a los trabajadores que laboran en la Gerencia de Recursos Humanos: Valentina Bustillo, Norelis Caguana, Yezabel Lara, Rafael Farias, Iris Carreño, Dina Galeno, Norka Pérez, Milena Mata, Giovanni Perluzzo, Veruska López, y al señor Aaron por su valioso apoyo.

A mis tíos: Yanerma Cermeño, Anyela Mota y José Ángel Mota, mis primos Eudomar Brito, Eudimar Márquez, Alexander Márquez, Geomar Mota, Ronald Valderrama y Darwin romero, a mis familiares más allegados como lo son: Pedro Pérez, Zuleima Cermeño, Zenaida Cermeño, Ramón Cermeño, Ángel Mota, María Lira, David Lira a todos mis compañeros en la universidad de Oriente en especial a mi amigo Ernesto Frontado por su resistencia a soportarme desde el liceo hasta la universidad, a Marlinda Nolasco.

Verónica Maita

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por permitirme existir y vivir cada día. A mi madre Marlene Josefina Wills Rivera por su apoyo incondicional y por jamás dejar de creer en mí; te amo mamá, eres un regalo divino de Dios. A mi esposo Jesús por siempre ser un soporte absoluto en cada situación. Te amo mi sol. A mis hermanos Luís Fran y Daniel, a mis cuñadas Yoli y Evelyn por ayudarme en todo lo que han podido.

A mis sobrinos mis tesoros más preciados Luís Daniel Serres Troncoso y María Victoria Del Valle Serres Troncoso. Y a los sobrinos postizos Ricardo Jesús Mota Rosas, Juliana Victoria Del Valle Mota Rosas, Osmar Andrés Mota González, Ernesto Josué Mota.

A mi coma María De Los Ángeles Brito Lárez que siempre estuvo para mí hasta su último suspiro de vida, gracias por haber estado siempre presente y sé que desde el cielo me sigues ayudando a cumplir mis objetivos. Te extraño mi coma. A mis ahijados hermosos Ángeles Brito, Miguelangel Noriega, Samantha Rosal y Sebastián González, que Dios me los bendiga siempre y sigan el ejemplo de superación.

A Mis tíos Osmar Mota y Delia Moreno por siempre estar pendiente de mi educación y mi crecimiento personal.

Irma Serres

DEDICATORIA

Le Dedico primeramente a Dios por darme vida y salud para vivir este momento tan grande y especial para MI. “Gracias Señor por llenar mi vida de tantas bendiciones” con Gran motivo me inspiro a dedicarle y agradecer a todas aquellas personas que me ayudaron:

A mi mamá Glexy Cermeño con quien cuento para todo logro y siempre deposita en mi toda la confianza y el amor para hacer más placentero y hermoso el camino.

A mis abuelos Yesenia Cermeño Y Luis González quienes fueron y serán mi más grande apoyo, a mis tres tíos, Yanerma Cermeño, Anyela Moya por estar ahí a pesar de las diferencias, y a José Ángel Mota que a pesar de no estar entre nosotros esta desde el cielo cuidándome y dándome su bendición, a mis cuatros primos Eudomar Brito, Eudimar Márquez, Alexander Márquez y Geomar Mota, Ronald Valderrama y a mis demás familiares.

Verónica Maita

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE APROBACION	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	x
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.3 Objetivos.....	6
1.3.1 Objetivo General	6
1.3.2 Objetivos Específicos.....	6
1.4 JUSTIFICACIÓN	6
1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	11
CAPITULO II.....	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.2 BASES TEÓRICAS DEL PROBLEMA	18
2.2.1 Teoría de Formación.....	18
2.2.2 Concepto de Formación.....	19
2.2.3 Factores que afectan la formación	20
2.2.4 Proceso de formación	21
2.2.5 Tipos de Formación.....	23
2.2.6 Beneficios de la Formación.....	23
2.2.7 Técnicas de formación	25
2.2.8 Evaluación del programa de formación.....	26
2.3 BASES LEGALES	26
2.4 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	31
2.4.1 Reseña Histórica.....	31
2.4.2 Misión de Compresión Gas.....	36
2.4.3 Visión de Compresión Gas.....	36
2.4.4 Organigrama de PDVSA Compresión Gas	37
CAPITULO III.....	38
MARCO METODOLÓGICO.....	38
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.2.1 Población	39
3.2.2 Muestra	40

3.2.3 Instrumentos y técnicas de recolección de los datos	42
3.2.4 Revisión bibliográfica	42
3.2.5 Observación Directa.....	43
3.2.6 Cuestionario	43
CAPÍTULO IV	45
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	45
CAPÍTULO V	99
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	99
4.1 CONCLUSIONES.....	99
4.2 RECOMENDACIONES	100
CAPÍTULO VI	102
MARCO DE SOLUCIONES.....	102
6.1 PROPUESTA GENERAL	102
6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	102
6.3 OBJETIVO GENERAL.....	103
6.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	103
6.5 ACTIVIDADES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS.....	103
6.6 RECURSOS INDISPENSABLES PARA EL ÉXITO DEL PLAN	104
6.7 PLAN DE ACCIÓN PARA LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS REGIÓN ESTE-ORIENTE DE PDVSA GAS.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	109
ANEXOS.....	113
HOJAS DE METADATOS.....	117

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1	45
CARGOS A UTILIZAR DE ACUERDO AL ÁREA MATURÍN	45
CUADRO N° 2	50
Consolidación de las Necesidades Detectadas	50
CUADRO N° 3	61
Contenido de las Acciones de Formación.....	61
CUADRO N° 4	86
Distribución absoluta y porcentual en relación a la pregunta de tipo género del encuestado que labora en PDVSA Compresión Gas área	86
Maturín.....	86
CUADRO N° 5	87
Distribución absoluta y porcentual referente a las gerencias donde los trabajadores encuestados desempeñan sus actividades dentro de la organización.	87
CUADRO N° 6	88
Distribución absoluta y porcentual referente al tipo de nómina.....	88
CUADRO N° 7	89
Distribución absoluta y porcentual de acuerdo al nivel de instrucción de los encuestados.	89
CUADRO N° 8	90
Distribución absoluta y porcentual concerniente a la existencia del programa de formación para cada trabajador.	90
CUADRO N° 9	91
Distribución absoluta y porcentual en relación a como consideran los encuestados el programa de formación de la empresa	91
CUADRO N° 10	92
Distribución absoluta y porcentual acerca de la recomendación de un programa de formación.....	92
CUADRO N° 11	93
Distribución absoluta y porcentual referente de los centros educativos donde se dictan las formaciones	93
CUADRO N° 12	94
Distribución absoluta y porcentual relacionada con las modalidades de formación aplicada por la empresa.....	94
CUADRO N° 13	95
Distribución absoluta y porcentual de acuerdo a los eventos de formación que realiza la empresa	95
CUADRO N° 14	96
Distribución absoluta y porcentual referente a los eventos de formación que les gustaría asistir.....	96

CUADRO N° 15	97
Distribución absoluta y porcentual concerniente al área de conocimiento que le gustaría fortalecer	97
CUADRO N° 16	98
Distribución absoluta y porcentual pertinente a la modalidad de formación que les gustaría fuese aplicada	98





UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Maturín-Edo-Monagas

**PROPUESTA DE MODALIDADES DE FORMACIÓN PARA EL
PERSONAL DE PDVSA COMPRESIÓN GAS ORIENTE EN MATURÍN
ESTADO MONAGAS. AÑO 2013**

ASESOR:
Joanna Martínez

Autores:
Maita, Verónica C.I 20.248.911
Serres, Irma C.I 18.983.774

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad proponer modalidades de formación para el personal que labora en PDVSA Compresión Gas Oriente, en Maturín estado Monagas para el año 2013; para ello fue necesario: Conocer los resultados de la detección de necesidades de formación de los empleados realizada por la Gerencia de Recursos Humanos de PDVSA Gas Este-Oriente para el año 2013; seleccionar los contenidos de formación según el cuadro de la detección de necesidades; determinar los tipos de formación que se ajusta a los requerimientos de los trabajadores y empresa para proponer modalidades de formación de acuerdo a las necesidades detectadas en PDVSA Compresión Gas Oriente. La investigación fue de campo con un nivel proyectivo, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas a una muestra de 187 empleados y permitió llegar a las siguientes conclusiones: Dentro de la organización existe mayoría de trabajadores con título de educación superior; en general, los encuestados poseen conocimiento acerca del programa de formación que tiene la empresa, pero de igual manera existe un alto índice de trabajadores ajeno a la informaciones para las acciones de formación y los planes que posee la organización para ellos; los encuestados desean ser formados en el área técnica de sus actividades; el capital humano quiere que la modalidad de formación sea presencial, donde exista la interacción física; la cual es la que se aplica de manera más reiterativa dentro de la organización.

INTRODUCCIÓN

El capital humano juega un papel importante en la actualidad de las organizaciones, ya que es el único capaz de impulsar una búsqueda creativa, permanente y sistemática para mejorar las acciones administrativas y operativas de cada empresa; esto solo se logra mediante los esfuerzos de formación efectiva, por lo que se hace necesario la intervención de la función gerencial como base, dirigida a mejorar el desempeño del personal.

En tal sentido, las organizaciones podrán cumplir los objetivos establecidos a medida que su personal se desempeñe positivamente; la persona, por medio de la formación, asimila los conocimientos, aprende habilidades, desarrolla actitudes y comportamientos diferentes. La información guía el comportamiento de las personas y las vuelve más eficaces; la formación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de las personas y en consecuencia, el desempeño de la organización. En la actualidad la formación del capital humano es la respuesta a las necesidades que tienen las organizaciones de contar con un personal calificado y productivo. Tomando en cuenta la obsolescencia las instituciones se preocupan por formar, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan la eficiencia a través del tiempo.

En función a lo antes expuesto, la presente investigación se dirigió en proponer modalidades de formación para el personal de PDVSA Compresión Gas Oriente en Maturín Estado Monagas, año 2013. Para la presentación y mejor comprensión de esta investigación se estructuró en capítulos, donde se describe cada uno de los aspectos que podrán dar respuesta a la problemática que será objeto de estudio.

El capítulo I contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, la justificación: que no es otra cosa que señalar las razones que orientaron al estudio de la problemática, la delimitación significa focalizar el área de interés y el año de realización de la investigación; la definición de términos básicos para dar a conocer el significado de las palabras para una mayor comprensión del lenguaje que se utiliza y las variables que se utilizaron.

El capítulo II expresa las bases teóricas referentes al proceso de formación identificando las teorías que sustentan el estudio, de igual manera presenta la evolución histórica del tema, también comprende las bases legales que son aquellos sustentos de manera jurídica de las teorías y términos. Se incluyó la información sobre la institución.

El capítulo III que es el marco metodológico, refleja las características de la investigación, población y muestra. Las técnicas de investigación y recolección de datos; y el procedimiento de análisis de los mismos.

El capítulo IV es la presentación del análisis de los resultados donde podrán encontrar los argumentos recolectados mediante los instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo V se dan a conocer las conclusiones, recomendaciones y se indica la propuesta para solucionar el caso investigado.

En el capítulo VI se plantea una propuesta con el plan de acción para llevar a cabo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Para las empresas u organizaciones, la formación del capital humano debe ser de vital importancia porque constituye el desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redunda en beneficios para la empresa tales como: incremento de la productividad, mejoras en la calidad, salud y seguridad, dimensiones psicológicas del personal, desarrollo profesional, prevención de la obsolescencia, supervivencia, entre otros.

La formación académica debe ser reforzada y complementada, por tal razón, toda organización debe valorar, respaldar y destinar los recursos necesarios para la puesta en práctica de programas que promuevan de manera eficiente la transmisión de conocimientos, que mejoren las competencias del personal que labora en la organización.

Chiavenato (2009), dice que:

La formación es la experiencia aprendida que produce un cambio permanente en el individuo y que mejora su capacidad para desempeñar su trabajo. La formación implica un cambio de habilidades, de conocimientos, de actitudes, o de comportamiento. Esto significa cambiar aquello que los empleados conocen, su forma de trabajar, sus actitudes ante su trabajo o sus interacciones con los colegas o el supervisor.

De acuerdo a las definiciones antes expresadas se puede concluir que la formación es la base del cambio del talento humano en cualquier organización.

De igual manera es determinante diseñar los planes de formación que sean creados especialmente para cada organización de acuerdo con las necesidades de los individuos con respecto a la función que ejerce para que alcance de las metas propuestas con mayor eficiencia. En tal sentido, se debe tomar en cuenta las diversas alternativas de formación que sean viables para la organización de acuerdo con el personal tomando en cuenta que las modalidades de formación existentes son: presenciales, semipresenciales, a distancia o con apoyo de la tecnología.

Cada una de estas modalidades de formación tiene beneficios tanto para la organización como para los trabajadores, orientados al perfil de los trabajadores, el contenido de los cursos, las habilidades y conocimientos a adquirir o reforzar, así como los costos asociados.

Se presentan como objetivos universales: eficiencia, eficacia, rentabilidad, competitividad, entre otros; por lo cual existe mayor necesidad de dirigir empresas e instituciones que cuenten con personal altamente calificado y entrenado a través de herramientas que incorporen las nuevas tecnologías y que permitan dotar al personal con los conocimientos y habilidades que requiere para el desempeño óptimo de sus labores.

A esta realidad no escapan las instituciones públicas y privadas, debido a que en la actualidad están pasando por una serie de transformaciones que les obliga de manera eficaz y eficiente a reforzar las habilidades y aptitudes de sus empleados para seguir garantizando el respaldo y apoyo de bienes y servicios a sus clientes.

En el caso concreto de Petróleos de Venezuela S. A (PDVSA), empresa matriz de la República Bolivariana de Venezuela, encargada del desarrollo de la industria Petrolera, Petroquímica y Carbonífera, cuenta con PDVSA

Gas como la filial, dedicada a la exploración y explotación de gas no asociado, así como la extracción y fraccionamiento de líquidos de gas natural (LGN), el transporte, distribución y comercialización de Metano.

PDVSA Gas a su vez está segmentada en áreas especializadas de acuerdo a la cadena del valor del proceso operativo: Extracción, Producción, Compresión, Distribución y Comercialización. El presente estudio se concretó en el negocio de Compresión Gas Oriente perteneciente a PDVSA Gas en el área Maturín.

En este mismo orden de ideas, Petróleos de Venezuela S.A posee una serie de procesos de gran apoyo para la formación de su talento humano, como la aplicación de la tecnología de la detección de necesidades y el plan de formación, sin embargo, una vez recibida la formación no existen mecanismos para evaluar el aprendizaje, esta información no es aprovechada posteriormente debido a que al llegar el momento de identificar las modalidades de formación solo es empleada una: presencial.

Otros aspectos resaltantes de la problemática en este aspecto, es la poca asignación presupuestaria anual, la filial no posee facilitadores internos que apoyen el desarrollo de las actividades, no se dispone de espacio físico donde se puedan realizar dichas acciones y como consecuencia se tiene problemas en la movilización de los participantes a los lugares del evento.

Mediante la observación directa en este negocio se plantearon las siguientes interrogantes: ¿Se conocen las necesidades de formación de los trabajadores?, ¿Existe vinculación de las necesidades de formación con los contenidos a impartir?, ¿Cuáles modalidades de formación son idóneas para la realidad organizacional y para la adquisición eficaz de los conocimientos y habilidades?

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La siguiente investigación se planteó sobre una propuesta de modalidades de formación para el personal de PDVSA Compresión Gas Oriente ubicada en la avenida Alirio Ugarte Pelayo de la ciudad de Maturín Estado Monagas. Año 2013.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Proponer modalidades de formación para el personal de PDVSA Compresión Gas Oriente en Maturín Estado Monagas. Año 2013.

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer los resultados de la detección de necesidades de formación de los empleados realizada por la Gerencia de Recursos Humanos de PDVSA Gas región Este-Oriente para el año 2013.

- Seleccionar los contenidos de formación según el cuadro de necesidades detectadas.
- Determinar las modalidades de formación que se ajusten a los requerimientos de los trabajadores y la empresa.
- Proponer modalidades formación de acuerdo a las necesidades detectadas en PDVSA Compresión Gas Oriente.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El capital humano es lo más importante en cualquier organización, lo conforma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de

especial importancia en una gerencia que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan. Al realizar una propuesta que permita mejorar el rendimiento del personal involucrado en la coordinación y ejecución de las actividades realizadas en la institución y aumentando el interés de los participantes hacia la formación, se puede lograr una mayor rentabilidad para la empresa.

Es importante la aplicación de métodos que mejoren las habilidades y destrezas de los trabajadores en sus puestos de trabajo por ello es necesario implementar acciones formativas que eleven el potencial profesional de cada trabajador dentro de la organización.

En tal sentido, es de gran interés proponer diferentes modalidades de formación a utilizar para el personal de PDVSA Compresión Gas Oriente en Maturín Estado Monagas, de manera de democratizar la formación y ampliar el ámbito de participantes en las acciones de formación; con ello se pretende reducir la asistencia reiterada de los mismos participantes en virtud que actualmente se cuenta con asistencia limitada del personal que labora en las plantas por falta de reemplazos.

De acuerdo a lo antes descrito, el presente estudio de investigación basó su importancia en las razones que se describen a continuación:

Para la empresa: la organización podrá contar con la selección de las modalidades de formación que se ajusten a su realidad para flexibilizar el acceso a la formación.

Para los trabajadores: les servirá de apoyo para determinar según los conocimientos y habilidades a adquirir, la modalidad de formación más

adecuada.

Para la Universidad y sociedad estudiantil les servirá como base teórica para cuando sea necesario diseñar, actualizar o proponer las modalidades de formación según sean sus necesidades y proyecciones futuras.



Operacionalización de las variables

Este proceso está sujeto a establecer una interrelación entre la realidad de estudio. En la operacionalización de variables se tomó en cuenta los elementos siguientes: variables, dimensiones e indicadores, que conducen a obtener los datos que sirven de guías para organizar los instrumentos que permitió realizar el diagnóstico y detectar la realidad de la situación planteada.

Objetivo General: Proponer modalidades de formación para el personal de PDVSA Compresión Gas Oriente en Maturín Estado Monagas. Año 2013			
Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
Conocer los resultados de la detección de necesidades de formación de los empleados realizada por la Gerencia de Recursos Humanos de PDVSA Gas Región Este-Oriente para el año 2013	Necesidades de formación.	Medios utilizados para diagnosticar las necesidades de formación.	1
		La detección de necesidades se encuentra determinada en función a: Necesidades del personal, necesidades del puesto de trabajo, necesidades del puesto de trabajo	2
		Periodo de actualización del sistema de detección de necesidades.	3
Objetivo General: Proponer modalidades de formación para el personal de PDVSA Compresión Gas Oriente en Maturín Estado Monagas. Año 2013.			
Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
Seleccionar los contenidos de formación según el cuadro de necesidades detectadas.	Contenido de los cursos.	El contenido de los cursos se realiza en función a las necesidades detectadas.	4
		Se revisa el contenido de los cursos a dictar.	5

Objetivo General: Proponer modalidades de formación para el personal de PDVSA Compresión Gas región Oriente en Maturín Estado Monagas. Año 2013.			
Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
Determinar las modalidades de formación que se ajusten a los requerimientos de los trabajadores y la empresa.	Modalidades de Formación	Cuenta la empresa con proveedores externos para la formación.	6
		De acuerdo a la dinámica organizacional que modalidades se ajustan a la empresa: Instrucción en el puesto, Rotación de puesto, Conferencias y videoconferencias, Estudio de casos, Auto-aprendizaje programado, Aprendizaje mediante práctica.	7
		Cuáles de los siguientes elementos se evalúan para determinar la modalidad: Costo, Lugar, Actualización del material, Trayectoria de los docentes, tecnología disponible.	8

1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Análisis de las personas: Determinación de las personas específicas que necesitan formación. Bohlander, G. (2005) P.300

Cambio: Es la etapa en la cual se experimentan, ejercitan y aprenden nuevas ideas y prácticas. Ocurre cuando se descubren y adoptan nuevas actitudes, valores y comportamientos. Chiavenato (2009) P.411

Competencia técnica: Formación asociado a un área funcional u operacional, especialidad técnica o artesanal, necesaria para la operación y mantenimiento. PDVSA (2010)

Competencia Genérica: Formación asociados al mejoramiento de características personales del trabajador, actitudes, motivaciones. PDVSA (2010).

Competencia Ciudadana: Formación que le otorgan al ser humano la posibilidad de actuar en su ámbito social dentro del marco cívico y con apego a los principios morales establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. PDVSA (2010)

Competencia Habilitante: Formación que representan un conjunto de conocimiento, habilidades y destrezas que habilitan los procesos administrativos y técnicos. PDVSA (2010)

Formación: es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito de capacitar es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en el trabajo. Chiavenato (2009) P.371

Formación Artesanal y Certificación Ocupacional: Formación dirigida a desarrollar y reforzar los conocimientos, destrezas y habilidades en y para el trabajo, cuyos resultados representan un impacto primario y vital sobre las actividades operacionales. Las competencias asociadas al área industrial y artesanal, capacitan al trabajador para el desempeño de una determinada ocupación y en este sentido, guardan estrecha relación con los oficios conocidos en PDVSA. PDVSA (2010)

Formación Supervisoría / Gerencial: Formación orientada a desarrollar y reforzar el rol de líder (Supervisor y Gerente) que propicie el desarrollo de un liderazgo acorde con la exigencia actual del país y la empresa, permitiendo actuar a los mismos como pioneros en la construcción del nuevo enfoque de gestión socialista y humanista, modelando los valores y principios dentro del proceso de transformación cultural necesaria para la consolidación de la industria petrolera nacional, popular y revolucionaria. PDVSA (2010)

Eficacia: Grado en que se han conseguido las metas y objetivos propuestos mediante la realización de actividades y tareas programadas". (Aguilar y Ander-Egg, 1994) P.49

Eficiencia: Es la proporción que refleja una comparación entre lo resultado logrados y los costos sufragados para el cumplimiento de las metas. (Sileceo, A. 2004) P.127

Habilidad: Capacidad para la reacción de tipo simple o complejo, psíquico o motor, que ha sido aprendidas por un individuo hasta el grado de poder ejecutarlas con rapidez y esmero. Bohlander, G. y Snell, S. (2005) P.254

Necesidades de Formación: Diferencian entre los estándares de ejecución de un puesto y el desempeño real de la persona, siempre y cuando tal discrepancia obedezca a la falta de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Dessler, G. (2001) P.327

Organizaciones: Instituciones que permiten que la sociedad persiga metas que no alcanzarían los individuos solos. Ivancevich (2006) P. 637

Personal: Con los términos personal o mano de obra se hace referencia a todas las personas que aportan su esfuerzo físico y/o intelectual al proceso productivo de la empresa, siempre que su vinculación con ésta sea de carácter jurídico - laboral. López F. (2010).P.44

Plan de Formación: Es el conjunto de acciones, estructuradas secuencialmente y por niveles de aprendizaje a desarrollar en un periodo de tiempo. Intranet PDVSA, Lineamientos de Educación.

Planificación: Es el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la acción, Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2006)

Tecnología: Concepto importante que puede tener muchas definiciones en casos específicos, pero que en general se refiere a las acciones físicas y mentales de una persona en relación con algún objeto, otra persona o algún problema, para cambiarlo en alguna forma. Ivancevich (2006) P. 590

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

A continuación se muestra la evolución histórica del problema, las bases teóricas y las bases legales donde se sustenta la investigación. Es importante señalar que es necesario conocer las teorías que han influido en la conformación en el proceso de formación en el trabajo de las organizaciones que pertenecen al mercado laboral venezolano. Así mismo se señala la identificación de la empresa donde se realizó la investigación.

Evolución histórica del problema.

Raras veces el personal contratado puede completar sus actividades y obligaciones de trabajo; incluso los empleados ya experimentados tienen algo que aprender sobre la forma de operar de la organización, como por ejemplo: su personal, sus políticas, procedimientos, controles, normas, etc. Aun cuando la formación y el desarrollo cuestan dinero y tiempo, las organizaciones modernas y con éxito consideran tales costos como una correcta inversión en los recursos humanos. La diferencia entre las capacidades de un nuevo empleado y las exigencias de su puesto puede ser importante.

La formación complementa las capacidades de los nuevos empleados. El resultado que se espera lograr es un equilibrio entre lo que puede hacer el nuevo trabajador y lo que exige el puesto. Aunque esos esfuerzos requieren mucho tiempo y dinero, reducen la rotación del personal y ayudan a los nuevos trabajadores a ser más productivos. Aun el personal con antigüedad necesita formación, ya que le es de ayuda a evitar la obsolescencia y a realizar sus tareas con mayor eficacia.

Con el objeto de ubicarnos en el tiempo se mencionan algunas notas históricas que, directamente e indirectamente sirven como antecedentes de lo que se define como formación. Se debe mencionar que el fenómeno de la educación es tan antiguo como el hombre mismo. El proceso de aprendizaje, eje de toda acción educativa y de entrenamiento, era claro que en los primeros intentos por enseñar e intercambiar habilidades entre los pueblos primitivos.

La evolución histórica de la formación se puede ubicar en varios siglos antes de Cristo, donde el hombre por la necesidad de enfrentarse a la naturaleza y subsistir en su medio creó herramientas, armas, viviendas y fue perfeccionando el lenguaje, a fin de cubrir esas necesidades de supervivencia. Muchos estudios de este interesante tema indican que hace 600 años la formación y el aprendizaje han jugado en el desarrollo de los conocimientos y de las civilizaciones un papel acelerado y cada día más evidente. En épocas anteriores, las condiciones geográficas de los pueblos, hizo cambiar profundamente las costumbres y los patrones mentales de sus pobladores, puesto que las condiciones climáticas, limitaban la actividad agropecuaria de las zonas, tal es el caso que en los países del norte solo se daba una cosecha al año, existían menos animales, además, de ser estos difíciles de cazar.

Los apéndices que se conocen desde 2000 años A.C., y la estructura de los gremios y asociaciones constituyen un antecedente remoto de la actual educación. Con el surgimiento de lo que se puede llamar la era industrial, primera mitad del siglo XVIII aparecen innumerables escuelas industriales cuyas metas es lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible. Ya en este siglo, el entrenamiento y la formación han tenido un gran desarrollo. Por el año de

1915 aparece en los Estados Unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar conocido como “Método de los cuatro pasos” que son: mostrar, decir, hacer y comprobar. Debemos indicar que en las dos guerras sufridas en este siglo dieron lugar a las técnicas de entrenamiento y formación intensiva, cuyos métodos se han ajustados a otros campos de la acción humana, especialmente de la industria.

En 1940 fue cuando se empezó a entender la labor que la formación debería ser una función sistematizada y organizada, en la cual la figura del instructor adquiere especial importancia. En el año de 1970 en México, la Ley Federal del Trabajo establece como obligación de las empresas el capacitar a sus empleados, y para 1977 la formación para el trabajo se convierte en un derecho para el trabajador, en 1978 se origina el sistema de formación y desarrollo.

Las industrias de productos y servicios con bajos contenido tecnológico se ven amenazadas por países que compiten con grandes volúmenes y bajos costos y tecnología incorporada requieren de gran flujo de capital para sostener el ritmo de cambio tecnológico, es por ello que la capacitación hoy en día es de vital importancia para cualquier industria, ya que los seres humanos pueden estar a la vanguardia tecnológica mientras sean capacitados ya que es una vía formal para el aprendizaje.

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Anteriormente otros trabajos han sido elaborados con la finalidad de abordar esta problemática. Con la intención de apoyar esta investigación se consultaron los siguientes trabajos:

Caraballo D. y García N. (2009) realizaron una investigación para optar al título de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos, titulada: Análisis del Programa de Adiestramiento del personal adscrito al departamento de Recursos Humanos de la empresa Procesadora Agroindustrial de Oriente (PASTOR), C.A, Maturín Estado Monagas. La investigación se realizó bajo modalidad de campo y de un nivel descriptivo. Concluyeron que la empresa usa programas de formación INCES por lo cual la organización se considera cerrada en este ámbito. Dentro de las técnicas de formación más aplicadas están la realización de cursos y talleres, debido a la limitación de programa de formación INCES.

Se puede constatar que la investigación fue realizada en la empresa PASTOR C.A, bajo la modalidad de campo y nivel descriptivo; se observa que la empresa está limitada a la realización de formaciones pero con técnicas presenciales lo cual al inferir con relación al tema de nuestra investigación se visualiza que la diversidad de técnicas de formación que posee PDVSA Compresión Gas son de igual manera presenciales.

Rodríguez, D. (2010) en su trabajo: Detección de Necesidades de Formación ejecutado al personal que labora en la Gerencia De Recursos Humanos de la empresa mixta PDVSA-Petrowarao, S.A. El nivel de investigación fue descriptivo, lo que permitió encontrar carencias en el programa de capacitación que posee la empresa teniendo en cuenta que el proceso de formación es indispensable para el mejoramiento de cada organización.

Obteniendo como resultado de esta investigación la falta de organización y el bajo presupuesto conllevan como consecuencia al poco desarrollo y actualización del personal, tomando esto como referencia podremos utilizar las teorías utilizadas en esta investigación para lograr

desarrollar uno de nuestros objetivos específicos.

Ramos A. (2010) realizó una investigación para optar al grado de Gerencia de Recursos Humanos, titulada: Elaboración de un Plan de Capacitación por Competencias para el desarrollo profesional del capital humano de la empresa Oriente Consultores, C.A Maturín Estado Monagas. Dicha investigación fue de campo en un nivel descriptivo. Teniendo como conclusiones: la necesidad de formación de parte de los trabajadores, se evidencia que un 50% de los trabajadores no ha participado en acciones de formación durante el año 2009.

Focalizando la necesidad que posee cada trabajador de la empresa Oriente Consultores C.A, se hace la comparación con la necesidad que tienen el capital humano que tiene PDVSA Compresión Gas por lo tanto será de mucha ayuda las referencias hechas de esta investigación.

Los antecedentes de la investigación descritos anteriormente son de utilidad en nuestra investigación por ser referencia de las necesidades que poseen las organizaciones de formar al personal de acuerdo con las nuevas tendencias tecnológicas.

2.2 BASES TEÓRICAS DEL PROBLEMA

A continuación se muestran las bases teóricas donde se sustenta la investigación por la importancia en conocer las teorías que han influido en el procedimiento de formación.

2.2.1 Teoría de formación

Idalberto Chiavenato (2009), expresa en su publicación gestión del talento humano, que:

Las personas son el principal patrimonio de las organizaciones. El capital humano de las organizaciones –compuesto por personas, que van desde el más simple obrero hasta el ejecutivo principal- se ha convertido en un asunto vital para el éxito de un negocio y la principal diferencia competitiva entre las organizaciones. En un mundo cambiante y competitivo, con una economía sin fronteras, las organizaciones deben prepararse continuamente para los desafíos de la innovación y la competencia. Las organizaciones más exitosas invierten mucho en formación para obtener un rendimiento garantizado; para ellas la formación no es un gasto sino una inversión, sea en la organización o en las personas que trabajan en ella. Además, produce beneficios para los clientes. P.370

El capital humano por ser el eslabón elemental en cualquier proceso dentro de las organizaciones debe estar en consonancia con las nuevas tendencias que están a la vanguardia del mundo moderno, para ello se realizan las formaciones, para que las personas tengan a la mano las herramientas necesarias a la hora de realizar sus actividades y para lograr que las organizaciones sean exitosas.

2.2.2 Concepto de formación

La formación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al capital humano al proceso productivo mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Es el proceso de modificar sistemáticamente, el comportamiento de los empleados con el propósito de que alcancen los objetivos de la organización. La formación se relaciona con las habilidades y las capacidades que exige actualmente el puesto. Su orientación pretende ayudar a los empleados a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito. Chiavenato (2009) P.371

2.2.3 Factores que afectan la formación

En el proceso de formación hay una serie de factores que influyen dentro y fuera de la organización Idalberto Chiavenato en su obra Gestión Del Talento Humano (2009) página 373 expresa: “No cabe duda de que el cambio es el factor que más afecta las actividades de formación; sin embargo, otros factores que afectan la posibilidad de alcanzar estos objetivos en las organizaciones como:

a. **El apoyo de la alta gerencia**

Tal vez sea el requisito más fundamental para el éxito de las actividades de formación; el apoyo debe ser real y constante y se debe comunicar con claridad a toda la organización.

b. **El compromiso de los especialistas y los generalistas**

Todos los gerentes, tanto los especialistas en administración de personal como los gerentes de líneas, deben de estar directa y estrechamente ligados a los programas de formación.

c. **Los avances tecnológicos:**

Ningún factor tiene más influencia en las formaciones que la tecnología de información. La computadora y el Internet están afectando profundamente las funciones de los negocios y cambiando la forma en que se divulga la información a las personas.

d. **Los principios del aprendizaje**

El propósito de las capacitaciones es el cambio en el comportamiento de las personas, que deben aprender la información para que puedan realizar el cambio. En este sentido, las ciencias conductuales han beneficiado a los programas de formación con sus principios de aprendizaje que faciliten el proceso de cambio de las personas.

e. Otros procesos de la administración de personal

Las actividades de formación dependen de todos los demás procesos de la gestión del talento humano. Si el reclutamiento y la selección introducen a candidatos que no tienen las calificaciones necesarias, entonces se tendrá que realizar un plan de formación para mejorarlos y llevarlos a obtener las calificaciones más altas”.

Estos factores se deben de tomar en cuenta para realizar el proceso de formación.

2.2.4 Proceso de formación

Como todo proceso sistemático tiene una serie de pasos para poder realizar una capacitación y ver si es efectiva para el personal que fue postulado para la misma.

Chiavenato (2009) p.375 expresa que: “La formación es un proceso cíclico y continuo de cuatro etapas:

- a. **El Diagnóstico:** Consiste en realizar un inventario de las necesidades o carencia de formación que debe ser atendidas o satisfechas. Las

necesidades pueden ser pasadas, presentes o futuras.

- b. El diseño: consiste en preparar el proyecto o programa de formación para atender las necesidades diagnosticadas.
- c. La implementación: es ejecutar y dirigir el programa de formación
- d. La evaluación: consiste en revisar los resultados obtenidos con la formación.”



2.2.5 Tipos de formación

La formación tiene una diversidad de tipos para ser aplicadas de acuerdo a las necesidades de las organizaciones y a las necesidades del personal.

Chiavenato (2009) P. 381 manifestó que. “La formación se puede dar de varias maneras: en puesto de trabajo, en clase, por teléfono, por medio de la computadora o por satélite. Los medios son muy variados. Por cuanto se refiere al lugar donde ocurre, la formación puede ser:

- a. En el puesto de trabajo: es una técnica que proporciona información, conocimiento y experiencia en cuanto al puesto. Puede incluir la dirección, rotación de puestos y asignación a proyectos especiales. La dirección presenta una apreciación crítica sobre la forma en que la persona desempeña su trabajo. La rotación de puestos implica que una persona pasa de un puesto a otro con el fin de comprender mejor a la organización como un todo. La asignación de proyectos especiales significa encomendar una tarea específica para que la persona aproveche su experiencia en una determinada actividad.
- b. Las técnicas de clase: utilizan un aula y un instructor para desarrollar habilidades, conocimientos y experiencias relacionados con el puesto. Las habilidades pueden variar desde las técnicas (como programación de computadora) hasta las interpersonales (como liderazgo o trabajar en equipo). Las técnicas de clases desarrollan actividades sociales”.

2.2.6 Beneficios de la formación

De acuerdo con Bohlander y Snell, explican que: La formación a todos

los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

a. Cómo Beneficia la formación a las organizaciones:

- ✓ Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- ✓ Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- ✓ Crea mejor imagen.
- ✓ Mejora la relación jefes-subordinados.
- ✓ Se promueve la comunicación a toda la organización.
- ✓ Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- ✓ Se 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.

b. Cómo beneficia la capacitación al personal:

- ✓ Ayuda al individuo para 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.

2.2.7 Técnicas de formación

Chiavenato (2009) P. 383. Existen varias técnicas de formación, a saber:

- Lecturas. La técnica más utilizada para transmitir información en programas de formación es la lectura; es un medio de comunicación que implica una situación de mano única, en la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes. El instructor presenta la información en esa situación de formación, mientras el personal en formación participa escuchando y no hablando.
- Formación en clase. Es el entrenamiento fuera del local de trabajo, en un aula. Los educandos son reunidos en un local y cuentan con la ayuda de un instructor, profesor o gerente que transmite el contenido del programa de formación.
- Formación por computadora. Con la ayuda de la tecnología de la información, se puede hacer por medio de CD o DVD y con la ayuda de multimedia (gráficos, animación, películas, audio y video).
- E-Learning. Se refiere al uso de las tecnologías de Internet para entregar una amplia variedad de soluciones que aumentan el desempeño y el conocimiento de las personas. También se conoce como Web-based-training (WBT) o formación en línea.

2.2.8 Evaluación del programa de formación

La etapa de la evaluación del programa de formación aplicada es la más esencial porque se valoran los resultados de todas las etapas anteriores y se observa si el tiempo y dinero invertido en el mismo se aprovechó de la mejor manera para lograr alcanzar las metas de un modo más efectivo.

Chiavenato (2009) P.387. Es necesario saber si el programa de formación alcanzó sus objetivos. La etapa final es la evaluación para conocer su eficiencia, es decir, para saber si la formación realmente fue satisfactoria para las necesidades de la organización, las personas y los clientes. Como la formación representa un costo de inversión, se requiere que esa inversión produzca un rendimiento razonable. Se debe detectar si el programa de formación satisfizo las necesidades para el cual fue diseñado. Las principales medidas para evaluar la formación son:

- a. Costos: cuál ha sido el costo invertido en el programa de formación
- b. Calidad: que tan bien cumplió las expectativas.
- c. Servicio: satisfizo las necesidades de los participantes o no.
- d. Rapidez: que tan bien se ajustó a los nuevos desafíos que se presentaron
- e. Resultados: que resultados ha tenido.

2.3 BASES LEGALES

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Título III De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes

Capítulo VI De los derechos Culturales y Educativos

Artículo 102 Educación para todos

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad...

Según lo expresado en la Constitución se entiende que el derecho a la educación es obligatorio y el Estado debe velar por que todos los ciudadanos tengamos alcance a ello.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras

Título V De La Formación Colectiva, Integral, Continua Y Permanente De Los Trabajadores Y Trabajadoras En El Proceso Social Del Trabajo

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 293 Educación y Trabajo:

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amantes de la paz establecida en el texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela.

De acuerdo al artículo anterior; el trabajo y la educación van en conjunto para la producción de bienes y servicios en cualquier organización que realice sus actividades en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 295 La Formación Esencia del Proceso Social de Trabajo

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

La educación de los trabajadores de manera continua será la base para cualquier proceso social en las organizaciones, ya que incrementa el potencial creativo del personal y deben mantenerse los valores.

Capítulo II Formación para el trabajo

Artículo 299 Formación y Puesto de Trabajo Digno

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

El Estado debe velar porque el proceso de la educación se desarrolle de la manera apropiada para que los trabajadores y que ellos tengan la garantía de un trabajo digno y tener el bienestar para sus familiares y comunidad.

Capítulo III De la Educación en el Trabajo

Artículo 317: Facilidades para la Formación en la Entidad de Trabajo

Los patronos o patronas facilitaran la formación de los trabajadores y trabajadoras en la entidad de trabajo, en el marco del proceso social de trabajo

Es obligación de los patronos de formar en el trabajo a su personal.

Ley Orgánica de Educación

Capítulo II Corresponsales de la Educación

Artículo 22 Participación y obligación de las empresas públicas y privadas

Las empresas públicas y privadas, de acuerdo con sus características y en correspondencia con las políticas intersectoriales del Estado y los planes generales de desarrollo endógeno, local, regional y nacional, están obligadas a contribuir y dar facilidades a los trabajadores y las trabajadoras para su formación académica, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento profesional; así mismo, están obligadas a cooperar en la actividad educativa, de salud, cultural, recreativa, artística, deportiva y ciudadana de la comunidad y su entorno.

Las empresas públicas y privadas están obligadas a facilitar instalaciones, servicios, personal técnico y profesional para la ejecución y desarrollo de programas en las áreas de formación para el trabajo liberador, planes de pasantías para estudiantes de educación media general y media técnica, pregrado y postgrado universitario y en las modalidades del Sistema Educativo. La obligación opera también en la ejecución de aquellas acciones en las cuales intervengan en forma conjunta las empresas y los centros de investigación y de desarrollo tecnológico, dentro de los planes y programas de desarrollo endógeno local, regional y nacional.

Todas las organizaciones tanto públicas como privadas deben dar facilidades a su capital humano para que se desarrollen académicamente, de manera social y deportiva; las empresas están obligadas a facilitar las instalaciones para el desarrollo en el área de formación de todos sus empleados.



2.4 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: Petróleos De Venezuela S, A. (PDVSA)

Fundación: Año 1975.

PDVSA es una empresa eficiente, que tiene objetivos estratégicos que van más allá de la mera rentabilidad. Estos objetivos incluyen:

- ✓ La redistribución de riqueza del petróleo a la sociedad en general.
- ✓ Contribuir con propósitos claves de la política exterior venezolana como el fomento la cooperación integral con aliados estratégicos y la integración latinoamericana en un contexto de transición hacia la multipolaridad.
- ✓ Garantizar la seguridad energética, incluyendo el suministro doméstico de combustible.
- ✓ Fomento del desarrollo socio-económico a través de la industrialización y políticas de equidad social.
- ✓ Promoción de la soberanía tecnológica y desarrollo de recursos humanos altamente capacitados y motivados

2.4.1 Reseña Histórica

Petróleo de Venezuela S.A (PDVSA), es la empresa matriz propiedad de la República Bolivariana de Venezuela, que se encarga del desarrollo de la Industria Petrolera, Petroquímica y Carbonífera. Su misión específica es la de sustentar y apoyar el desarrollo económico y social del país utilizando al máximo todos los recursos. Esto implica tener responsabilidad de prever la cuota respectiva de los hidrocarburos que requiere el país, tanto para el

consumo interno como para satisfacer las necesidades de exportación, cumplir con los requerimientos sociales, comunitarios y conservacionista, contribuir a fomentar la eficiencia y profesionalismo de la industria, asegurar la disponibilidad, desarrollo y óptimo, utilización de los recursos requeridos.

El 14 de diciembre de 1.922 comenzaron las actividades petroleras en Venezuela, en el norte del estado Anzoátegui y en el área de Lago de Maracaibo. En el año de 1.923 en el estado de Delaware (USA), se forma la Venezuela Oil Company S.A para desarrollar actividades petroleras en el país bajo la denominación Gulf Oil Company.

Petróleos de Venezuela S.A (PDVSA), fue creada en 1.976 y desde entonces se ha convertido en una de las corporaciones energéticas más importantes del mundo. A partir de 1.979 Meneven coloca en el mercado: gasolina, lubricantes y otros derivados, la cual se ve afectada por las crisis mundial de la sobre oferta experimentada en 1.981, determinada por: a) La acumulación de inventarios de los países industrializados, b) desarrollo crecientes de fuentes de energía alterna y esfuerzos conservacionistas.

A mediados de la década de los setenta se realiza la búsqueda de crudos pesados y extra pesados en la faja petrolífera del Orinoco. En el año 1.982 se da inicio a la construcción del Criogénico de Oriente, que comienza sus actividades en 1.985. Para 1.985 se fusionan Corpoven y Meneven, con la finalidad de racionalizar las operaciones de producción, refinación y mercadeo nacional.

Hubo un proceso de transformación al eliminarse las tres filiales que operaban anteriormente para conformar una sola empresa denominada PDVSA Petróleo y Gas, que cuenta con dos divisiones operacionales:

PDVSA Exploración y Producción, que encarga de explorar, explotar y producir crudo y gas: PDVSA Manufactura y Mercadeo, encargada del negocio de refinación y venta al mercado interno y/o externo. Ambas divisiones son apoyadas por la división PDVSA Servicios que le da soporte a actividades medulares del negocio.

A partir del año 1.985, utilizando información sísmica de alta resolución y aplicando nuevos conceptos de interpretación geológica, así como significativo avances tecnológico en perforación, se descubrieron los campos El Furrial en 1.985, Punta de Mata 1.987 y Carito en 1.988, lo que contribuye el mayor descubrimiento de hidrocarburos de los últimos 30 años del país. La primera empresa que en Punta de Mata fue consolidada de Petróleo (1.938), luego lo hicieron en el mismo orden, Sinclair (1.944), Mito Juan, Vistaven, Texas Company Of. Venezuela, Sorco (Punta Gorda y el Tejero), Venezuela Atlantic Refining Company, Varco (Tacat), Meneven y Corpoven.

En 1953 el Ministerio de Minas e Hidrocarburo crea la dirección de petroquímica nacional, a partir de esa fecha se da el sustento legal al gas en Venezuela; Es de esta manera que en 1998 empieza a operar PDVSA GAS como una filial de Petróleos de Venezuela integrada a la división de manufactura y mercadeo. Con la responsabilidad de impulsar el negocio del gas natural en el país cuyas actividades eran de procesamiento, transporte y distribución con otras empresas para la colocación y venta de los mismos.

Para el año 2002, PDVSA Gas se consolida como empresa verticalmente integrada habiéndose concretado la transferencia de personal, activos y campos operativos del distrito Anaco y bloque del Sur del Lago de Maracaibo. Se definió el portafolio de negocios alineado con el Plan Nacional

de Gas y se fortalecieron las relaciones con las filiales de PDVSA Petróleo.

El dos (2) de diciembre de 2002, un numeroso grupo de trabajadores de la industria petrolera generó el cierre de pozos de petróleo y por consiguiente la producción de gas; Estos acontecimientos generaron pérdidas importante para PDVSA Gas y por ende para la economía del país.

De esta manera en el año 2005 se acordó la integración de los negocios de gas a nivel nacional, para facilitar el proceso de integración, exploración y producción, refinación y transporte de Gas.

Por otra parte, en septiembre del 2007, el poder ejecutivo crea el primer plan socialista del desarrollo económico y social de la nación para el periodo 2007-2013 donde en sus contenidos establece nuevas políticas para alcanzar la nueva patria de Bolívar. Como política de Estado, se encuentra convertir a Venezuela en una potencia mundial energética, en la cual se desarrolle la riqueza del país en todas sus fases dentro y fuera del territorio nacional. Dicha política incluye la explotación del Gas como componente energético fundamental para el desarrollo nacional.

Bajo esta premisa, en el año 2009 se nacionaliza la empresa privada Exterran, con sus 47 plantas y 187 unidades, conformando el negocio de Compresión Gas Oriente, con sede principal en el estado Monagas.

PDVSA Gas se concibe como la filial de Petróleos de Venezuela, S. A. que se dedica a la exploración y explotación de gas no asociado, así como a la extracción y fraccionamiento de Líquidos del Gas Natural (LGN), el transporte, distribución y comercialización del Metano; dada su importancia esta industria está presente en casi todo el país.

De esta manera, PDVSA Gas se expande y participa en función del Desarrollo Endógeno y de las Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001 – 2007, con la finalidad de profundizar de manera eficiente los planes de Negocio de la Corporación y específicamente los nuevos desarrollos de Gas, a nivel nacional, dando el salto hacia delante, propuesto por el Ejecutivo Nacional.

Entre los planes de la industria destaca el impulso al desarrollo de los ejes Norte - Costero y Apure - Orinoco, e incrementar el transporte y distribución de gas a través de la interconexión Centro – Occidente.

En el tema del suministro interno, la aspiración de PDVSA Gas es intensificar la presencia en el territorio nacional para satisfacer las necesidades de la demanda interna.

Actualmente la industria del gas en el país cuenta con un proceso, en cuya primera etapa de producción se extraen los hidrocarburos líquidos y gaseosos contenidos en el subsuelo, desde el yacimiento hasta la superficie. La mezcla de hidrocarburo pasa por la etapa de separación, donde se obtiene el petróleo, el cual es enviado a refinación y exportación; el agua es removida y dispuesta a las normas ambientales y el gas es enviado a su posterior tratamiento.

Seguidamente en la etapa de compresión se garantiza la condición de presión y de temperatura necesarias para el procesamiento del gas. En la fase de tratamiento se eliminan componentes como: sulfuro de hidrogeno, dióxido de carbono y agua, los cuales generan dificultades operacionales en los procesos de separación, transporte y distribución. En cuanto a la extracción, es la etapa donde se recuperan los líquidos del gas natural (LGN)

para su posterior fraccionamiento, y se genera el gas metano, para ser enviado a través de los sistemas de transporte y distribución a los clientes.

En el fraccionamiento, los líquidos del gas natural (LGN) son separado por diferencia de volatilidad de sus componentes, obteniendo productos como: propano, butanos, entre otros; Los mismos son almacenados en tanques con especificación especiales, con el objetivo de mantenerlos para su distribución. El despacho se realiza vía terrestre a través de camiones cisternas y poliductos y vía marítima mediante buques acondicionados para el transporte de hidrocarburos líquidos.

Con el procesamiento del gas natural se garantiza el suministro de metano y LGN a los sectores: domésticos, comerciales, eléctrico, siderúrgico, petroquímico, petrolero, refinador, industrial, manufacturero y exportación.

2.4.2 Misión de compresión gas

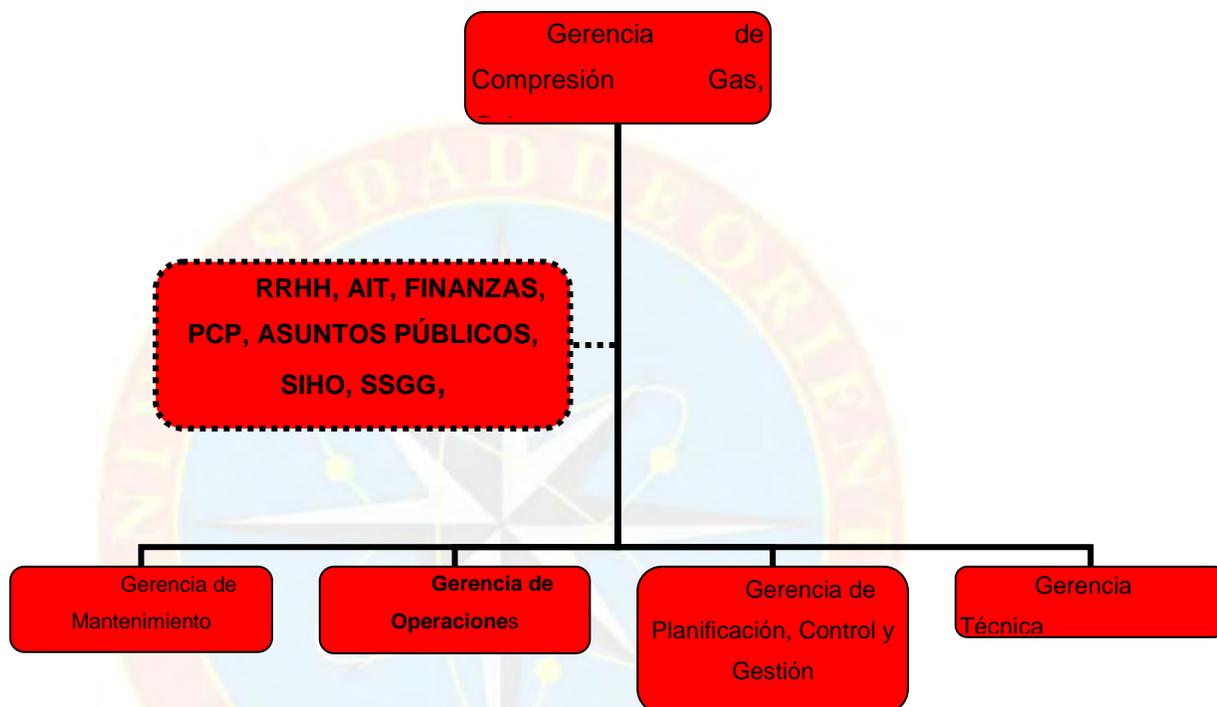
Comprimir y manejar el gas con un recurso humano comprometido con los valores socialistas y capacitados para gestionar los planes de mantenimiento y análisis técnico para contribuir a mejorar la producción de gas y crudo, en condiciones y ambiente de trabajo seguros.

2.4.3 Visión de compresión gas

Ser la organización de PDVSA Gas que garantice el suministro de gas a nuestra empresa, producción de petróleo y empresas mixtas con altos estándares de calidad que permitan entregar gas al mercado interno para apalancar el plan de desarrollo socialista de la nación.

2.4.4 Organigrama de PDVSA compresión gas

La figura 1.1 muestra la estructura organizativa de Compresión Gas Oriente



Fuente: PDVSA COMPRESIÓN GAS

Figura 1.1. Organigrama de Compresión Gas Oriente

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación realizada con la finalidad de evaluar nuevas teorías, estudiar problemática, reflejar una realidad, caracterizar o describir un fenómeno social o científico tiene como finalidad aportar nuevos conocimientos al saber. Sin embargo, se llevó a cabo por una serie de métodos o procedimientos que facilitaron la tarea y muestran orden y secuencia en el estudio que se realizó, logrando mostrar las respuestas a las interrogantes que se plantearon.

En tal sentido, el marco metodológico tiene como fin esencial según Balestrini M. (2006)

Situar en el lenguaje de investigación, los métodos e instrumentos que se emplearán en la investigación planteada, desde la ubicación acerca del tipo de estudio y el diseño de su investigación; su universo o población; su muestra; los instrumentos y técnicas de recolección de datos; la medición; hasta la codificación, análisis y presentación de los datos... se proporciona al lector una información detallada acerca de cómo se realizará la investigación p.126

Este capítulo comprenderá todo lo relacionado con los métodos con los cuales se realizó la investigación, incluyendo los parámetros establecidos para obtener la mayor confianza de que los datos obtenidos son óptimos para la realización de la propuesta.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se realizó será proyectiva o proyecto factible ya que se plantea unas mejoras para el desarrollo de las acciones de formación empleadas en PDVSA Gas, esto de acuerdo a lo expresado en la guía "Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación".

Pérez, A. (2009), expresa:

Esta investigación intenta proponer soluciones a una situación determinada. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, mas no necesariamente ejecutar la propuesta. En esta categoría entran los proyectos factibles y todas las que conllevan el diseño o creación de algo; dentro de sus métodos esta la perspectiva implica ir en la planificación de la propuesta desde el presente hacia el futuro... p.92

3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Este nivel de investigación está definido por Sabino (2007) con el siguiente planteamiento:

Los diseños de campos son los que se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo: estos datos obtenidos directamente de la experiencia empírica son llamados primarios, denominación que alude al hecho que son datos de primera mano. p.97

El nivel de investigación que se realizó es de campo, de acuerdo a la teoría de Sabino ya que la información que se recabó fue de forma directa de la organización; lo que permitió conocer a fondo los factores que influyen en el proceso de programación y ejecución de las capacitaciones para determinar cuáles serán las modalidades apropiada de acuerdo con las necesidades de la organización.

3.2.1 Población

En el caso de estudio se constituyó una población finita que está conformada por trecientos cincuenta (350) trabajadores pertenecientes a PDVSA compresión Gas área Maturín.

Según Balestrini M. (2006) “...Estadísticamente hablando, por Población se entiende un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes...” p. 137

Tomando en cuenta el concepto suministrado por Balestrini población es una agrupación de personas que es objeto de estudio para la investigación.

3.2.2 Muestra

Balestrini M. (2006) define la muestra como “... es en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido de características al que llamamos población”. p.141

Es el fragmento representativo de la población que será objeto de estudio.

El tipo de muestreo que se utilizó es el probabilística; Arias F. (2006) lo define como “es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra” p.83.

Específicamente un muestreo estratificado definido como “consiste en dividir la población en subconjuntos cuyos elementos posean características comunes, es decir, estratos homogéneos en su interior. Posteriormente se hace la escogencia al azar en cada estrato” Arias F. (2006) p.84.

Para facilitar el estudio tomaremos una muestra, implementando la formula descrita por Fideas Arias p.88.

Definida como fórmula para calcular el tamaño de la muestra cuando el objetivo radica en estimar la proporción poblacional; si el tamaño de la

población es conocido la fórmula utilizada es:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n: es el tamaño de la muestra

N: tamaño de la población

Z^2 c: Zeta crítico: valor determinado por el nivel de confianza

e^2 : Error muestral

p: Proporción de elementos presentan una determinada característica ser investigada

q: Proporción de elementos que no presentan la característica que se investiga.

Datos:

N: 350 trabajadores

Z^2 c: 95% el coeficiente es igual a 2

e^2 : 5% 2

p: 49% nomina contractual

q: 51% nomina no contractual

$$n = \frac{349 \cdot 22 \cdot 49 \cdot 51}{(349-1) \cdot 25 + 22 \cdot 49 \cdot 51}$$

$$n = \frac{3488604}{18696}$$

$$n = 186.59 = 187$$

Tomando en cuenta los resultados arrojados utilizaremos una muestra de ciento ochenta y siete (187) trabajadores representando al personal de PDVSA Compresión Gas, área Maturín.

Ya que la muestra es estratificada se tomó en cuenta el tipo de nómina; en el caso de PDVSA se divide nómina contractual y no contractual, y los sujetos los cuales se les aplicó el instrumento de recolección de datos fueron tomados al azar por la disposición de traslado a las diferentes plantas pertenecientes al área de Maturín. Luego de la selección estratificada los objetos de estudio según su tipo de nómina fueron elegidos al azar.

3.2.3 Instrumentos y técnicas de recolección de los datos

Las técnicas de recolección de información son de vital importancia para este tipo de investigación debido a que mediante ellas se puede recabar toda la bases que van a darle confiabilidad al trabajo investigativo. Las técnicas de recolección de datos que se aplicarán son:

3.2.4 Revisión bibliográfica

Esta técnica permitirá obtener todos los fundamentos teóricos que le darán confiabilidad al trabajo de investigación mediante la revisión de libros, diccionarios, trabajos de grado de la Universidad De Oriente y normas que rigen a PDVSA, consultas electrónicas, bases legales, entre otros relacionados con el proceso de formación del personal.

Sabino (2007) afirma que: “La revisión bibliográfica se caracteriza fundamentalmente porque realiza análisis de fuentes secundarias de manera sistemático, es decir, material elaborado por otros autores. Las principales fuentes de información son textos, documentos, tesis, revistas especializadas entre otros” (p. 25).

La revisión bibliográfica es la técnica de recolección de datos, que

permite respaldar con teorías fundadas la investigación que será objeto de estudio.

3.2.5 Observación directa

A través de esta técnica se podrá obtener una visión amplia y clara de los factores que inciden en el proceso de programación y ejecución de las formaciones.

Según Arias (2006).

La observación es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos. (p. 69).

Para detectar la mejor solución para la problemática objeto de estudio se empleó la observación directa, interactuando directamente con el personal que labora en PDVSA Compresión Gas; esta técnica permitirá recabar información de primera mano, es decir directamente desde la fuente donde se origina el problema.

3.2.6 Cuestionario

Otra de las técnicas de recolección de datos que se empleará para la recolección de los datos será el cuestionario, por considerarse una de las técnicas más adecuadas para recolectar gran cantidad de información mediante la formulación de preguntas abiertas, cerradas y de selección, que sean de fácil entendimiento para el personal.

Expresan; Hernández, Fernández y Baptista (2007) que: “Tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 285).

Esta técnica permitirá pedir la opinión del trabajador de acuerdo a las modalidades de formación que quisieran que fuesen empleadas para lograr que la información llegue de una manera más efectiva y sea de gran relevancia para el desempeño de sus funciones.



CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El capítulo que a continuación se expone, reflejó cada uno de los datos recopilados durante esta investigación mediante la documentación, la observación directa y la aplicación del cuestionario dirigida a todo el personal que labora en la empresa PDVSA Compresión Gas Oriente en Maturín Estado Monagas.

De acuerdo a los datos obtenidos en la Fuerza Labor suministrada por la Gerencia de Recursos Humanos Este - Oriente de PDVSA Gas. PDVSA Compresión Gas posee ciento veintiuno (121) cargos para el área de Maturín, abarcando las localidades de Jusepín, Morichal, Musipan, Orocuai, Quiriquire y Uracoa; se incluyeron los trabajadores de la nómina contractual y no contractual. Partiendo de esto en el cuadro N ° 1 se podrá observar los cargos tomados en cuenta para el desarrollo de los objetivos de esta investigación.

CUADRO N° 1
CARGOS A UTILIZAR DE ACUERDO AL ÁREA MATURÍN

Cargo
Almacenista
Almacenista Mayor
Analista Contable
Analista De Administración De Contratos
Analista De Almacén
Analista De Calidad De Vida
Analista De Captación Y Empleo
Analista De Catastro
Analista De Contratación
Analista De Control Administrativo
Analista De Control De Gestión

Analista De Corrosión Y Materiales
Analista De Educación Y Desarrollo
Analista De Equipos Estáticos Y Corrosión
Analista De Estimación De Costos
Analista De Facturación
Analista De Gestión Administrativa
Analista De Gestión De Calidad
Analista De Inspección Corrosión Equipos Estáticos
Analista De Inspección De Equipos Dinámicos
Analista De Inspección De Equipos Estáticos Y Corrosión
Analista De Inspección, Control Y Electricidad
Analista De Inventario
Analista De Mantenimiento Integral
Analista De Permiseria
Analista De Planes Y Beneficios
Analista De Planificación
Analista De Planificación Diseño Do
Analista De Procura Y Suministro
Analista De Programación
Analista De Recreación
Analista De Relaciones Laborales
Analista De Seguridad Industrial
Analista De Taller Mecánico
Analista Ice
Analista Inspección Seguimiento Maquinar
Analista Mayor De Planificación
Analista Mayor Planificación Control Y Gestión
Analista Presupuesto Y Control De Gestión
Analista Programación De Materiales

Analista Soporte En Sitio
Analista Viajes Y Traslado
Analistas De Control De Documentos
Auxiliar De Alimentación Y Eventos
Caporal De Limpieza Maturín
Chofer
Coordinador De Procura Internacional
Electricista
Gerente Compresión Gas Oriente
Gerente De Planificación Y Control De Gestión
Gerente De Recursos Humanos
Gerente General Compresión Gas
Gerente Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional
Gerente Técnico De Compresión Gas
Ingeniero De Equipos De Instrumentación Y Control
Ingeniero De Compresión
Ingeniero De Confiabilidad
Ingeniero De Diseño
Ingeniero De Equipos Dinámicos
Ingeniero De Equipos Dinámicos Y Estáticos
Ingeniero De Instrumentación Y Control
Ingeniero De Proceso
Ingeniero De Proceso
Ingeniero De Proyecto
Ingeniero De Soporte Técnico Instrumentación Y Control
Ingeniero Desarrollo De Data Técnica
Ingeniero Desarrollo Nuevas Tecnologías
Ingeniero Equipos Estáticos

Ingeniero Soporte Técnico De Equipos Dinámicos
Ingeniero Soporte Técnico Equipos Estáticos
Inspector Aseguramiento Control Calidad
Inspector De Construcción
Inspector De Obras
Instrumentista
Líder Acc
Líder De Inspección Y Control De Corrosión
Líder De Integridad Mecánica Equipos Estático
Líder Ingeniería De Riesgo
Limpiador
Mecánico
Operador De Planta
Proyectista
Superintendente (E) Planificación De Materiales
Superintendente De Compresión Gas Maturín
Superintendente De Desarrollo Tecnólogo
Superintendente De Gestión De Calidad
Superintendente De Mantenimiento Operacional Maturín
Superintendente Presupuesto Y Control De Gestión
Superintendente Procesos E Infraestructura
Superintendente. Gestión Administrativa
Supervisor Mayor Mantenimiento Mayor Oriente
Supervisor Planificación Y Control De G
Supervisor Compensación Planes Y Beneficios
Supervisor Data Técnica
Supervisor De Almacén
Supervisor De Captación, Educación Y Desarrollo
Supervisor De Construcción
Supervisor De Equipos De Instrumentación Y Control
Supervisor De Equipos Dinámicos

Supervisor De Mantenimiento
Supervisor De Mantenimiento Mayor
Supervisor De Optimización Y D Anaco
Supervisor De Optimización Y D San Tome
Supervisor De Planta
Supervisor De Presupuesto De Inversiones
Supervisor De Programación
Supervisor De Relaciones Laborales
Supervisor De Taller Maturín
Supervisor Gestión De La Calidad
Supervisor Mecánico Maturín
Supervisor Mantenimiento Instalaciones No Industriales
Supervisor Servicios De Transportes
Supervisor Seguridad Industria e Higiene Ocupacional Monagas
Supervisora Soporte Integral De Oficina
Superintendente. Planificación Y Control De Gestión
Técnico Mantenimiento. Electro-Mecánico
Técnico De Operaciones
Técnico Electricista
Técnico Instrumentista
Técnico Mayor De Mantenimiento
Técnico Mecánico

Conocer los resultados de la detección de necesidades de formación de los empleados realizada por la Gerencia de Recursos Humanos de PDVSA Gas Región Este-Oriente para el año 2013.

**CUADRO N° 2
Consolidación de las Necesidades Detectadas**

Cargo	Competencia	Detección De Necesidades	Localidad
Almacenista	Técnica Y Habilitante	Refuerzo En Los Conocimientos Administración Y Control De Almacenes; Prevención Y Almacenaje De Materiales Y Equipos; Administración De Inventarios	Maturín
Analista De Administración De Contratos	Técnica Y Habilitante	Reforzar Conocimientos En Ley De Contrataciones Públicas, Ingeniería De Costos, Administración De Contratos, Normas Y Procedimientos Administrativos, Redacción De Documentos E Informes.	Maturín
Analista De Almacén	Técnica Y Habilitante	Administración Y Control De Almacenes; Prevención Y Almacenaje De Materiales Y Equipos; Administración De Inventarios	Maturín
Analista De Calidad De Vida	Técnica Y Habilitante	Protocolo Organizacional E Imagen Corporativa, Formación En Brigadas De Emergencia Y Guías De Desalojo, Taller Del Buen Uso Del Tiempo Libre Orientado A La Recreación, Cultura Y Deporte.	Maturín
Analista De Captación Y Empleo	Técnica Y Habilitante	Mejoramiento En La Calidad De Servicio, Pruebas Psicométricas En El Proceso De Selección, Gestión Por Competencias, Manejo Del Software De Administración De Personal	Maturín
Analista De Catastro	Técnica Y Habilitante	Redacción De Informes, Ingles Técnico, Manejo Del Software De AutoCAD, Seguridad En La Conducción De Vehículos Flota Liviana, Conocimientos De La Industria Petroleras Y Gasífera	Maturín
Analista De Contratación	Técnica, Habilitante Y Genérica	Manejo De La Inteligencia Emocional, Comunicación Efectiva, Manejo Del Software Microsoft Office, Redacción De documentos E Informes, Ingeniería De Costos, Estimación De Costos, Administración De Contratos, Ley De Contrataciones Públicas, Evaluaciones Económicas Y Contabilidad De Costos	Maturín

Analista De Control Administrativo Ori.	Técnica Y Genérica	Planificación Estratégica Y Control De Gestión, Indicadores De Gestión, Inteligencia Emocional, Actualización Tributaria	Maturín
Analista De Control De Documentos	Ciudadana, Técnica Y Habilitante	Geopolítica Nacional, Organización Comunal; Planificación, Organización Y Ejecución Del Trabajo	Maturín
Analista De Control De Gestión	Habilitante	Conocimientos De Indicadores De Gestión, Manejo De Software Visual Basic, Manejo Avanzado De Software SAP	Maturín
Analista De Corrosión Y Materiales	Técnica	Conocimientos Avanzados En Inspección De Recipientes A Presión, Corrosión De Tuberías, Predicción Y Evaluación De Vida Útil De Recipientes A Presión Y Tuberías, Inspección De Equipos Estáticos	Maturín
Analista De Educación Y Desarrollo	Técnica Y Habilitante	Mejoramiento En La Calidad Del Servicio, Ley De Contrataciones Públicas, Diseño Instruccional, Planificación De Carrera Gestión De Talentos	Maturín
Analista De Equipos Estáticos Y Corrosión	Técnica	Normas, Códigos Y Especificaciones De Soldaduras; Corrosión Internas En Tuberías; Conocimientos Básicos Líquidos Penetrantes Y Partículas Magnéticas; Conocimientos Básicos De Inspectores De Soldaduras	Maturín
Analista De Facturación	Genérica Y Técnica	Actualización Tributaria, Indicadores De Gestión, Planificación Estratégica Y Control De Gestión, Inteligencia Emocional	Maturín
Analista De Gestión Administrativa	Genérica, Técnica Y Habilitante	Comunicación Efectiva, Motivación Al Logro, Manejo De Software Microsoft Office, Inteligencia Emocional, Técnicas Para La Redacción De Informes; Planificación Y Presupuesto.	Maturín
Analista De Inspección Control Y Electricidad	Técnica	Automatización Y Control De Procesos, Instrumentación Básica, Instrumentación Y Control; Conocimientos En El Software Pc Allen Bradley Mantenimiento Y Configuración; Sistemas De Válvulas De Control; Transmisores Inteligentes	Maturín
Analista De Inspección De Corrosión De Equipos Estáticos	Técnica	Conocimientos Avanzados En Inspección De Recipientes A Presión, Corrosión De Tuberías, Predicción Y Evaluación De Vida Útil De Recipientes A Presión Y Tuberías, Inspección De Equipos Estáticos, Fallas, Prevención De Fallas Y Reparaciones De Recipientes A Presión, Tuberías, Calderas; Diseño De Tuberías Y De Recipientes A Presión; Inspección De Equipos Estáticos; Tuberías Para La Refinerías De Petróleo Y Plantas; Normas, Códigos Y Especificaciones De Soldadura.	Maturín

Analista De Inspección De Equipos Dinámicos	Técnica Y Habilitante	Análisis Y Detección De Fallas De Motocompresores Y Turbinas A Gas; Conocimientos En El Idioma Ingles	Maturín
Analista De Inspección De Equipos Estáticos Y Corrosión	Técnica	Corrosión Interna De Tuberías De Gas; Inspectores De Soldadura Básico, Inspección De Equipos Estáticos.	Maturín
Analista De Inspección De Seguimiento De Maquinaria	Técnica Y Habilitante	Permiso De Trabajo, Seguridad En La Conducción De Vehículos Flota Liviana, Técnicas De Mantenimiento Predictivo; Hidráulica Industrial	Maturín
Analista De Inventario	Técnica Y Habilitante	Planificación De Compras Y Materiales; Formulación, Control Y Seguimiento De Presupuesto; Conocimientos Avanzados En El Manejo Del Software SAP	Maturín
Analista De Permiseria	Técnica Y Habilitante	Lectura De Planos, Medición De Conflictos Laborales, Redacción De Documentos E Informes, Seguridad En La Conducción De Vehículos Flota Liviana	Maturín
Analista De Planes Y Beneficios	Habilitante	Mejoramiento En La Calidad Del Servicio, Redacción De Documentos E Informes, Conocimientos En El Idioma Ingles	Maturín
Analista De Planificación	Técnica, Genérica E Idiomas	Balance Scorecard, Indicadores De Gestión, Planificación Y Control De Proyectos, Administración De Contratos, Formación De Equipos De Alto Desempeños, Auditoria De Gestión, Expresiones Financieras Para La Planificación Y Conocimientos En El Idioma Ingles	Maturín
Analista De Planificación De Diseño Organizacional	Genérica, Técnica Y Habilitante	Comunicación Efectiva, Diseño Y Desarrollo Organizacional; Manejo Del Software De SAP Presupuesto	Maturín
Analista De Presupuesto	Técnica Y Genérica	Planificación Estratégica Y Control De Gestión; Inteligencia Emocional; Ley De Contrataciones Y Presupuesto De PDVSA; Rendición De Cuentas	Maturín
Analista De Presupuesto Y Control De Gestión	Técnica Y Genérica	Ley De Contrataciones Y Presupuesto PDVSA; Indicadores De Gestión; Inteligencia Emocional; Planificación Estratégica Y Control De Gestión	Maturín

Analista De Procura Y Suministro	Técnica Y Habilitante	Planificación De Materiales; Costos Y Presupuestos; Manejo Del Software De Microsoft Office; Administración De Contratos; Manejo De Formulas Escalatorias; Programa Integral De Contratación	Maturín
Analista De Programación	Técnica Y Habilitante	Administración De Contratos; Formulación Y Seguimiento De Presupuesto De Gasto Y De Inversión; Logística Y Programación De Mantenimiento Operacional; Planificación Y Control De Proyectos; Mantenimiento Planificado; Conocimientos En El Idioma Ingles.	Maturín
Analista De Programación De Materiales	Técnica Y Habilitante	Trámites Aduanales Nacionales E Internacionales; Análisis Costo Riesgo Beneficio De PDVSA; Administrador De Convenios De Materiales	Maturín
Analista De Recreación	Técnica Y Habilitante	Formación De Brigadas De Emergencia Y Guías De Desalojo; Investigación De Medios, Manejo De Audiovisuales, Actualización De Software De Diseño; técnicas Buen Uso Del Tiempo Libre Orientado A La Recreación, Cultura Y Deporte	Maturín
Analista De Relaciones Laborales	Técnica Y Habilitante	Conocimiento De Ley Orgánica Del Trabajo Para Los Trabajadores Y Trabajadoras Y Su Reglamento; LOPCYMAT; Prestaciones Sociales, Contrato De Trabajo Y Salario; Manejo Del Software SAP	Maturín
Analista De Seguridad Industrial	Técnica Y Habilitante	Ingeniería Y Control De Riesgos; Estudios De Riesgos Y Operabilidad	Maturín
Analista De Viajes Y Traslado	Técnica Y Habilitante	Planificación Estratégica Y Control De Gestión, Indicadores De Gestión, Inteligencia Emocional, Actualización Tributaria	Maturín
Analista Ice	Técnica	Lectura E Interpretación De Planos Eléctricos Y Electrónicos; Transmisores Inteligentes; Instrumentación Básica; Automatización Y Control De Procesos	Maturín
Analista Mayor De Planificación	Técnica Y Habilitante	Planificación Y Control De Proyectos; Indicadores De Gestión; Trámites Aduanales Nacionales E Internacionales; Evaluaciones Económicas Y Financieras De Proyectos Para La Industria Petrolera; Conocimientos En El idioma Ingles	Maturín

Analista Mayor De Planificación, Control Y Gestión	Técnica	Formulación, Control Y Seguimiento De Presupuesto; Indicadores De Gestión; Planificación Y Control De Proyectos	Maturín
Analista Mayor De Procura Y Suministro	Técnica Y Habilitante	Manejo De Técnicas Y Normas De Materiales, Manejo Del Software Microsoft Office Avanzado, Conocimiento Del Idiomas Chino-Mandarín	Maturín
Auxiliar De Alimentación Y Eventos	Habilitante	Trabajo Seguro; Prevención De Accidentes; Primeros Auxilios ; Uso Y Manejo De Materiales Peligrosos	Maturín
Caporal De Limpieza	Habilitante	Trabajo Seguro; Prevención De Accidentes; Primeros Auxilios ; Uso Y Manejo De Materiales Peligrosos	Maturín
Coordinador De Procura Internacional	Técnica Y Habilitante	Gestión De Compras Internacionales; Indicadores De Gestión; Especialización En Cadena De Suministros Y Logística; Conocimientos En El Idioma Chino Mandarín	Maturín
Electricista	Técnica	Lectura E Interpretación De Planos Eléctricos Y Electrónicos; Trasmisores Inteligentes; Instrumentación Básica; Mantenimiento De Equipos Eléctricos; Motores Eléctricos Y Circuitos Eléctricos De Control.	Orocual Morichal
Gerente De Planificación Y Control De Gestión	Técnica Y Supervisaría	Estrategia De Presupuestos; Gerencia De Almacén; Coaching Para Lideres Y Especialización Sobre Planificación Estratégica	Maturín
Gerente De Recursos Humanos	Técnica, Supervisaría Y Habilitante	Indicadores De Gestión; Supervisión Y Liderazgo; Planificación Estratégica; Excelencia En El Servicio Atención Al Cliente Y Calidad De Servicio	Maturín
Gerente De Seguridad Industrial E Higiene Ocupacional	Genérica, Técnica, Supervisaría Y Habilitante	Comunicación Efectiva; Supervisión Y Liderazgo; Manejo De Personal; Especialización En Gerencia	Maturín
Ingeniero De Compresión	Técnica	Aplicación De Herramientas De Modelaje Y Simulación De Yacimientos; Operación Y Mantenimiento De Compresores, Motores Y Turbinas; Indicadores De Gestión; Ingeniería De Confiabilidad Para Equipos Rotativos.	Jusepín Tucupita Morichal
Ingeniero De Confiabilidad	Técnica	Indicadores De Mantenimiento Y Confiabilidad; Análisis De Riesgos Probabilísticos; Inspección Basada Den Riesgo (Api)	Maturín
Ingeniero De Desarrollo De Nuevas Tecnologías	Técnica	Metodologías Para El Análisis De Fallas De Turbinas Y Motores Caterpillar Y Waukesha; Diseño De Plantas De Procesos; Optimización De Procesos	Maturín

Ingeniero De Diseño	Técnica Y Habilitante	Calculo De Tuberías De Redes De Gas; Seguridad En La Conducción De Vehículos; Reguladores De Presión; Instrumentación Básica; Conocimientos Avanzados Del Idioma Ingles; Manejo Del Software De Diseño AutoCAD	Maturín
Ingeniero De Equipos Dinámicos	Técnica Y Habilitante	Compresores Reciprocantes Y Compresores Centrífugos; Operación Y Mantenimiento De Turbinas A Gas; Tecnología De Motores De Combustión Interna; Manejo De El Idioma Ingles.	Maturín
Ingeniero De Equipos Dinámicos Y Estáticos	Técnica	Manejo De Compresores Reciprocantes; Calculo De Tuberías De Redes De Gas; Proyectos De Inversión De Capital Para La Industria Petrolera	Maturín
Ingeniero De Equipos Estáticos	Técnica	Compresores Reciprocantes; Corrosión Interna, Medición Y Control; Simulación De Procesos Mediante El Software Aspentech	Maturín
Ingeniero De Instrumentación Y Control	Técnica	Elaboración, Interpretación Y Desarrollo De Planos De Instrumentación; Medición De Obras Y Cómputos Métricos; conocimientos Profundos De La Instrumentación; Panel De Fuego Y Gas.	Maturín
Ingeniero De La Calidad	Técnica	Inspección De Equipos Estáticos Y De Tuberías Internas; Corrosión De Tuberías; Prevención De Fallas; Fallas Y Reparaciones De Recipientes A Presión, Tuberías Y Calderas.	Maturín
Ingeniero De Proceso	Técnica Y Habilitante	Conocimiento Del Gas Natural; Redacción De Documentos E Informes; Calculo De Tuberías De Redes De Gas; Conocimiento De El Idioma Ingles En La Parte Técnica	Maturín
Ingeniero De Proyecto	Técnica Y Habilitante	Evaluaciones Y Diseño De Intercambiadores De Calor; Redacción De Documentos E Informes; Conocimiento De Compresores Centrífugos Y Reciprocantes	Maturín
Ingeniero De Soporte Técnico De Equipos Dinámicos	Técnica Y Habilitante	Conocimiento Avanzado De Compresores Reciprocantes; Manejo Completo De El Idioma Ingles; Tecnología De Turbinas A Gas Y Motores De Combustión Interna; Pruebas De Arranque De Plantas Industriales	Maturín
Ingeniero De Soporte Técnico De Instrumentación Y Control	Técnica Y Habilitante	Manejo Del Software AutoCAD; Manejo Del Idioma Ingles; Programación, Mantenimiento, Desarrollo De Proyectos Y Soluciones De Fallas Del Software Rslogix 5000.	Maturín
Ingeniero Desarrollo De Data Técnica	Técnica	Análisis De Falla De Motores, Turbinas; Confiabilidad Humana	Maturín

Inspector Aseguramiento Calidad	Control	Técnica Y Habilitante	Indicadores De Gestión; Permisos De Trabajo; Sistema Gestión; Normas De Seguridad.	Maturín
Inspector De Construcción	De	Técnica	Lectura E Interpretación De Planos De Ingeniería; Ejecución De Proyectos; Supervisión De Construcción De Proyectos; Medición De Obras Y Cómputos Métricos.	Maturín
Inspector De Obras		Técnica Y Habilitante	Lectura E Interpretación De Planos De Tubería; Seguridad En La Conducción De Vehículos; Permiso De Trabajo; Computo Métricos Y Medición De Obra	Maturín
Instrumentista		Técnica	Control De Procesos Para Instrumentistas; Controladores Lógicos Programables; Operación Y Mantenimientos De Actuadores De Válvulas; Transmisores Inteligentes	Quirquire
Líder Acc		Técnica, Habilitante Y Supervisaría	Planificación, Organización Y Ejecución Del Trabajo; Sistema De Gestión; Supervisión Y Liderazgo; Gerencia De Proyectos.	Maturín
Líder De Ingeniería De Riesgos		Técnica, Habilitante Y Supervisaría	Supervisión Y Liderazgo; Técnicas De Identificación De Peligros; Especialización De Ingeniería De Riesgo; Dominio De El Idioma Ingles	Maturín
Líder De Integridad Mecánica De Equipos Estáticos		Técnica	Corrosión Interna De Tuberías De Gas; Integridad Mecánica De Equipos Estáticos; Fabricación E Inspección De Recipientes A Presión	Maturín
Limpiador		Habilitante	Prevención De Accidentes; Primeros Auxilios; Practicas Del Trabajo Seguro; Uso Y Manejo De Materiales Peligrosos	Maturín
Operador De Planta		Técnica	Operación Y Mantenimiento De Compresores; Procesos Operacionales De Plantas De Gas; Tecnología De Motes; Solución De Problemas De Motores	Jusepín Orocal Musipan Morichal Quirquire Uracoa
Proyectista		Técnica Y Habilitante	Instrumentación; Tuberías De Redes De Gas; Introducción Al Gas Natural; Manejo Del Idioma Ingles	Maturín
Superintendente De Compras	De	Supervisaría, Genérica, Técnica Y Habilitante	Negociación, Gestión De Compras Nacionales; Desarrollo Supervisorio Y Liderazgo; Conocimientos En El Idioma Ingles	Maturín

Superintendente De Compresión Gas Maturín	Técnica Y Habilitante	Operación Y Mantenimiento De Compresores, Turbinas Y Motores; Ingeniería De Confiabilidad Para Equipos Rotativos; Control De Gestión De Mantenimiento; Evaluaciones Económicas De Proyectos; Ley De Contrataciones Publicas	Maturín
Superintendente De Gestión Administrativa	Habilitante, Supervisaría Y Técnica	Ingeniería De Costo; Planificación Y Presupuesto; Desarrollo Supervisorio Y De Liderazgo; Manejo De El Idioma Ingles	Maturín
Superintendente De Mantenimiento Operacional Maturín	Técnica Y Habilitante	Conocimientos Básicos Y Avanzados En Gerencia De Proyectos; Planificación Y Control Presupuestario; Conocimiento En El Idioma Ingles.	Maturín
Superintendente De Planificación Y Control De Gestión De Mantenimiento	Técnica	Evaluaciones Económicas Y Financieras De Proyectos; Gerencia De Proyecto Visión Integral; Gerencia De Mantenimiento; Planificación Financiera Y Control Presupuestario	Maturín
Superintendente De Presupuesto Y Control De Gestión	Técnica, Habilitante Y Genérica	Rendición De Cuentas; Planificación Estratégica Y Control De Gestión; Inteligencia Emocional; Manejo De El Idioma Ingles	Maturín
Superintendente De Seguimiento Y Control De Gestión	Técnica, Habilitante Y Supervisaría	Gestión De Compras Internacionales Y Nacionales; Indicadores De Gestión; desarrollo Supervisorio Y Liderazgo; Conocimientos En El Idioma Ingles	Maturín
Superintendente De Servicios Logísticos Maturín	Técnica Y Habilitante	Formulación, Control Y Seguimiento De Presupuesto; Ley De Contrataciones Públicas; Redacciones De Documentos E Informes; Elaboración De Especificaciones Técnicas Para Contratación De Servicios	Maturín
Supervisor De Almacén	Técnica Y Habilitante	Administración De Materiales; Administración Y Verificación De Inventario; Prevención Y Almacenaje De Materiales Y Equipos; Gestión De Almacenes De Materiales	Maturín
Supervisor De Captación, Educación Y Desarrollo	Técnica, Supervisaría Y Habilitante	Supervisión Y Liderazgo; Diseño Instruccional; Manejo De Las Pruebas Psicométricas En El Proceso De Selección; Manejo De El Idioma Ingles	Maturín
Supervisor De Compensación Planes Y Beneficios	Técnica, Supervisaría Y Habilitante	Supervisión Y Liderazgo, Indicadores De Gestión; Manejo Del Software Microsoft Office En Un Nivel Avanzado	Maturín
Supervisor De Equipos Dinámicos	Técnica Y Habilitante	Análisis Y Detección De Fallas De Motocompresores Y Turbinas A Gas; Conocimientos En El Idioma Ingles	Maturín

Supervisor De Mantenimiento De Instalaciones No Industriales	Técnica Y Habilitante	Calidad En La Gestión De Logística; Formulación, Control Y Seguimiento De Presupuesto; Ley De Contrataciones Públicas; Elaboración De Especificaciones Técnicas Para La Contratación De Servicios; Elaboración De Informes; Cómputos Métricos Y Medición De Obra	Maturín
Supervisor De Mantenimiento Mayor	Técnica Y Habilitante	Análisis De Riesgo De Trabajo, Control De Gestión De Mantenimiento; Manejo De Los Software Project Manager Y Microsoft Office	Maturín
Supervisor De Planificación	Técnica	Planificación Y Control De Proyectos; Planificación Estratégica; Administración De Contratos; Planificación Financiera Y Control Presupuestario	Maturín
Supervisor De Planificación Y Control De Gestión De Recursos Humanos	Técnica, Supervisoría Y Habilitante	Supervisión Y Liderazgo, Indicadores De Gestión; Manejo Del Software Microsoft Office En Un Nivel Avanzado; Conocimiento Del Idioma Ingles	Maturín
Supervisor De Presupuesto De Inversiones	Técnica, Supervisoría Y Genérica	Planificación Estratégica Y Control De Gestión; Inteligencia Emocional; Indicadores De Gestión; Coaching En Nivel Avanzado	Maturín
Supervisor De Presupuesto De Operaciones	Técnica, Supervisoría Y Genérica	Planificación Estratégica Y Control De Gestión; Inteligencia Emocional; Indicadores De Gestión; Coaching En Nivel Avanzado	Maturín
Supervisor De Programación	Técnica	Administración De Contratos; Planificación Y Control De Proyectos Y Manejo De Software Microsoft Project; Formulación Y Seguimiento De Presupuestos De Gasto.	Maturín
Supervisor De Relaciones Laborales	Técnica Y Supervisoría	LOTTT Y Su Reglamento; LOPCYMAT; Supervisión Y Liderazgo; Prestaciones Sociales, Contrato De Trabajo Y Salario	Maturín
Supervisor De Seguridad Industrial E Higiene Ocupacional Monagas	Técnica Y Habilitante	Indicadores De Gestión; Ingeniería Y Control De Riesgos; Estudios De Riesgos Y Operabilidad	Maturín
Supervisor De Servicios De Transporte	Técnica Y Habilitante	Formulación Y Seguimiento De Presupuesto De Gasto Y De Inversión; Ley De Contrataciones Públicas; Elaboración De Especificaciones Técnicas Para La Contratación De Servicios	Maturín

Supervisor De Soporte Integral De Oficina	Técnica Y Habilitante	Calidad En La Gestión De Logística; Formulación, Control Y Seguimiento De Presupuesto; Mejoramiento De La Calidad De Servicio; Elaboración De Especificaciones Técnicas Para La Contratación De Servicios	Maturín
Supervisor Mayor Mantenimiento Mayor Oriente	Técnica Y Habilitante	Ley De Contrataciones Públicas; Formulación, Control Y Seguimiento De Presupuesto; Gerencia De Mantenimiento De Plantas De Gas; Manejo De Software Project Manager.	Maturín
Supervisor Mecánico Maturín	Técnica	Administración De Contratos; Mantenimiento De Compresores; Mantenimiento Mayor De Motores; Planificación, Control Y Administración De Proyectos Utilizando El Software De Microsoft Project	Maturín
Técnico En Mantenimiento Electro- Mecánico	Técnica Y Habilitante	Cómputos Métricos, Medición De Obra; Ley De Contrataciones Públicas, Redacción De Documentos E Informes; Elaboración De Especificaciones Técnicas Para Contratación De Servicios	Maturín
Técnico Instrumentista	Técnica	Ajuste Y Tolerancia; Control De Procesos Para Instrumentistas; Lectura E Interpretación De Planos Eléctricos; Operación Y Mantenimiento De Actuadores De Válvulas; Mantenimiento De Motores Y Motocompresores; Instrumentos De Medición Y Control	Maturín Jusepín Musipan Orocual Morichal Quiriquire Uracoa
Técnico Mecánico	Técnica Y Habilitante	Mantenimiento De Motores Y Compresores; Administración De Contratos; Planificación, Control Y Administración De Proyectos; Equipos Y Sistema De Lubricación; Detección De Fallas En Motocompresores; Ajuste Y Tolerancia; Control De Gestión De Mantenimiento	Jusepín Musipan Orocual Morichal Quiriquire Uracoa

En el cuadro N° 2 llamado Consolidación de las Necesidades Detectadas, los factores plasmados son: cargo, indicando el nombre del cargo ocupado al cual se le realizó la detección de necesidades; competencia, refiriéndose al tipo de competencia a desarrollar en el trabajador de acuerdo al cargo que ocupa; detección de necesidades, plantea explícitamente los conocimientos faltantes o a reforzar del empleado que ocupa el cargo descrito; localidad es lugar específico donde el trabajador desarrolla sus actividades laborales cotidianas.

Los datos plasmados en el cuadro anterior fueron proporcionados por la Gerencia de Recursos Humanos de PDVSA Gas Región Este – Oriente, los mismos fueron obtenidos a través de la Programación de Formación Anual.

Es importante señalar que lo que está reflejado en el cuadro N° 1 llamado Cargos a Utilizar de acuerdo al área Maturín se encuentran registrados ciento veintiún (121) cargos pero el cuadro N° 2 Consolidado de las Necesidades Detectadas se presenta en base a ochenta y dos (82) cargos, ya que cuando se realizó la detección de necesidades existían cargos que no estaban ocupados.

De acuerdo con el Consolidado de las Necesidades Detectadas se puede visualizar que se mencionan solo necesidades de formación de carácter técnico, habilitantes y ciudadanas cumpliendo con el lineamiento de Educación respectivo; de éstas se evidencia mayor demanda de conocimientos técnicos dado que su presencia en la columna de competencias es más repetitiva en la mayoría de los cargos.

Seleccionar los contenidos de formación según el cuadro de necesidades detectadas.

CUADRO Nº 3
Contenido de las Acciones de Formación

Nombre De La Formación	Contenido De La Formación	Cargo
Control De Procesos Instrumentista	Introducción A La Instrumentación Básica	Técnico Instrumentista; Instrumentista
	Variables Aplicadas En La Instrumentación Industrial	
	Presión	
	Temperatura	
	Caudal	
	Sensores Y Transmisores	
	Controladores Y Entonación De Los Procesos Industriales	
Administración Y Control De Almacenes	Almacenamiento De Partes Y Repuestos	Almacenista; Analista De Almacén
	Organización De Almacenes Y Depósitos	
	Orden Y Limpieza	
	Levantamiento Y Traslado De Cargas	
	Prevención Y Almacenaje De Materiales Y Equipos	
	Operación De Montacargas	
Administración De Inventarios	Planificación Inventarios	Almacenista; Analista De Almacén
	Compras Y Suministros	
	Optimización De Conteos En Inventarios	
	Control De Inventarios: Tipos, Métodos Y Codificación	

	Determinación De Las Necesidades De Los Inventarios, Pronósticos	
AUTOCAD	¿Qué Es AutoCAD?	Ingeniero De Soporte Técnico De Instrumentación Y Control; Ingeniero De Diseño; Analista De Catastro
	Utilidad Del Software	
	Manejo Del Software	
	Menús De AutoCAD	
	Ediciones Y Visualizaciones	
	Herramientas De Dibujo En 2D	
	Comandos De Edición	
Redacción De Documentos E Informes	La Comunicación Dentro De La Organización	Analista De Catastro, Analista De Contratación, Analista De Administración De Contratos, Analista De Gestión Administrativa, Analista De Permiseria, Analista De Planes Y Beneficios, Ingeniero De Proceso, Ingeniero De Proyecto, Superintendente De Servicios Logísticos, Técnico En Mantenimiento Electro-Mecánico,
	Importancia De La Comunicación Dentro De La Organización	
	Barreras Que Impides La Fluidez De La Comunicación Organizacional	
	Importancia De La Comunicación Efectiva	
	El Informe Y Otros Documentos	
	Tipos De Escritos:	
	El Memorando	
	La Carta	
	La Relación	
	El Acta Y La Minuta	
	La Circular	
	El Artículo	
	La Monografía	
	El Informe	
	El Informe	
Diferentes Tipos De Informe		
Estructura Del Informe		

	Descripción De Las Partes	
	Secuencia De Redacción Del Informe	
	Planificación Del Informe	
	Pasos Para La Planificación	
	Elaboración Del Informe	
	Producción Del Informe	
	La Redacción Del Informe	
	Pasos Para La Elaboración Del Informe	
Soldaduras	- Naturaleza De Las Superficies A Soldar	Analista De Equipos Estáticos Y Corrosión; Analista De Inspección De Corrosión De Equipos Estáticos; Analista De Inspección De Equipos Estáticos Y Corrosión;
	- Definición De Soldadura	
	- Clasificación De Los Procesos De Soldadura	
	- Soldadura Y Cortes Por Gas	
	Ventajas Y Desventajas	
	- Soldaduras Por Arco Eléctrico	
	Identificación De Los Tipos De Electrodo	
	Ventajas Y Desventajas	
	- Soldadura Con Gases Protectores	
	Ventajas Y Desventajas	
	- Soldadura Por Plasma	
	Ventajas Y Desventajas	
	- Metalurgia De La Soldadura	
	- Soldabilidad De Los Materiales	
	- Aplicación Y Definición Del Carbono Equivalente	
	- Soldaduras En Aceros Al Carbono	
	- Soldaduras En Aceros Inoxidable	
	- Soldaduras En Materiales No Ferrosos	
Normas Y Códigos (Interpretación) AWS API 1104, ASME Sección V, IX		

	<p>Simbología De La Soldadura</p> <p>Interpretación Y Elaboración De Planos De Soldadura</p> <p>- Inspección En La Soldadura</p> <p>- Defectos En Las Soldaduras</p> <p>- Aspecto De Seguridad</p>	
Planificación Estratégica	<p>Definición De Planificación Estratégica Y Su Relación Con El Pensamiento Estratégico.</p> <p>Características De La Planificación Estratégica.</p> <p>Definición De Misión, Visión Y Valores Organizacionales.</p> <p>Formulación De La Misión Y La Visión.</p> <p>Establecimiento De Valores Organizacionales.</p> <p>Matriz De Fortalezas, Oportunidades, Debilidades Y Amenazas (FODA).</p> <p>El Uso De La Matriz FODA Para El Establecimiento De Líneas Estratégicas.</p> <p>Formulación De Objetivos Estratégicos.</p> <p>Factores Claves De Éxito.</p> <p>Redacción Del Plan Estratégico.</p> <p>Importancia De La Planificación Estratégica Para La Efectividad De La Organización.</p> <p>Reflexiones Acerca De La Planificación Estratégica Y Su Importancia Para La Gerencia.</p>	<p>Analista De Facturación;</p> <p>Analista De Viajes Y Traslados;</p> <p>Analista De Presupuesto,</p> <p>Analista De Presupuesto Y Control De Gestión;</p> <p>Gerente De Planificación Y Control De Gestión;</p> <p>Gerente De Recursos Humanos;</p> <p>Supervisor De Presupuesto De Inversiones;</p> <p>Supervisor De Presupuesto De Operaciones.</p>
Seguridad En La Conducción De Vehículos (Flota Liviana)	<p>Definir Objetivamente Sus Responsabilidades Y Competencias Como Conductor.</p> <p>Planificar Y Fomentar Las Estrategias Para La Prevención De Accidentes Y Secuelas Derivadas De La Exposición A Esta Actividad.</p>	<p>Analista De Catastro,</p> <p>Analista De Inspección Y Seguimiento De Maquinaria,</p> <p>Analista De Permiseria,</p> <p>Ingeniero De Diseño; Inspector</p>

		<p>Conocer Y Manejar Las Normas Y Los Aspectos Legales De Seguridad Y Salud Que Se Deben Utilizar Y Aplicar A Estas Tareas.</p> <p>Reconocer La Mayoría De Los Riesgos Y Los Peligros Característicos Más Comunes En Un Medio Vial.</p> <p>Entender Y Aplicar Las Herramientas De Prevención Y Control, Basadas En Las Técnicas Y Las Experiencias.</p> <p>Actuar Como Multiplicador Para La Promoción De Actividades Preventivas.</p> <p>Utilizar Adecuadamente Los Términos Comunes Que Apliquen Para Estas Actividades.</p> <p>Marco Legal Y Normativo Del Tránsito Terrestre</p> <p>Situaciones De Riesgo Y Medidas Preventivas En La Circulación Del Tránsito Terrestre</p> <p>Conducción De Vehículos En Complejos Industriales</p>	De Obras.
		<p>Inteligencia Emocional Y Programación Neurolingüística Como Modelos Para El Adecuado Manejo Emocional.</p> <p>El Cerebro Límbico</p> <p>Mapa De Competencias Emocionales: Conciencia De Uno Mismo. Autorregulación. Motivación. Empatía. Sociabilidad.</p> <p>Recursos De La Inteligencia Emocional.</p> <p>Territorio De Las Emociones.</p> <p>Pasos Para Ser Inteligentemente Emocional.</p> <p>Disociación.</p> <p>Bases Del Anclaje Como Herramienta De PNL.</p> <p>El Feedback: El Retorno Del Resultado.</p>	Analista De Contratación, Analista De Facturación, Analista De Gestión Administrativa, Analista De Presupuesto; Analista De Presupuesto y Control De Gestión, Analista De Viajes Y Traslados, Superintendente De Presupuesto Y Control De Gestión, Supervisor De Presupuesto De Inversiones, Supervisor De Presupuesto De Operaciones
Lectura	E	Plano	Analista ICE, Electricista,

Interpretación De Planos De Ingeniería	Especificaciones	Técnico Instrumentista
	Códigos	
	Normas	
	Principales Normas Y Códigos Aplicados En La Elaboración De Planos De Ingeniería Civil.	
	Formatos Y Dimensiones.	
	Elementos De Un Plano Según Su Formato.	
	Formato De Una Especificación.	
	Leyendas Y Símbolos.	
	Identificación.	
	Planos Geográficos.	
	Planos Topográficos.	
	Planos De Estructura.	
	Planos De Planta De Distribución.	
Planos De Planta De Fundaciones.		
Ley Contrataciones Públicas	Consideraciones Generales.	Analista De Administración De Contratos, Analista De Educación Y Desarrollo, Analista De Presupuesto, Superintendente De Compresión Gas Oriente, Superintendente De Servicios Logísticos, Supervisor De Mantenimiento De Instalaciones No Industriales, Supervisor De Servicio De Transporte, Supervisor Mayor De Mantenimiento Mayor Oriente, Técnico De
	Servicio Nacional De Contrataciones.	
	Estrategias De Selección De Contratistas Y Sus Modalidades.	
	Compromiso De Responsabilidad Social.	
	Decisión Y Expediente De Contratación.	
	Sanciones.	

		Mantenimiento Electro-Mecánico
Administración De Contratos	Margo Legal	Analista De Planificación, Analista De Procura Y Suministro, Analista De Programación, Supervisor De Planificación, Supervisor De Programación, Supervisor Mecánico Maturín, Técnico Mecánico
	Sujetos De Ley	
	Definiciones	
	Tipos Del Contrato	
	Generalidades Del Contrato	
	Compromiso Social	
	Cesiones Del Contrato	
	Nulidad Del Contrato	
	Garantías	
	Anticipo	
	Modificaciones Aplicables (Monto/Tiempo)	
	Mecanismos De Ajuste De Precios (Formulas Polinómicas)	
	Control Y Fiscalización Del Contrato	
	Atribuciones Y Obligaciones De Las Partes	
Valuaciones Y Pagos Al Contratista		
Ley Orgánica Del Trabajo Para Los Trabajadores Y Trabajadoras Con Su Reglamento	Antecedentes. Marco Legal. Objeto De La Ley - LOTT - 2012.	Analista De Relaciones Laborales, Supervisor De Relaciones Laborales
	Objetivo Del Proceso Social De Trabajo	
	Clasificación. Tipos. Formas Del Contrato De Trabajo. Justa Distribución De La Riqueza Y Las Condiciones De Trabajo	
	Jornada De Trabajo	
	Vacaciones	

	<p>Participación De Los Trabajadores En Los Beneficios En Las Entidades De Trabajo</p> <p>Utilidades. Bonificación De Fin De Año. Institución Del Derecho. Estabilidad Laboral. Relativa Y Absoluta. Caso Venezuela. Prestaciones Sociales. Indemnización Por Terminación De La Relación Del Trabajo Por Causas Ajenas Al Trabajador O Trabajadora.</p> <p>Aspectos Novedosos En La Ley. Cambios. Reformas Propuestas (A Futuro).</p> <p>Protección De La Familia En El Proceso Social Del Trabajo</p> <p>Formación Colectiva Integral Continua Y Permanente En El Proceso Social De Trabajo</p>	
Indicadores De Gestión	<p>Gerencia Estratégica: Definición E Importancia</p> <p>Fases De La Gerencia Estratégica</p> <p>Los Procesos Dentro De La Organización</p> <p>Seguimiento Y Medición De La Gestión</p> <p>Indicadores: Definición, Características E Importancia</p> <p>Monitoreo Y Evaluación De La Gestión Con Base En Indicadores</p> <p>Cómo Se Construyen Indicadores</p> <p>Cualidades De Un Buen Indicador</p> <p>Discusión De Conceptos Varios: Proceso Administrativo, Gerencia, Control De Gestión, Eficiencia, Eficacia, Calidad, Productividad</p>	<p>Analista De Control De Gestión, Analista De Facturación, Analista De Planificación, Analista De Presupuesto Y Control De Gestión, Analista De Viajes Y Traslados, Analista Mayor De Planificación, Analista Mayor De Planificación, Control Y Gestión, Coordinador De Procura Internacional, Gerente De Recursos Humanos, Ingeniero De Compresión, Inspector De Aseguramiento De Control De Calidad, Superintendente De</p>

		Seguimiento Y Control De Gestión, Supervisor De Compensación, Planes Beneficios, Supervisor De Planificación Y Control De Gestión De Recursos Humanos; Supervisor De Seguridad Industrial E Higiene Ocupacional Monagas
Pruebas Psicométricas	Qué Es Un Test O Prueba Psicométrica?	Analista De Captación Y Empleo, Supervisor De Captación, Educación Y Desarrollo
	Características Y Propiedades De Las Pruebas.	
	Uso De Las Pruebas En Las Organizaciones.	
	Cómo Diseñar E Implementar Un Programa De Test.	
	Tipos De Pruebas Psicométricas Y Qué Miden.	
	Procesamiento Computarizado De Las Pruebas.	
	Aplicación De Pruebas, Su Corrección Y Presentación De Resultados.	
	Modelos Compensatorios Y Conjuntivos Para La Toma De Decisión Basada En Las Pruebas.	
	¿Quién Puede Aplicar Pruebas Psicométricas?	
	¿Cómo Comunicar Los Resultados De Las Pruebas?	
Supervisión Y Liderazgo	Qué Significa Supervisar.	Gerente De Recursos Humanos, Gerente De Seguridad Industria E Higiene Ocupacional, Líder De Ingeniería De Riesgo, Supervisor De Captación, Educación Y Desarrollo, Supervisor De Compensación
	Modelos De Supervisión.	
	La Confianza Como Base De La Supervisión.	
	Por Qué Los "Jefes" No Logran Equipos Exitosos Y Cohesionados.	
	Mitos Y Paradigmas Sobre El Conflicto.	
	Cómo Lograr Que Los Colaboradores Se Comprometan.	

	<p>La Responsabilidad Y Co-Responsabilidad.</p> <p>Supervisión Para Poner Foco En Los Resultados.</p> <p>Construcción De Confianza Entre Los Miembros De Un Equipo.</p> <p>Castigo Vs. Recompensa.</p> <p>Cómo Reconducir Los Esfuerzos.</p> <p>Preguntas Que Debe Hacerse Todo Supervisor.</p> <p>Manejo De Situaciones Difíciles Con Los Colaboradores.</p> <p>Análisis Y Objetividad Para Evaluar El Equipo.</p> <p>Seguimiento De Resultados Individuales Y Colectivos.</p> <p>Los 10 Mandamientos Del Supervisor.</p>	<p>Planes Y Beneficios, Supervisor De planificación Y Control De Gestión De Recursos Humanos, Supervisor Relaciones Laborales.</p>
<p>Mejoramiento En La Calidad Del Servicios</p>	<p>Calidad De Servicio Algunos Conceptos Claves.</p> <p>Modelo Estratégico De Gestión De Calidad De Servicios.</p> <p>Lo Tangible Y Lo Intangible.</p> <p>Características Personales De Calidad De Servicio Al Cliente.</p> <p>Herramientas Para Relacionarse Efectivamente Con El Cliente.</p> <p>Momentos De La Verdad.</p> <p>Agregar Valor.</p> <p>Pasos Para La Atención Del Cliente.</p> <p>El Nuevo Modelo De Las Ventas.</p> <p>Lenguaje Verbal Y No Verbal.</p> <p>El Ciclo De Vida Del Cliente.</p>	<p>Analista De Captación Y Empleo, Gerente De Recursos Humanos, Supervisor Mayor, Mantenimiento Mayor Oriente</p>

	Manejo De Quejas Y Reclamos.	
	Satisfacción Continua Al Cliente.	
Brigadas De Emergencias Y Guías De Desalojo	Aspectos Generales	Analista De Recreación, Analista De Calidad De Vida
	Opciones Para Controlar Una Emergencia	
	Política De Protección Integral De La Organización	
	Conceptos Básicos	
	Emergencia	
	Tipos De Emergencia	
	Control De Emergencias	
	Contingencias	
	Área Segura	
	Brigadas De Bomberos	
	Brigadas De Evacuación O Desalojo	
	Brigadas De Búsqueda Y Rastreo	
	Brigadas De Primeros Auxilios	
	Rescate Y Salvamento	
	Políticas Y Responsabilidades De Defensa Civil	
	Emoción Y Control Del Pánico	
	Identificación De Situaciones De Peligro	
	Señalizaciones De Emergencia	
	Evacuación O Desalojo	
	Búsqueda, Rescate, Y Salvamento.	
Liderazgo		
Planificación Y Organización En Campo		
Simulacros Educativos De Emergencia		
Reuniones Evaluatorias		
Primeros Auxilios	Introducción A Los Primeros Auxilios	Y Auxiliar De Alimentación Eventos, Caporal De
	Concepto General De "Primeros Auxilios"	

	Importancia Y Objetivo De Los "Primeros Auxilios"	Limpieza, Limpiador
	Los Signos Vitales	
	Conceptos, Características De Situaciones Críticas Y Estabilización De Lesionados	
	Resucitación Cardio-Respiratoria (R.C.R.)	
	Las Heridas	
	Las Hemorragias	
	Las Quemaduras	
	Otras Afecciones	
	Tratamiento O Manejo Pre-Hospitalario Para Cada Caso	
	Preparación Y Métodos De Transporte Para Lesionados	
	Inmovilización Y Requisitos Básicos Para Transporte De Lesionados	
	Sistemas De Transporte Para Lesionados (Teórico-Práctico)	
	Presupuestos	
Definiciones		
Alcance		
Conceptos Asociados La Presupuesto		
Sistema Presupuestario		

Fases Del Presupuesto	Supervisor De Mantenimiento De Instalaciones No Industriales
Formulación	Supervisor De Presupuesto De Inversiones
Discusión Y Aprobación	Supervisor De Presupuesto Operacionales
Ejecución Y Contabilidad	Supervisor De Programación
Control Y Evaluación	Supervisor De Soporte Integral De Oficina,
Ajustes Y Revisión	Supervisor Mayor, Mantenimiento Mayor Oriente
Visión Jurídica Y Estructura De La Organización	Analista De Gestión Administrativa
Plan Operativo Anual De La Organización	Analista De Mantenimiento Integral
Concepto Y Vinculaciones	Analista De Planificación De Diseño Organizacional
Alcance Del Ejercicio Presupuestario	Analista De Presupuesto
Límites De Gasto	Analista De Presupuesto Y Control De Gestión
Disponibilidad Presupuestaria	Analista De Procura Y Suministro
Lapsos Para Presentar El Proyecto	Analista Mayor De Planificación, Control Y Gestión
Partidas Presupuestarias	
Apertura De Partidas Presupuestarias	

	<p>Modificaciones Presupuestarias</p> <p>Rendición De La Ejecución Presupuestaria Y Financiera Del Presupuesto De Gastos</p> <p>Formulación Del Proyecto De Presupuesto</p> <p>Presupuesto De Ingresos Y Gasto Anual De La Organización</p>	
Gestión Competencias	<p>Antecedentes De La Gestión Por Competencias.</p> <p>Análisis Y Discusión Del Concepto De Competencia Laboral</p> <p>Instrumentos Básicos Para La Gestión Del Recurso Humano</p> <p>Análisis De Los Principales Modelos De Gestión Por Competencias.</p> <p>Clasificación De Las Competencias Laborales</p> <p>Técnicas Para Identificar Las Competencias Laborales Que Exige Un Puesto</p> <p>Métodos Para Evaluar Las Competencias Laborales Del Personal</p> <p>Elaboración De Un Diccionario De Competencias Laborales.</p> <p>Los Perfiles De Puesto En Base A Competencias</p> <p>Hacia Una Gestión Integral Del Recurso Humano Con Base En Competencias.</p>	<p>Gerente De Planificación Y Control De Gestión, Gerente De Recursos Humanos, Supervisor De Captación, Educación Y Desarrollo, Supervisor De Planificación Y Control De Gestión De Recursos Humanos</p>
Microsoft Office Excel 2003	<p>Administrar Las Propiedades Despliegue</p> <p>Dar Formato E Imprimir Los Datos De Una Hoja De Cálculo.</p>	<p>Analista De Contratación, Analista De Gestión Administrativa, Analista De Procura Y Suministro, Supervisor De Compensación,</p>

	Técnicas Avanzadas De Cálculo	Planes Y Beneficios, Supervisor De Mantenimiento Mayor
	Hacer Cálculos En Una Hoja De Cálculo Usando Las Formulas Y Funciones Avanzadas Provistas Por Excel.	
	Manipulación De Los Datos	
	Manipular Los Datos Mediante A Las Opciones De Una Hoja De Cálculo.	
	Graficando Y Dibujando Los Objetos	
Conocimientos De La Industria Petrolera Y Gasífera	Introducción A Las Actividades De La Industria Petrolera.	Analista De Catastro
	El Petróleo: Caracterización, Viscosidad, Medidas Internacionales.	
	E Lgas Natural: Composición.	
	Exploración (Métodos De Exploración, Análisis De Datos).	
	Perforación (Métodos, Partes Del Taladro, Fluidos, Completaciones, Clasificación).	
	Producción (Métodos De Producción: Gaslift, Bombeo Mecánico, Bombeo Hidráulico).	
	Tratamiento Y Acondicionamiento. (Separadores, Calentadores, Bombas, Tanques de lavado, Deshidratación del Gas, Endulzamiento Del Gas).	
	Transporte Del Petróleo Y De Gas Natural	
	Refinación	
	Introducción A La Seguridad Industrial E Higiene Ocupacional.	
	Marco Legal Internacional Y Nacional.	
	Introducción La Operación De Pozos Y Estaciones De Flujo.	
Evaluaciones	Definición De Evaluación Económica	Analista De Contratación,

Económicas Contabilidad Costos	Y De	Tipos De Costes	Analista Mayor De Planificación
		Tipos De Beneficios	
		Identificación Del Objeto De Evaluación	
		Definir La Función Social	
		Definir Los Indicadores De Evaluación	
		Establecer Un Sistema De Recogida De Información	
		Métodos De Análisis Para La Evaluación Económica	
		Análisis Coste-Utilidad	
		Análisis Coste-Efectividad	
		Análisis Coste-Beneficio E Indicadores De Rentabilidad	
		Valor Actual Neto	
		Tasa Interna De Retorno	
		Relación Beneficio/Coste	
		Período De Recuperación Del Capital O La Inversión	
Visual Basic		Visual Basic	Analista De Control De Gestión
		¿Qué Es Visual Basic?	
		Apertura Y Ejecución De Un Programa	
		Desarrollo Del Primer Programa	
		Empleo De Controles (Botones) Básicos	
		Manejo De Menús	
		Variabes Y Operadores De Visual Basic	
		Empleo De Estructuras De Decisión	
		Empleo De Bucles	
		Empleo De Módulos Y Procedimientos	
Comunicación Efectiva		Modelos De Comunicación.	Analista De Contratación, Analista De Gestión Administrativa, Analista De

Revisión Y Comparación De Antiguos Modelos De Comunicación.	Planificación De Diseño Organizacional, Gerente De Seguridad Industrial E Higiene Ocupacional
Nuevas Tendencias De La Comunicación.	
¿Cómo Nos Comunicamos En La Actualidad?	
Un Nuevo Ser Que Se Comunica.	
Comunicación Efectiva.	
Capacidades Y Habilidades Profesionales.	
Errores Frecuentes Del Profesional Que Se Comunica.	
Estudios Sobre La Comunicación. ¿Por qué Nos Cuesta Tanto Comunicarnos Efectivamente?	
Escuchar, Generadora De Confianza.	
La Palabra Como Un Poder.	
La Comunicación Y Sus Medios.	
Aumentar La Productividad Y La Efectividad Personal En Cuanto A Las Comunicaciones (Personal, Telefónicas Y Escritas).	
Factores De Comunicación Verbal Y No Verbal Que Inciden En La Efectividad.	
El Impacto De La Comunicación, Cara A Cara, A Través Del Teléfono O El E-Mail.	
Consecuencias Del Uso Indiscriminado E Irracional Del E-Mail.	
¿Por qué Se Presentan Los Malos Entendidos Con Algunos Correos?	
Modelos Para Hacer De La Comunicación Vía E-Mail Algo Más Productivo.	
Algunas Claves De Comunicación A Través De Las Nuevas Tendencias De Interacción E Interconexión.	

Motivación Al Logro	Motivación Al Logro	Analista De Gestión Administrativa
	Concepto De Motivación	
	Motivación Y Conducta	
	Ciclo Motivacional	
	Aprendizaje De La Motivación	
	Clasificación De La Motivación	
	Complejidad De La Motivación	
	Diferencia Entre Motivación Y Satisfacción	
	La Motivación De Afiliación	
	Motivación De Poder	
	Desarrollo De Las Motivaciones Sociales	
	Motivación Y Comportamiento	
	Teoría De La Jerarquía De Las Necesidades	
Planos Eléctricos	Institutos Mundiales De Normalización: ANSI Y DIN.	Analista ICE, Electricista, Técnico Instrumentista, Ingeniero De Instrumentación Y Control
	Elementos Principales De Los Diagramas De Fuerza: Fusibles, Interruptores, Transformadores, Contactores.	
	Tipos Básicos De Esquemas Eléctricos.	
	Esquemas Explicativos.	
	Esquemas Explicativos Funcionales.	
	Esquemas Explicativos De Emplazamiento.	
	Esquemas Explicativos De Circuitos.	
	Esquemas De Conexiones.	
	Diagramas Eléctricos Escaleras En La Aplicación De PLC, Como Lenguaje De Programación.	
	Métodos De Lectura E Interpretación De Planos Eléctricos Esquemáticos.	
Lecturas De Planos De Cableado.		

	Localización Sistemática De Fallas A Partir De La Lectura De Planos.	
Uso Y Manejo De Materiales Peligrosos	Definiciones Básicas.	Auxiliar De Alimentación Y Eventos, Caporal De Limpieza, Limpiador
	Fundamentos Legales Del Manejo De Materiales Y Sustancias Peligrosas En Venezuela.	
	Clasificación General Materiales Según Los Riesgos.	
	Clases De Riesgo.	
	Procedimientos Básicos Para Evitar Riesgos A La Salud Y/O El Ambiente.	
	Identificación De Material.	
	Evaluación De Riesgos.	
	Etiquetado. Programa De Almacenamiento Y Manipulación Segura.	
	Mecanismos Para La Disposición Final.	
	Plan De Respuesta Y Control De Emergencias.	
Recomendaciones Finales.		
Gestión De Compras	Introducción	Coordinador De Procura Internacional, Superintendente De Compras, Superintendente De Seguimiento Y Control De Gestión
	Los Procesos De Compras	
	La Negociación En Compras	
	Compras Internacionales: Aspectos Legales	
	Gestión De Stocks	
La Planificación, El Presupuesto De Compras Y Los Key Performance Indicators (KPI) En La Gestión De Compras.		
Seguridad Industrial	Introducción A La Higiene Y Seguridad Industrial	
	Riesgo Y Acto Inseguro	
	Condición Segura	

	Riesgo Industrial	
	Clasificación De Los Riesgos	
	Accidentes	
	Accidentes De Trabajo	
	Enfermedad Ocupacional	
	Órganos De Seguridad Laboral (IVSS, INPSASEL, Min-Trabajo, COVENIN, Cuerpo De Bomberos)	
	Salud Y Condición De Trabajo	
	Fundamentos Legales Que Rigen En Materia De Higiene Y Seguridad Industrial. Causas De Los Accidentes Industriales.	
	Actos Inseguros Típicos	
	Clasificación De Los Accidentes Según El Acto Inseguro	
	Clasificación De Los Accidentes Según La Condición Insegura.	
Prevención De Accidentes	Fundamento	Limpiador
	Concepto De Riesgo Y Pérdida	
	¿Es El Programa De Control De Riesgos Y Accidentes Una Necesidad En La Empresa?	
	Ventajas Fundamentales De La Prevención De Riesgos/Seguridad Industrial	
	Programa Personalizado De Prevención De Riesgos/Seguridad Industrial	
	Actividades Básicas Del Programa	
	La Estadística	
	Seguridad, Orden Y Limpieza	
Seguridad Y Salud En El Trabajo		

	Organismos Internacionales Encargados De La Seguridad En El Trabajo	
	Organismos Nacionales Encargados De La Seguridad En El Trabajo	
	Marco Legal De La Seguridad En Venezuela	
	Riesgos. Tipos De Riesgos	
	Incidentes, Accidente, Accidente En El Trabajo	
	Acto Inseguro, Condición Insegura	
	Factores De Los Accidentes. Tipos De Accidentes	
	Condiciones Extremas De Trabajo	
	Enfermedades Profesionales	
	Planes De Trabajo De La Higiene Industrial	
	Responsabilidades Del Patrono	
	Equipos De Protección Personal. Usos E Importancia	
	Objeto Y Ámbito De Aplicación De La LOPCYMAT.	
	Derechos Y Deberes De Los Trabajadores Y Empleadores	
Tuberías	Introducción General Al Diseño De Tuberías:	Analista De Materiales Y Corrosión, Analista De Equipos Estáticos Y Corrosión, Analista De Inspección De Corrosión De Equipos Estáticos, Ingeniero De Diseño, Ingeniero De Equipos Dinámicos Y Estáticos, Ingeniero De La Calidad, Ingeniero De Proceso, Líder
	Códigos, Normas Y Estándares Utilizados En El Diseño Y Construcción De Sistemas De Tuberías	
	Criterios Utilizados Para Determinar Presión Y Temperatura De Diseño. Código Asme	
	Materiales Metálicos Utilizados En Fabricación De Tuberías:	
	Principios De Mecánica De Fluidos	
	Ejemplos De Selección De Tuberías Y Bombas.	
	Diseño Conceptual De Gasoductos.	

	<p>Normas PDVSA Utilizadas En La Construcción Y Mantenimiento De Gasoductos</p> <p>Principios De Corrosión</p> <p>Tipos De Corrosión</p> <p>Inhibidores De Corrosión</p> <p>Detección Y Medición De La Corrosión</p> <p>Selección De Materiales Para Reducir La Tasa De Corrosión</p> <p>Protección Catódica Y Revestimiento. Control De Corrosión Mediante El Diseño Apropiado</p> <p>Fundamentos De Diseño De Tuberías</p> <p>Normas Utilizadas En El Diseño De Tuberías</p> <p>Selección De Bridas</p> <p>Análisis De Flexibilidad</p> <p>Análisis De Vibraciones</p> <p>Diseño De Oleoductos, Gasoductos Y Acueductos</p> <p>Simuladores Computacionales Para El Diseño De Tuberías</p>	De Integridad Mecánica De Equipos Estáticos
Inspección De Equipos Dinámicos	<p>Fundamentos De Equipos Dinámicos</p> <p>Selección De Bombas</p> <p>Selección De Compresores Reciprocantes Y Centrifugos</p> <p>Fundamentos De Turbinas Y Motores</p> <p>Ejemplos De Selección De Equipos Dinámicos</p>	Electricista, Ingeniero De Compresión, Ingeniero De Equipos Dinámicos, Ingeniero De Soporte Técnico De Equipos Dinámicos, Operador De Planta, Superintendente De Compresión Gas Maturín, Supervisor Mecánico Maturín, Técnico Instrumentista, Técnico Mecánico
Inspección De	Principios Sobre Mantenimiento, Terminología, Tipos	Analista De Inspección

Equipos Estáticos	Principios Básicos Del Uso Y Conservación De Herramientas	De Corrosión De Equipos Estáticos, Ingeniero De Equipos Estáticos, Ingeniero De Calidad
	Principios Básicos De Medición, Uso De Instrumentos De Medición	
	Principios Básicos Sobre Tuberías, Tipos, Componentes	
	Principios Básicos Sobre Empacaduras, Tipos	
	Principios Básicos Sobre Intercambiadores, Tipos, Componentes	
	Principios Básicos Sobre Hornos, Calderas, Tipos, Componentes	
	Principios Básicos Sobre Torres, Tanques, Tipos, Componentes	
	Principios Básicos Sobre Seguridad Industrial (Espacio Confinado, Atmosferas Peligrosas, Permisología, SHA), En Actividades Asociadas A Equipos Estáticos	
	Principios Básicos Sobre Soldaduras, Conceptos, Tipos	
	Básico De Dibujo Técnico	
	Elaboración De Informes Técnicos / Levantamiento De Isométricos	
	Inspección De Recipientes A Presión	
	Inspección De Sistemas De Líneas De Proceso	
	Inspección De Ductos.	
Inspección Tanques De Almacenamiento		
Pruebas De Arranque De Plantas Industriales	Introducción A Las Plantas De Proceso	Ingeniero De Soporte Técnico De Equipos Dinámicos
	Procedimientos Para El Arranque De Plantas	
	Procedimientos Para Las Paradas De Plantas	

	Procedimientos Para Paradas De Emergencia	
	Ejemplo Del Arranque Y Parada De Una Planta De Proceso	
	Plantas Procesadoras De Gas Y Plantas Criogénicas	
	Nueva Tecnología	
Análisis De Falla	Introducción Al Análisis De Falla	Analista De Inspección De Corrosión De Equipos Estáticos, Analista De Inspección De Equipos Dinámicos, Ingeniero De Desarrollo De Nuevas Tecnologías, Ingeniero De Desarrollo De Data Técnica, Técnico Mecánico
	Preparación, Planificación Y Organización De Un Análisis De Falla	
	Técnicas Y Herramientas Aplicables A Un Análisis De Falla	
	Ensayos No Destructivos-Generalidades	
	Análisis Macro Y Microscópico De La Fractura	
	Aspectos Generales De Las Fallas	
	Fallas Recurrentes	
Componentes De La Industria Petrolera Y Gasífera		

Luego de realizar el consolidado de la detección de necesidades del personal que labora en PDVSA Compresión Gas en el área de Maturín, se creó el cuadro N° 3 denominado Contenido de las Acciones de Formación donde se puede encontrar las siguientes columnas, de izquierda a derecha se pudo visualizar que la primera es Nombre de la Formación es título que se le da a la formación que se va a realizar, la siguiente columna es el Contenido de la Formación donde se desglosa de manera general lo que debería contener el curso de acuerdo a las necesidades antes detectadas, la columna identificada como cargo es donde se inserta el nombre de los cargos que corresponderían realizar la acción de formación según las actividades que desarrollan dentro de la organización.

Los contenidos de las acciones de formación fueron creados de manera general ya que estos contenidos deben definirse en conjunto con las gerencias a los cuales pertenecen los cargos para que la formación sea lo más provechosa tanto como para la organización como para el trabajador que desempeña las actividades, se debe recordar que hay formación para procesos operaciones y procesos de mantenimiento que pueden recibir el mismo nombre pero están enfocados a procesos distintos.

Es importante resaltar que la Gerencia de Recursos Humanos lleva a cabo un proceso de contratación de servicios de formación de facilitadores externos; mediante este proceso se crea un expediente en el cual va plasmado la documentación legal de las empresas que compiten, a la vez presentan su oferta y contenido programático de las formaciones los cuales fueron tomados para la realización del cuadro anterior, de la misma manera fue tomada una muestras de las acciones de formación que son necesarias para el personal de PDVSA Compresión Gas de la localidad Maturín.

CUADRO Nº 4
Distribución absoluta y porcentual en relación a la pregunta de tipo
género del encuestado que labora en PDVSA Compresión Gas área
Maturín.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Femenino	53	28
Masculino	134	72
Total	187	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

De acuerdo al cuestionario aplicado, 72% son de género masculino y 28% son femeninos.

La distribución de género ayudara a determinar cuáles serán las acciones de formación idóneas para el trabajador de acuerdo a su género y a las actividades que realizan en congruencia con sus cargos dentro de la organización.

De lo anterior se puede deducir que prevalece el género masculino en las instalaciones de esta institución, y las acciones de formación que se realizaran deben estar enfocadas a los cargos y actividades que realizan los mismos.

CUADRO Nº 5
Distribución absoluta y porcentual referente a las gerencias donde los
trabajadores encuestados desempeñan sus actividades dentro de la
organización.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
AIT	1	0
Finanzas	0	0
Mantenimiento	91	49
Operaciones	42	22
PCP	1	1
PC y G	35	19
RR.HH	2	1
SS.GG	4	2
SIHO	5	3
Técnica	6	3
Total	187	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

De acuerdo al cuadro anterior, se puede visualizar que el 49% de los trabajadores que llenaron el cuestionario, realizan sus actividades en la gerencia de Mantenimiento, esto equivale a 91 trabajadores de los 187 encuestados. Le sigue con mayor cantidad de trabajadores la gerencia de Operaciones con el 22% de los encuestados lo cual es igual a 42 trabajadores; luego continua la gerencia de Planificación Control y Gestión con 19% que son 35 trabajadores de la muestra obtenida; la gerencia Técnica solo tiene el 3% y pertenece a los procesos medulares de la organización.

Los procesos medulares de la organización son aquellos encargados de la compresión y manejo del gas extraído en las plantas procesadoras, por lo tanto debe poseer la mayor cantidad de cantidad de capital humano.

Mientras que las gerencias de apoyo fortalecen las columnas para que los procesos puedan ser realizados sin ninguna anomalía.

Por lo tanto de acuerdo al cuadro anterior se puede observar que existe un total para los procesos medulares de un 93% de la población y 7% es lo que constituye las gerencias de apoyo.

CUADRO Nº 6
Distribución absoluta y porcentual referente al tipo de nómina

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Contractual	92	49
No contractual	95	51
Total	187	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

La distribución del tipo de nómina según los datos obtenidos es de la siguiente manera el 51% de los trabajadores pertenecen a la nómina no contractual y el 49% son de la nómina contractual.

La división de nómina permite determinar cuáles trabajadores están amparados por la contratación colectiva petrolera, por lo tanto se debe de centrar la atención en el tipo de nómina no contractual, para que no se infrinja ninguna cláusula del contrato colectivo; además que el capital humano que realiza sus labores cotidianas en las plantas compresoras en su mayoría son pertenecientes a este tipo de nómina. Poseer conocimiento de personal que labora fuera de las instalaciones administrativas de PDVSA Compresión Gas, ayudara al momento de la planificación de las acciones de formación que se realizaran.

De acuerdo con lo observado en el cuadro anterior, el tipo de nómina que prevalece es el no contractual

CUADRO N° 7
Distribución absoluta y porcentual de acuerdo al nivel de instrucción de los encuestados.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Primaria incompleta	2	1
Primaria Completa	3	2
Básica Completa	4	2
Diversificado	4	2
Técnico medio	36	19
T.S.U	59	32
Universitario	75	40
Postgrado	4	2
Total	187	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

De los resultados obtenidos se observa que el 40% de los trabajadores encuestados son universitarios y un 32% son técnicos superior universitario, por lo tanto el 72% de la población de la organización poseen un título de educación superior.

El nivel de instrucción de las personas permite determinar cuanta preparación posee, para con ello verificar si es competente dentro del perímetro de información que proporcionan en la presente investigación.

Por lo tanto puede deducirse que existe una diversidad en lo que respecta al nivel académico del personal que labora en PDVSA Compresión Gas área Maturín y su grado de instrucción es variado, pero se puede inferir que la mayoría son profesionales con capacidad suficiente para la complejidad de las acciones de formación más avanzadas en el campo donde desarrollan sus actividades dentro de la organización.

CUADRO Nº 8
Distribución absoluta y porcentual concerniente a la existencia del
programa de formación para cada trabajador.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	91	49
No	69	37
No Sabe	27	14
Total	187	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

Con los resultados obtenidos se puede observar que el 49% posee conocimientos de que existe un programa de formación para cada trabajador, mientras que 37% niega que exista, y el 14% no maneja la información si existe o no dicho programa.

PDVSA Compresión Gas, elabora un programa de formación diseñado especialmente para cada trabajador, ya que cada individuo tiene necesidades distintas y realiza actividades precisas; este programa tiene como finalidad completar el perfil del trabajador para el cargo que está ocupando.

Como se puede observar en los resultados anteriores la mayor tendencia de los trabajadores encuestados es que tienen conocimiento del programa de formación que posee la empresa; pero no se puede dejar de lado el alto porcentaje que expone la negación de la existencia del programa de formación.

CUADRO N° 9
Distribución absoluta y porcentual en relación a como consideran los
encuestados el programa de formación de la empresa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	30	33
Regular	28	31
Bueno	28	31
Excelente	5	5
Total	91	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

Estos resultados son obtenidos de la continuación del cuadro anterior, de todos aquellos encuestados que expresaron tener conocimientos del programa de formación, los cuales son 91 trabajadores, las opiniones de estos se distribuye de la siguiente manera, el 33% considera que el programa de formación para el personal es deficiente, el 31% considera que es regular o bueno y el 5% opina que es excelente.

La calificación que le otorga los trabajadores al programa de formación para el capital humano, parte de las experiencias vividas por el personal encuestado; y debe ser tomado en cuenta por la Gerencia de Recursos Humanos Región Este-Oriente a la hora de la planificación de las acciones de formación.

Se infiere de acuerdo con los resultados, que los trabajadores encuestados que poseen conocimiento del programa de formación califican de manera similar al programa entre deficiente, regular y bueno.

CUADRO N° 10
Distribución absoluta y porcentual acerca de la recomendación de un programa de formación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	96	100
No	0	0
Total	96	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

De acuerdo con los resultados obtenidos en el cuadro N° 8 de los encuestados que no tienen conocimiento del programa de formación o de los que opinaron que no existe tal programa. Se les preguntó si recomiendan dicho programa.

Los entrevistados en su mayoría opinan que no posee conocimientos del programa de formación o niegan la existencia del mismo definirán la recomendación o no de un programa de formación personalizado para cada trabajador, lo cual permitirá realizar las recomendaciones pertinentes para el mejoramiento del servicio prestado por parte de la Gerencia de Recursos Humanos región Este-Oriente.

Luego de analizar los datos obtenidos el 100% de los entrevistados están de acuerdo con que se establezca un programa de formación personalizado para cada trabajador.

CUADRO N° 11
Distribución absoluta y porcentual referente de los centros educativos
donde se dictan las formaciones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Externos	97	52
Internos	90	48
Total	187	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

Luego de extraer y tabular los datos obtenidos, el 52% de los encuestados opinan que las formaciones se realizan en centros educativos externos mientras que el 48% afirma que son en centros internos

Los centros educativos son las edificaciones donde se desarrollan los eventos de formación, estos pueden pertenecer a la organización o pueden ser contratados con agentes externos que brindan sus servicios y a su vez pueden estar ubicados en la misma ciudad, estado, o país donde el capital humano desarrolla sus actividades.

Los resultados plasmados en el cuadro anterior reflejan que existe paridad a la hora de realizar las acciones de formación, ya que son utilizados de manera constante los centros educativos internos y externos.

CUADRO N° 12
Distribución absoluta y porcentual relacionada con las modalidades de formación aplicada por la empresa

Modalidades	Frecuencia	Porcentaje (%)
Formación en el puesto de trabajo	49	26
Por computadora	13	7
Presencial	109	58
A Distancia	16	9
Total	187	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

La modalidad de formación utilizada con más frecuencia según los datos obtenidos por el instrumento de recolección de datos es la presencial con 58% de las opiniones, mientras que la modalidad formación en el puesto de trabajo representa 26%.

Identificar cual es la modalidad formación que la organización permite determinar cómo es el proceso de formación y cuáles son las acciones de formación utilizadas; lo cual condescenderá proponer cual modalidad sería la idónea para formar al capital humano.

Es importante señalar que al momento de llenar el cuestionario, los entrevistados tenían dudas entre los tipos de modalidades que emplea la organización y se le hicieron las aclaratorias pertinentes.

CUADRO N° 13
Distribución absoluta y porcentual de acuerdo a los eventos de formación que realiza la empresa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Taller	40	14
Charlas	64	23
Cursos	109	39
Conferencias	9	3
Congresos	0	0
Video Conferencias	19	7
Seminarios	41	14
Foros	0	0
Simposios	0	0
Revistas	0	0

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

Antes de analizar los resultados se debe de hacer la aclaratoria que esta pregunta es de selección múltiple. De acuerdo a los resultados obtenidos 39% de los encuestados respondió que la empresa los envía a cursos, 23% a charla; los talleres y seminarios representan 14% cada uno. Las videoconferencias y las conferencias representan un 7% y 3%, respectivamente.

De allí se evidencia que los encuestados opinan que la empresa los envía con mayor reincidencia a acciones de formación denominadas cursos.

CUADRO N° 14
Distribución absoluta y porcentual referente a los eventos de formación que les gustaría asistir

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Taller	49	16
Charlas	32	10
Cursos	82	26
Conferencias	32	10
Congresos	13	4
Video Conferencias	41	13
Seminarios	35	11
Foros	14	4
Simposios	12	4
Revistas	7	2

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

Antes de analizar los resultados se debe de hacer la aclaratoria que esta pregunta es de selección múltiple. De acuerdo con los resultados el 26% de los trabajadores encuestados opinan que les gustaría asistir a cursos, el 16% a talleres, a videoconferencias 13%; mientras que el 11% a seminarios, 10% a charlas y a conferencias.

La variación que se pueda emplear de los eventos de formación para los trabajadores de la organización, puede ayudar a estimular al capital humano que asista a las acciones de formación planificadas. Los eventos de formaciones pueden ser empleados de acuerdos a las necesidades de cada individuo y de las necesidades de la institución, para lograr más congruencia entre las actividades que realizan los empleados y los objetivos de la empresa.

Se debe resaltar que según lo que arroja los resultados, a los trabajadores les gustaría seguir asistiendo a cursos, ya que este es el que tiene mayor porcentaje de las opiniones.

CUADRO N° 15
Distribución absoluta y porcentual concerniente al área de conocimiento que le gustaría fortalecer

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Técnica	88	41
Desarrollo Personal	34	16
Supervisorio	48	22
Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional	16	8
Sociopolítica	13	6
Complementarias	15	7

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

A la hora de la tabulación de los datos obtenidos se debió tomar en cuenta que la pregunta es de selección múltiple. De acuerdo con los datos obtenidos el 41% de los entrevistados les gustaría fortalecer su parte técnica dentro de la organización, mientras que el 22% de frecuencia de las respuestas quieren desarrollarse en la parte supervisoría, el 16% ampliar su desarrollo personal.

Se puede visualizar que la mayoría de las opiniones prevalece la inclinación hacia la formación técnica de los individuos.

CUADRO N° 16
Distribución absoluta y porcentual pertinente a la modalidad de formación que les gustaría fuese aplicada

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Formación en el puesto de trabajo	69	26
Por computadora	15	6
Presencial	165	63
A Distancia	13	5

Fuente: Instrumento aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas, localidad Monagas (ABRIL 2013).

En concordancia con los resultados obtenidos, se pudo visualizar que la modalidad que le gustaría que fuese aplicada a los encuestados con un 63% es la presencial, el 26% sería la formación en el puesto de trabajo, el 6% por computadora y el 5% a distancia.

Estos resultados reflejan la alta inclinación y disposición de los trabajadores a asistir a las acciones de formación donde puedan interactuar con el facilitador y otros participantes.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se encuentran las conclusiones y recomendaciones creadas luego de evaluar los objetivos generales y específicos de esta investigación en base a la teoría y antecedentes que lo sustenta, y a los resultados obtenidos.

4.1 CONCLUSIONES

Después de haber recabado y analizado la información obtenida de la realidad estudiada y comparado con la orientación teórica que guió esta investigación se pueden plantear las siguientes conclusiones:

- Dentro de la organización existe mayoría de trabajadores con título de educación superior.
- La mayoría de los encuestados poseen conocimiento acerca del programa de formación que tiene la empresa, pero de igual manera existe un alto índice de trabajadores ajeno a la informaciones para a las acciones de formación y los planes que posee la organización para ellos.
- La calificación que fue otorgada por parte de los trabajadores al programa de formación aplicado por la empresa en su mayoría es considerado como deficiente a bueno.
- Los encuestados desean ser formados en el área técnica de sus actividades.
- De acuerdo a la información suministrada por los encuestados predomina los cursos como acción de formación utilizada por la organización.
- El capital humano quiere que la modalidad de formación sea presencial, donde exista la interacción física; la cual es la que se aplica de manera más reiterativa dentro de la organización.

4.2 RECOMENDACIONES

Acorde a los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación en la empresa, se pueden hacer las siguientes recomendaciones:

Es necesaria una difusión más amplia entre el capital humano que labora en la institución sobre el programa de formación que tiene la organización y cuando se realizarán las acciones de formación.

Introducir al capital humano que no posee título de educación superior a programas del gobierno para que alcancen un nivel más alto en el proceso de la educación formal.

Es importante que la Gerencia de Recursos Humanos, tome en cuenta los resultados que arrojo esta investigación, para que las gestiones realizadas sean más eficientes en cuanto al programa de formación que existe para cada trabajador

Adicionalmente, también consideramos recomendable:

- Al momento de ejecutar un evento de formación, tomar en cuenta que los postulados no coincidan en otra formación (consolidar los participantes).
- Crear un programa de inducción para los nuevos ingresos tanto pasantes como empleados, es decir, dar un recorrido por las instalaciones de PDVSA Compresión Gas.
- Al momento de crear la Programación Anual de Formación debe ser dirigidos hacia la excelencia del mismo.
- Actualización del software utilizado en la organización.
- Hacer la evaluación del Programación Anual de Formación del capital humano.
- Motivar más al capital humano para que asistan a la acciones de formación.

- No utilizar los días libres del capital humano para que asistan a los eventos de formación.
- Movilización del personal de Recursos Humanos hacia las áreas operacionales, para que perciban las dudas e inquietudes del capital humano.



CAPÍTULO VI

MARCO DE SOLUCIONES

En este capítulo se presenta la propuesta que aportara las soluciones a la problemática evidenciada, su justificación, ideas concretas para su operatividad, los objetivos generales y específicos, al igual que las conclusiones y recomendaciones generales.

6.1 PROPUESTA GENERAL

Una vez revisados y analizados los aspectos teóricos que fundamentan esta investigación, y procesados los resultados obtenidos a través de la observación directa y del cuestionario aplicado al personal que labora en PDVSA Compresión Gas en Maturín estado Monagas, se propone la implementación de Modalidades de Formación diferente a la utilizada.

6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Para que la Unidad de Captación, Educación y Desarrollo perteneciente a la Gerencia de Recursos Humanos de PDVSA Gas región Este-Oriente desempeñen su función de una manera más eficiente, es pertinente que mejore su calidad en todos los aspectos inherentes a los procesos industriales que desarrolla, en este caso específico formar de una manera más efectiva a los trabajadores debe ser prioridad para esta unidad, ya que la base de toda organización es el capital humano.

De acuerdo a los datos recolectados se observó que existe poca variación en cuanto a modalidad de formación se refiere, es reiterativa la modalidad presencial por lo tanto la asistencia de los trabajadores es repetida, es decir, los participantes siempre son los mismos. Por lo tanto surgió la inquietud de proponer modalidades de formación que creen un cambio para la organización de acuerdo a la capacidad que tiene la misma y

que esto permita un mejoramiento continuo para los trabajadores.

6.3 OBJETIVO GENERAL

Otorgar una herramienta para mejorar el programa de formación de los empleados que laboran en la empresa PDVSA Compresión Gas en Maturín estado Monagas, donde se conduzca a la motivación, información y disponibilidad de todo el personal involucrado, es decir, en el cual los trabajadores y la organización trabajen en total armonía.

6.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Informar al capital humano sobre la programación de las acciones de formación que se realizarán en la organización.
- Estudiar la modalidad de formación en el puesto de trabajo como herramienta de formación para el capital humano

6.5 ACTIVIDADES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS

- Planificación con anterioridad de los eventos de formación.
- Jornadas donde se masifique la información al personal que labora en PDVSA Compresión Gas en Maturín estado Monagas, acerca de las acciones de formación que se van a realizar, utilizando pendones, afiches, volantes, revistas y correos electrónicos.
- Implementación de estrategias que permitan evaluar con objetividad, metódica y científicamente el Programa de Formación Anual por parte de la Gerencia de Recursos Humanos de PDVSA Gas Región Este-Oriente.

6.6 RECURSOS INDISPENSABLES PARA EL ÉXITO DEL PLAN

Para la puesta en práctica del plan se debe tomar en cuenta los siguientes recursos:

Humano:

- Profesionales especializados en el área
- Coordinación general del plan
- Supervisores y participantes
- Materiales:
- Audiovisuales
- Computadoras
- Material Fotocopiado
- Material Impreso
- Material Impreso



6.7 PLAN DE ACCIÓN PARA LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS REGIÓN ESTE-ORIENTE DE PDVSA GAS.

Objetivos Específicos	Actividades	Recursos		Responsable	Lapso
		Humanos	Materiales		
<p>Informar al capital humano sobre la programación de las acciones de formación que se realizan en la organización</p>	<p>Jornadas donde se masifique la información al personal que labora en PDVSA Compresión Gas en Maturín estado Monagas, acerca de las acciones de formación que se van a realizar, utilizando pendones, afiches, volantes, revistas y correos electrónicos.</p>		<p>Material fotocopiado, computadora, material impreso</p>	<p>Gerencia de Recursos Humanos Región Este-Oriente de PDVSA Gas, a través de la unidad de Educación</p>	<p>Continuamente</p>

Fuente: Elaboración de Maita, Verónica y Serres Irma

Objetivos Específicos	Actividades	Recursos		Responsable	Lapso
		Humanos	Materiales		
Estudiar la modalidad formación en el puesto de trabajo como herramienta de formación para el capital humano	Planificación con anterioridad de los eventos de formación.	Profesionales especializados en el área, Coordinación del plan general, Supervisores y participantes.	Material fotocopiado, computadoras, material impreso	Gerencia de Recursos Humanos Región Este-Oriente de PDVSA Gas a través de la unidad de Educación.	Mensual
	Implementación de estrategias que permitan evaluar con objetividad, metódica y científicamente el Programa de Formación Anual por parte de la Gerencia de Recursos Humanos de PDVSA Gas Región Este- Oriente				

Fuente: Elaboración de Maita, Verónica y Serres Irma

El cuadro que se presenta a continuación presentara las modalidades de formación que deben de ser aplicadas de acuerdo al tipo de acción de formación y al contenido del mismo previamente especificado en el cuadro N.º 3 de esta investigación

Nombre De La Formación	Modalidad de Formación
Control De Procesos Para Instrumentista	Presencial
Administración Y Control De Almacenes	Formación en el puesto de trabajo
Administración De Inventarios	Formación en el puesto de trabajo
AUTOCAD	Por computadora
Redacción De Documentos E Informes	A distancia
Soldaduras	Formación en el puesto de trabajo
Planificación Estratégica	Presencial
Seguridad En La Conducción De Vehículos (Flota Liviana)	Presencial
Inteligencia Emocional	Por computadora
Lectura E Interpretación De Planos De Ingeniería	Presencial
Ley De Contrataciones Públicas	A distancia
Administración De Contratos	A distancia
Ley Orgánica Del Trabajo Para Los Trabajadores Y Trabajadoras Con Su Reglamento	Por computadora
Indicadores De Gestión	A distancia
Pruebas Psicométricas	Formación en el puesto de trabajo
Supervisión Y Liderazgo	Formación en el puesto de trabajo
Mejoramiento En La Calidad Del Servicios	Presencial
Brigadas De Emergencias Y Guías De Desalojo	Formación en el puesto de trabajo

Primeros Auxilios	Presencial
Presupuestos	Presencial
Gestión Por Competencias	Presencial
Microsoft Office Excel 2003	Por computadora
Conocimientos De La Industria Petrolera Y Gasífera	A distancia
Evaluaciones Económicas Y Contabilidad De Costos	A distancia
Visual Basic	Por computadora
Comunicación Efectiva	Por computadora
Motivación Al Logro	Por computadora
Planos Eléctricos	Presencial
Uso Y Manejo De Materiales Peligrosos	A distancia
Gestión De Compras	Por computadora
Seguridad Industrial	Formación en el puesto de trabajo
Prevención De Accidentes	A distancia
Tuberías	Por computadora
Inspección De Equipos Dinámicos	Presencial
Inspección De Equipos Estáticos	Presencial
Pruebas De Arranque De Plantas Industriales	Presencial
Análisis De Falla	Presencial

Fuente: Elaboración de Maita, Verónica y Serres Irma

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, María y Ander Egg. (1994). Evaluación de Servicios y Programas Sociales. Buenos Aires, Argentina: Editorial LUMEN
- Alzolar, A. (2005). Propuesta de un Plan de Estratégico de Capacitación y Adiestramiento para el Personal del Departamento de Planificación, Presupuesto y Gestión de la Gerencia de Mantenimiento de PDVSA Distrito San Tomé. Estado Anzoátegui Año 2004.
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación; Introducción a la metodología científica. Caracas. Editorial Episteme.
- Balestrini, M. (2006) Como se Elabora el Proyecto de Investigación. Caracas. Editorial Consultores y Asociados.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2005) Administración de los Recursos Humanos. México. Catorceava edición. Editorial Cengage Learning.
- Brito, E. y Meneses, M. (2008). Análisis del Proceso de Capacitación del Personal Empleado que Laboran en la Agencia Mi Casa E.A.P. C.A. (Fundemos) Maturín, Monagas.
- Caraballo, D. y García N. (2009). Análisis del Programa de Adiestramiento del Personal Adscrito al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Procesadora Agroindustrial de Oriente (PASTOR) C.A. Maturín Estado Monagas.
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humano. Tercera Edición. México. Ediciones McGraw-Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009)
- Dessler, G. (2001) Administración del Personal. Octava Edición. México.

Ediciones Pearson Educación.

Fuentes, Y. y Maita, Z. (2012). Propuesta para la Implementación de un Sistema de Gestión para la Eco eficiencia en los Procesos Organizacionales en la Gerencia Corporativa de Prevención y Control de Perdida de PDVSA en Maturín Estado Monagas.

Gómez, F. (2009) Presupuesto. Caracas. Ediciones FraGor.

Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2007) Fundamentos de Metodología de la Investigación. Madrid. Ediciones McGraw-Hill.

Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2006) Comportamiento Organizacional. Séptima Edición, Ediciones McGraw-Hill

Ley Orgánica de Educación de la República Bolivariana de Venezuela. (2009).

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela (2012).

Luna, G. (2006) Análisis Documental de las Capacitaciones Virtual de las Organizaciones.

Pérez, A. (2009) Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación. Caracas. FUNDAUPEI. 3era Edición.

Ramírez, T. (2007) Como hacer un Proyecto de Investigación. Caracas. Editorial Panapo.

Ramos, A. (2010) Elaboración De Un Plan De Capacitación Por Competencias Para El Desarrollo Profesional Del Capital Humano De La Empresa Oriente Consultores, C.A Maturín Estado Monagas.

Rodríguez, D. (2010) Detección de Necesidades de Formación Ejecutado al Personal que Labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa Mixta PDVSA-Petrowarao.

Romero, I. y Sperduti, S. (2005). E-Learnig. Como Herramienta para la Capacitación del Personal.

Sabino, C. (2007) El proceso de la Investigación. Caracas. Editorial Panapo.

Siliceo Aguilar, A. (2004). Capacitación y Desarrollo del Personal 4ta Edición. México: Limusa-Noriega Editores

Tamayo. (2005) El Proceso de la Investigación Científica. Fundamentos de Investigación con manual de evaluación de proyectos. México. Grupo Noriega y Editores.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006) Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas. Editorial FEDUPEL

BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA

www.Definiciones.org [Monografía en línea] Consultada: 2012 Noviembre 25
Intranet PDVSA. Lineamientos de Educación 2010. Consultada: 2013 marzo 18.

López, F. (2010) Capítulo 15: El personal: concepto, clases y problemas valorativos. [Monografía en línea] 2012 Noviembre 25

Sutton, C. (2001). Formación del Personal. [Monografía en línea] Disponible: www.monografias.com. Consultada: 2012 Noviembre 24.

Tejeda J. (2010) La formación como Inversión. [Monografía en línea]

Disponible: www.articuloz.com. 2012 noviembre 24

Villegas, S. (2012) Proceso de Desarrollo de los Recursos Humanos.
[Monografía en línea] Disponible: www.elprisma.com. Consultada: 2012
Noviembre 24.



ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS, SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Maturín- Edo. Monagas

CUESTIONARIO

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como fin recopilar información para una investigación titulada **PROPUESTA DE MODALIDADES DE FORMACIÓN PARA EL PERSONAL DE PDVSA COMPRESIÓN GAS ORIENTE EN MATURÍN ESTADO MONAGAS**. Usted como persona vinculada con la organización, puede proporcionar información veraz y confiable para la culminación de este trabajo.

Lea detenidamente las siguientes interrogantes y marque con una equis (X) la(s) alternativa(s) escogida(s). Su información suministrada es totalmente confidencial y solo será utilizada con fines académicos. Omita su nombre y no deje preguntas sin responder. Gracias de antemano por su colaboración.

Investigadores
Br. Maita C., Verónica C.
Br. Serres W., Irma C.

1. Genero

- a. Femenino_____
- b. Masculino_____

2. ¿En qué Gerencia desempeña sus actividades?

- a. AIT_____
- b. Finanzas_____
- c. Mantenimiento_____
- d. Operaciones_____
- e. PCP_____
- f. PCYG_____
- g. RR.HH_____
- h. SS.GG_____
- i. SIHO_____
- j. Técnica_____

3. ¿Cuál es su tipo de nómina?

- a. Contractual_____ Contractual_____
- b. No Contractual_____

4. ¿Cuál es el cargo que ocupa dentro de la empresa?

5. ¿Cuál es su nivel de instrucción?

- a. Primaria Incompleta _____
- b. Primaria completa _____
- c. Básica completa _____
- d. Diversificado _____
- e. Técnico medio _____
- f. T.S.U _____
- g. Universitario _____
- h. Postgrado _____

6. ¿La empresa tiene un programa de formación de personal para usted?

- a. Si_____
- b. No_____
- c. No sabe_____

Si su respuesta a la pregunta 6 es, afirmativa ¿Cómo considera el programa de formación?

- a. Deficiente_____
- b. Regular _____
- c. Bueno_____
- d. Excelente__

Si su respuesta a la pregunta número 6 es, negativa ¿Recomendaría un programa de formación para usted?

- a. Si_____
- b. No _____

7. ¿Las formaciones en su mayoría son dictadas en centros educativos externos o internos?

- a. Externo _____
- b. Interno_____

8. ¿Cuál es la modalidad de formación aplicada por la organización?

- a. Formación en el puesto de trabajo _____
- b. Por computadora _____
- c. Presencial _____
- d. A Distancia _____

9. ¿Qué tipo de evento de formación realiza la empresa?

- a. Taller_____
- b. Charlas_____
- c. Cursos_____
- d. Conferencias_____
- e. Video Conferencias_____
- f. Congresos_____
- g. Seminarios_____
- h. Foros _____
- i. Simposios _____

j. Revistas _____

10. ¿A qué tipo de evento le gustaría asistir?

a. Taller _____

b. Charlas _____

c. Cursos _____

d. Conferencias _____

e. Video Conferencias _____

f. Congresos _____

g. Seminarios _____

h. Foros _____

i. Simposios _____

j. Revistas _____

11. ¿En qué área de conocimiento deberían realizarse las formaciones para que usted fortalezca sus conocimientos según su cargo?

a) Técnica _____

b) Desarrollo personal _____

c) Supervisorio _____

d) Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional _____

e) Sociopolítica _____

f) Complementarias _____

12. ¿Cuál es la modalidad de formación que le gustaría fuese aplicada por la organización?

a. Formación en el puesto de trabajo _____

b. Por computadora _____

c. Presencial _____

d. A Distancia _____

HOJAS DE METADATOS

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

Título	PROPUESTA DE MODALIDADES DE FORMACIÓN PARA EL PERSONAL DE PDVSA COMPRESIÓN GAS ORIENTE EN MATURÍN ESTADO MONAGAS. AÑO 2013
Subtítulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.
Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Maita Cermeño, Verónica Carolina	CVLAC	C.I: 20.248.911
	e-mail	Vero.maita1807@hotmail.com
	e-mail	
Serres Wills, Irma Cristina	CVLAC	C.I:18.983774
	e-mail	Irma_serres@hotmail.com

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

Palabras o frases claves:
Capacitación
Formación
PDVSA

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

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6
Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y Administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

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

Resumen (Abstract):

El presente trabajo tiene como finalidad proponer modalidades de formación para el personal que labora en PDVSA Compresión Gas Oriente, en Maturín estado Monagas para el año 2013; para ello fue necesario: Conocer los resultados de la detección de necesidades de formación de los empleados realizada por la Gerencia de Recursos Humanos de PDVSA Gas Este-Oriente para el año 2013; seleccionar los contenidos de formación según el cuadro de la detección de necesidades; determinar los tipos de formación que se ajusta a los requerimientos de los trabajadores y empresa para proponer modalidades de formación de acuerdo a las necesidades detectadas en PDVSA Compresión Gas Oriente. La investigación fue de campo con un nivel proyectivo, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas a una muestra de 187 empleados y permitió llegar a las siguientes conclusiones: Dentro de la organización existe mayoría de trabajadores con título de educación superior; en general, los encuestados poseen conocimiento acerca del programa de formación que tiene la empresa, pero de igual manera existe un alto índice de trabajadores ajeno a la informaciones para las acciones de formación y los planes que posee la organización para ellos; los encuestados desean ser formados en el área técnica de sus actividades; el capital humano quiere que la modalidad de formación sea presencial, donde exista la interacción física; la cual es la que se aplica de manera más reiterativa dentro de la organización.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6
Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Prof. Martínez, Joanna	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I. 12.539855
	e-mail	Joanna-martinez@hotmail.com
	e-mail	
Prof. González, Edgar	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 15.632.495
	e-mail	edgargonzalez.com@hotmail.com
	e-mail	
Prof. Montaña, Víctor	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 5.908.404
	e-mail	Monvictor64@gmail.com
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2013	06	03

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

Lenguaje: spa

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

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

Archivo(s):

Nombre de archivo

TESIS_IRMA_VERONICA

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

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

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

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

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

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

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

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

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,


JUAN A. BOLANOS CURRELO
Secretario





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

JABC/YGC/maruja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 6/6
Derechos:

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



MAITA VERONICA
C.I: 20.248.911
AUTOR



SERRES IRMA
C.I: 18.913.774
AUTOR



PROFA. JOANNA MARTÍNEZ
TUTOR