



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

**PLAN DE CAPACITACION PARA FOMENTAR LA RESILIENCIA EN EL
PERSONAL DEL DEPARTAMENTO PPCYG DE LA GERENCIA DE
SUBSUELO DE PDVSA EYP DIVISIÓN PUNTA DE MATA ESTADO
MONAGAS PERIODO 2022-2023**

Asesor Académico:

Profa. Morella León

Autores:

Br. Daniel Díaz

C.I:21536409

Br. Albanys Lozada

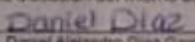
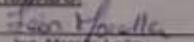
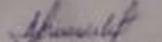
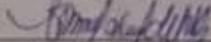
C.I: 22620893

Maturín, agosto 2023

ACTA DE APROBACIÓN

		UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE MONAGAS	
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO			
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO			
CTG-ECSA-GRH-2023			
MODALIDAD: CURSOS ESPECIALES DE GRADO			
ÁREA: DE RECURSOS HUMANOS			
ACTA N° 305			
PERIODO ACADÉMICO: II 2022		COHORTE: sección 01	
CÓDIGO	SEMINARIOS	CALIFICACIÓN	PROFESOR
681.5304	INTEGRACIÓN Y GERENCIA	APROBADO	ADRIANA TOMASICCHIO
681.5134	GENERACIÓN DE PROYECTOS FACTIBLES	APROBADO	MORELLA LEÓN
681.5134	AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS	APROBADO	ISABEL CABELLO

En Maturín, siendo las **08:00** (am) del día **08 de Agosto del 2022** reunidos en la Aula CISCO del Centro de estudio de Postgrado, Campus **JUANICO** del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores **MORELLA LEÓN** (Asesor Académico), **ISABEL CABELLO** (Jurado), **ADRIANA TOMASICCHIO** (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por el Reglamento de Trabajo de Grado vigente para obtener el Título de **Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos**, visto el rendimiento obtenido en los seminarios y aceptada la Monografía de Investigación titulada: **"PLAN DE CAPACITACIÓN PARA FOMENTAR LA RESILIENCIA EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO PPCYG DE LA GERENCIA DE SUBSUELO DE PDVSA EYP DIVISIÓN PUNTA DE MATA ESTADO MONAGAS PERIODO 2022 2022"**, Por el (la) Bachiller: **DÍAZ GARCÍA, DANIEL ALEJANDRO, C.I. 21.536.409**. El jurado, luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como: **APROBADO**.

 Daniel Alejandro Díaz García C.I. 21.536.409 Bachiller	 Ing. Morella León C.I. 13.652.525 Asesor Académico
 MSc. Adriana Tomasicchio C.I. 14.473.858 Jurado	 MSc. Isabel Cabello C.I. 15.904.599 Jurado
 MSc. Muzza C.I. 13.688.929 Coordinadora de áreas de grado Sub-Comisión de Trabajo de Grado	 MSc. Joanna Martínez C.I. 12.539.803 Jefe de Departamento

Según establecido en resolución de Consejo Universitario IV 0342008 de fecha 11/06/2008 y Artículo 53 del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Av. Universidad, Campus Los Cuarenta, Maturín Estado Monagas, Apartado Postal N° 6201.
Teléfono: 0291-3334710. <http://www.monagas.uo.edu.ve>



ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-GRH-2023

MODALIDAD: CURSOS ESPECIALES DE GRADO
ÁREA: DE RECURSOS HUMANOS
ACTA N° 304

PERIODO ACADÉMICO: II 2022		COHORTE: sección 01	
CÓDIGO	SEMINARIOS	CALIFICACIÓN	PROFESOR
981-204	INTEGRACIÓN Y GERENCIA	APROBADO	ADRIANA TOMASICCHIO
981-204	GENERACIÓN DE PROYECTOS FACTIBLES	APROBADO	MORELLA LEÓN
981-204	AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS	APROBADO	ISABEL CABELLO

En Matutín, siendo las 08:00 (am) del día 08 de Agosto del 2022 reunidos en la Aula CISCO del Centro de estudio de Postgrado, Campus JUANICO del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores: MORELLA LEÓN (Asesor Académico), ISABEL CABELLO (Jurado), ADRIANA TOMASICCHIO (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por el Reglamento de Trabajo de Grado vigente para obtener el Título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, visto el rendimiento obtenido en los seminarios y aceptada la Monografía de Investigación titulada: "PLAN DE CAPACITACIÓN PARA FOMENTAR LA RESILIENCIA EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO PPCYG DE LA GERENCIA DE SUBSUELO DE PDVSA EYP DIVISIÓN PUNTA DE MATA ESTADO MONAGAS PERIODO 2022 2023". Por el (la) Bachiller: LOZADA CARDOZO, ALBANYS NOHEMI, C.I. 22.620.893. El jurado, luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como: APROBADO.

Albanys Lozada
Albanys Noheми Lozada Cardozo
C.I. 22.620.893
Bachiller

Joan Morella
Ing. Morella León
C.I.: 13.552.525
Asesor Académico

Adriana Tomasicchio
MSc. Adriana Tomasicchio
C.I.: 16.373.658
Jurado

Isabel Cabello
MSc. Isabel Cabello
C.I.: 13.904.509
Jurado

Marcela Lozada
MSc. Marcela Lozada
C.I.: 13.469.529
Coordinadora de áreas de grado
Sub-Comisión de Trabajo de Grado

Joanna Sánchez
MSc. Joanna Sánchez
C.I.: 12.039.800
Jefe de Departamento

Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 034/2009 de fecha 11/06/2009 y Artículo 53 del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Av. Universidad, Campus Los Guaraníes, Maicao, Estado Mínguez, Apartado Postal N° 4101
Teléfono 0291-3394710 <http://www.monagas.udo.edu.ve/>



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

RESOLUCIÓN

De acuerdo con el artículo 41 del reglamento de trabajos de grado:

“Los trabajos de grado son de exclusiva propiedad de la universidad de oriente y solo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del consejo de núcleo respectivo, quien lo participara al consejo universitario”

DEDICATORIA

A mi DIOS por guiarme y cuidar mis pasos, porque sé que sin él esta meta no sería posible, por amarme tanto y por todas las bendiciones que me ha dado.

A mis padres: Pedro y Fe, por el buen ejemplo que siempre me dan, por encaminarme en el camino correcto y estar conmigo siempre que los necesito, son mi mayor bendición.

A mi tío Carlos, por brindarme siempre su ayuda y estar pendiente en todo momento.

A mi abuela Rosa, por quererme tanto y por confiar en que lo que me proponga lo puedo lograr.

Y a mis hermanos: Roselyn, Jonathan, Marifer y Maryangel, son fundamentales en mi vida. Uno de los mejores regalos que Dios me dio. Al igual que mis hermosos sobrinos Geomarys y Abdiel.

A mi amada esposa Albanys Lozada, quien ha sido una ayuda idónea en los últimos años.

Daniel Díaz

DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mis padres, Eleuterio Lozada y Yamilet Cardozo por todo su amor, por motivarme a seguir hacia adelante y por siempre creer en mí.

También a mis hermanas, Tayannys, Yohannys y Eliannys, por brindarme su apoyo moral y por todos sus consejos, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

A mis bellos sobrinos Christian y Khay, son el regalo más bonito que tengo.

A mi querido esposo Daniel Díaz, por ayudarme a avanzar y por todo su amor y paciencia conmigo

Albanys Lozada

AGRADECIMIENTO

A DIOS todopoderoso, por ser nuestro ayudador y fortaleza en todo momento. Por la sabiduría que nos ha brindado en cada paso y por nunca dejarnos caer. Gracias infinitas mi Dios.

A nuestros compañeros de estudio quienes estuvieron con nosotros en este proceso.

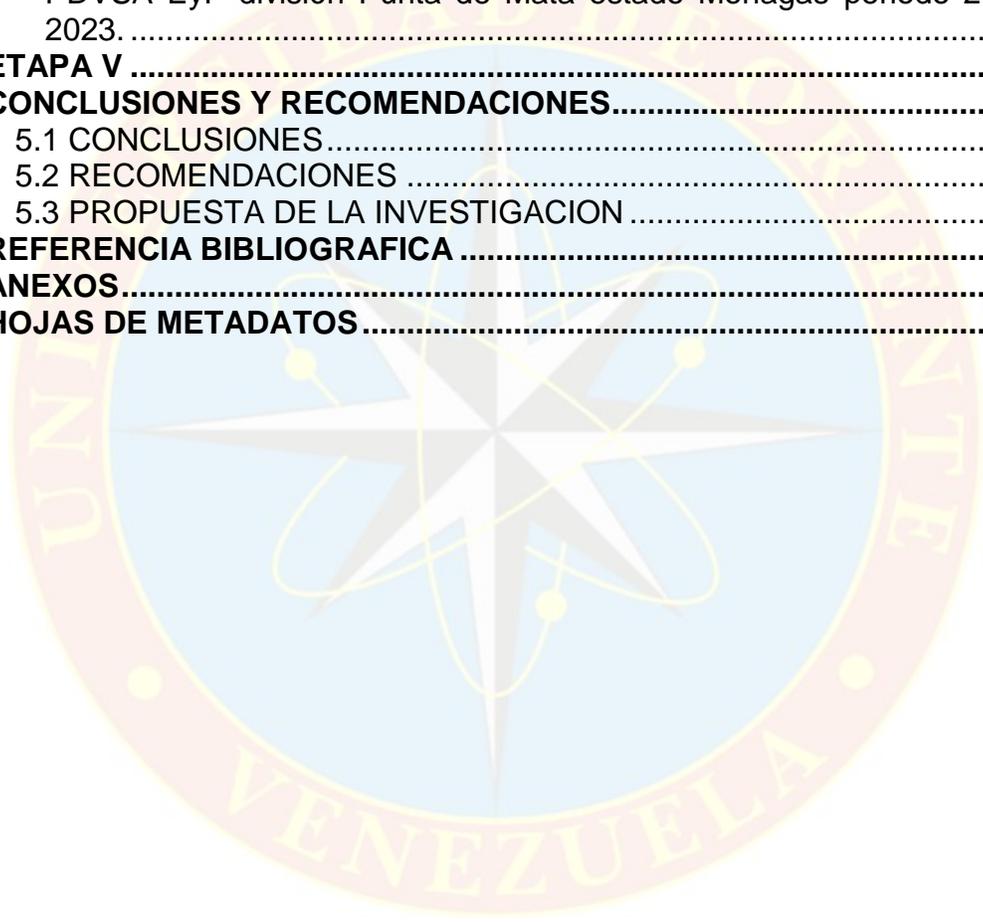
A los profesores que nos brindaron cada uno de sus conocimientos a lo largo de esta lucha y así mismo a la Udo Monagas, por brindarnos esa formación para ser un profesional de calidad.

De igual forma a la empresa PDVSA EyP y al departamento PPCyG por toda su ayuda y colaboración.

INDICE GENERAL

ACTA DE APROBACIÓN	ii
RESOLUCIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE DE CUADROS	x
RESUMEN	xii
INTRODUCCIÓN	1
ETAPA I	3
EI PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	7
1.2.1 Objetivo General	7
1.2.2 Objetivos Específicos	7
1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.4 DELIMITACIÓN	9
1.5 LIMITACIONES	9
ETAPA II	10
MARCO METODÓLOGICO	10
2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	10
2.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.2.1 Población	10
2.2.2 Técnicas de recolección de datos	11
2.2.3 La Observación directa	11
2.2.4 El Instrumento	12
2.2.5 El Cuestionario	12
2.2.6 Técnica de análisis de la información	12
2.3 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	13
2.3.1 Misión	13
2.3.2 Visión	13
2.3.3 Estructura organizativa	14
ETAPA III	15
BASES TEÓRICAS	15
3.1 LA RESILIENCIA Y SU ORIGEN	15
3.1.1 La Motivación en los individuos Resilientes	16
3.1.2 Humor como herramienta de desequilibrio	17
ETAPA IV	19
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	19
4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	19
4.2 IDENTIFICAR LAS CARACTERÍSTICAS RESILIENTES EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO PPCYG DE LA GERENCIA DE	

SUBSUELO DE PDVSA EYP DIVISIÓN PUNTA DE MATA ESTADO MONAGAS	20
4.2.1 Características de la Resiliencia	20
4.2.2 Diagnosticar las virtudes y debilidades laborales que presenta el personal del departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas.....	27
4.2.3 Diseñar un plan de capacitación para fomentar la resiliencia en el personal del departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas periodo 2022-2023.....	33
ETAPA V	39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
5.1 CONCLUSIONES.....	39
5.2 RECOMENDACIONES	40
5.3 PROPUESTA DE LA INVESTIGACION	41
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	46
ANEXOS.....	48
HOJAS DE METADATOS.....	52



INDICE DE CUADROS

Cuadro N°1	21
Distribución absoluta y porcentual con relación a cree usted que las dificultades laborales es una oportunidad de crecer como persona	21
Cuadro N°2	22
Distribución absoluta y porcentual con relación a cree usted que la implementación de su creatividad le facilita el trabajo laboral.....	22
Cuadro N°3	23
Distribución absoluta y porcentual con relación a usted considera que una persona resiliente puede adaptarse con facilidad a varios puestos de trabajo	23
Cuadro N°4	25
Distribución absoluta y porcentual con relación a se considera usted una persona entusiasta y agradable al momento de enfrentar una problemática laboral.....	25
Cuadro N°5	27
Distribución absoluta y porcentual con relación a usted se encuentra rodeado de personas creativas e iniciativas en su área de trabajo	27
Cuadro N°6	28
Distribución absoluta y porcentual con relación a siente usted que una persona autocrítica pueda aspirar a un ascenso laboral	28
Cuadro N°7	29
Distribución absoluta y porcentual con relación a usted se considera amigo de sus compañeros de trabajo	29
Cuadro N°8	31
Distribución absoluta y porcentual con relación a demuestra usted interés en aprender nuevas actividades sin que su jefe inmediato se lo pida	31
Cuadro N°9	32
Distribución absoluta y porcentual con relación a se siente presionado al momento de realizar sus actividades en su puesto de trabajo.....	32
Cuadro N°10	35
Distribución absoluta y porcentual con relación a piensa usted que un plan de capacitación para fomentar la resiliencia mejoraría el rendimiento de los trabajadores de la empresa	35
Cuadro N°11	36
Distribución absoluta y porcentual con relación a cree usted que un plan de capacitación para fomentar la resiliencia disminuiría el miedo al cambio laboral.....	36

Cuadro N°12..... 37
Distribución absoluta y porcentual con relación a cree usted que un plan de capacitación para fomentar la resiliencia mejoraría las relaciones interpersonales de los trabajadores en la empresa 37
Cuadro N°13..... 37
Distribución absoluta y porcentual con relación a participaría usted en un plan de capacitación para fomentar la resiliencia de ser aprobado 37





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

**PLAN DE CAPACITACION PARA FOMENTAR LA RESILIENCIA EN EL
PERSONAL DEL DEPARTAMENTO PPCYG DE LA GERENCIA DE
SUBSUELO DE PDVSA EYP DIVISIÓN PUNTA DE MATA ESTADO
MONAGAS PERIODO 2022-2023**

**Profa. Morella León
Asesor Académico**

**AUTORES:
Br. Daniel Diaz
Br. Albanys Lozada
Maturín, agosto del 2019**

RESUMEN

La presente investigación estuvo referida a diseñar un plan de capacitación para fomentar la resiliencia en el departamento PPCyG de la Gerencia de Subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata en el estado Monagas. Se desarrollarán tres objetivos, la investigación estará enmarcada en una investigación de campo con nivel descriptivo donde se utilizaran como técnicas e instrumentos de recolección de datos: la observación directa, el instrumento y el cuestionario. Se puede decir que la resiliencia es un proceso que se da, por la combinación de ciertos factores que les permiten a las personas, desarrollarse, realizarse y hacer las cosas bien a pesar de las condiciones de vida adversas.

Descriptores: Resiliencia, Autoestima, Humor, Crisis, Motivación, Clima Organizacional, Virtudes, Debilidades, Plan de Capacitación.

INTRODUCCIÓN

La resiliencia forma parte indispensable del carácter de todo ser humano, esta se va desarrollando y transformando al pasar del tiempo y en el ambiente colectivo o laboral en el que se encuentre, de ahí, nace la necesidad de crear espacios positivos y afectivos que les permitan a las personas, estimular sus fortalezas y su salud emocional y psicológica, principalmente en la sociedad a la que pertenece.

La resiliencia es el proceso de adaptación a factores estresantes significativos, como depresión, trauma, amenazas o problemas familiares o personales, trastornos de la alimentación, salud, trabajo o estrés financiero.

Ser resiliente no quiere decir que la persona no experimenta dificultades o angustias. El dolor emocional y la tristeza son comunes en las personas que han sufrido grandes adversidades o traumas en sus vidas. De hecho, el camino hacia la resiliencia probablemente está lleno de obstáculos que afectan nuestro estado emocional, teniendo en cuenta que no es una característica que la gente tiene o no tiene. Incluye conductas, pensamientos y acciones que pueden ser aprendidas y desarrolladas por cualquier persona.

En general, las personas se adaptan con el tiempo a los eventos que alteran la vida y que las ponen ansiosas. Es importante construir resiliencia, adaptabilidad y superar la adversidad.

Es por lo anteriormente expuesto, que surge la presente investigación, la cual tuvo por objetivo, no solo la resiliencia como proceso, sino fomentar la

resiliencia del personal del departamento del Planificación Presupuesto Control y Gestión, perteneciente a la empresa PDVSA EyP, división Punta de Mata de Monagas, Venezuela, por medio de un plan de capacitación que les permita desarrollar habilidades, generar una mayor productividad entre los trabajadores, mayor adaptación a cambios laborales y mejorar la convivencia y clima laboral



ETAPA I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desenvolvimiento del comportamiento humano día a día se ve afectado, debido a distintos factores que intervienen en el mismo, modificando las posibilidades que permiten afrontar diferentes situaciones que fluyen en el medio social, laboral donde transita el hombre. Dichas circunstancias se tornan como adversidad ya sea por problemas familiares, de trabajo u otros traumas presentes en el desarrollo o formación del individuo.

López (2007) señala que el empleo o actividad laboral es un aspecto de gran relevancia que forma parte de la identidad personal, social, de integración y estructuración del ser humano. Muestra de ello lo expresa Johada(1982), cuando escribe:

Las funciones manifestadas se encuentran orientadas al hecho de poseer un empleo, y ello suscita en la importancia de poseerlo puesto que este genera el pago de un salario e implica la adaptación a un ambiente de trabajo. Las funciones latentes con relación al empleo, radica en el hombre al desarrollar la prestación de un determinado servicio y la obtención de un bien por este.

Para ello es necesario emplear parte de su tiempo y así llevar a cabo actividades propuestas, además debe estar en capacidad de tener disposición a estrechar nuevos lazos de amistad y compañerismo lejos de su núcleo familiar. Evidentemente existe un compromiso que debe ser asumido con responsabilidad logrando objetivos que profundicen su personalidad. Una persona empleada goza de beneficios y uno de ellos constituye la integración de este a la sociedad, mostrando seguridad, reconocimiento

entre otros méritos. Así mismo el individuo debe ser garante de cuidar y conservar su empleo de modo que este no se vea obstruido por despido o cualquier otra causa grave. Siendo esta una dificultad que ponga en riesgo el papel del mismo en el ámbito social.

Es importante considerar que la perspectiva de llevar a cabo una labor y obtener a cambio una remuneración y en una circunstancia dada; la pérdida del empleo puede ser objeto de importancia. Debido a que se estudia la posibilidad de iniciar una nueva etapa de búsqueda de otro empleo y se origina un descontrol en la vida del individuo. El despido puede ser visto como un aspecto negativo en el comportamiento del mismo. Sin embargo, esto puede intervenir de forma positiva, atrayendo nuevas oportunidades, cambios con visión de salir hacia delante ante la situación vivida o cualquier tipo de adversidad presente.

A este tipo de comportamiento manifiesto, se les conoce como conducta resilientes. Para ello es fundamental profundizar en el significado del término resiliencia. Puerta, (2007), plantea tres elementos a tomar en cuenta para saber si una conducta es totalmente resiliente:

Primero, adversidad es solamente lo que el sujeto y el grupo social con el que se interrelaciona lo perciben como tal. Segundo, el nivel logrado por el sujeto o su grupo luego de vencer la adversidad, equivale a lo que debe ser considerado como normal. Y por último, identificar que hace que el sujeto y su familia logren un apropiado nivel de desarrollo e interacción. (p, 3)

Teniendo como meta la propuesta de un futuro lleno de satisfacciones, las distintas organizaciones se hayan envueltas por presiones que suelen ser agobiantes para el recurso humano. Se presentan sucesos inesperados en el presente, dando como resultado incapacidad en el trabajo y durante cada acción. Abordando estos aspectos de descomposición en el comportamiento

del trabajador es predominante la afirmación que las organizaciones sufren las consecuencias experimentando frustración y negatividad.

Dentro de este contexto, esta investigación, ubica a PDVSA EyP división Punta de Mata en el estado de Monagas, donde se establece un objeto de estudio, orientado a fomentar la resiliencia en el personal del departamento de Planificación Control y Gestión (PPCyG). Siendo estos el capital humano necesario para realizar las distintas funciones que se llevan a cabo en la misma. El personal se encarga de controlar y administrar los recursos que se van a ejecutar en los pozos petroleros; son caracterizados por desarrollar actividades un tanto complejas, con exigencias delicadas demandando una experiencia y preparación adecuada para cumplir las funciones establecidas.

Atendiendo a estas categorizaciones, es notorio hacer énfasis en que el personal del departamento PPCyG; son hombres y mujeres que luchan por cumplir con sus obligaciones como ciudadanos y encargados de prestar un determinado servicio en la empresa. Además de esto tienen diversas situaciones que envuelven su vida. Se desarrollan en un ambiente laboral donde establecen relaciones de trabajo y en algún momento tienden o presentan conflictos en sus relaciones interpersonales.

Por otro lado, debido a distintos factores presentes en el entorno; factores como deseo de poder, falta de reconocimiento incentivos con relación a su comportamiento y a la labor que desempeñan, temor al cambio, falta de políticas de desarrollo organizacional, falta de clima organizacional factible y otras características presentes en el medio donde se desenvuelven. Son objetos de impedimentos para tomar en consideración iniciativa y capacidad de observar y comprender su ámbito laboral.

Lo anteriormente mencionado trae como consecuencias que el personal se sienta abrumado, estresado, desmotivado e insatisfecho, solo vea lo negativo de cada situación y esto le impide tener un rendimiento óptimo y a su vez un desgaste profesional y mental. Conforme a lo expresado, es que se ve la necesidad de crear un plan de capacitación para fomentar la Resiliencia en la empresa Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima, con la finalidad de lograr las metas, aspiraciones, propósitos, afrontando las dificultades con mayor iniciativa, sin dejar a un lado los valores y principios éticos que el individuo va adoptando desde su infancia y permite desarrollarlos a medida que pasa el tiempo. Y a su vez llevarlo al contexto de observación que estas personas se caracterizan por desarrollar esto en su trabajo, que las limitaciones señaladas en su entorno no significan ningún impedimentos para lograr sus objetivos y metas propuestas de forma eficiente y progresiva.

En esta síntesis, la presente investigación al ser abordada, se plantea buscar respuestas pertinentes a las siguientes interrogantes.

¿Cuáles son las características resilientes en el personal del departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP?

¿Cuáles son las virtudes y debilidades laborales que presenta el personal que labora en la empresa?

¿Cuál es la posibilidad de un plan de capacitación para fomentar la resiliencia en el personal del departamento PPCyG de PDVSA EyP?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.2.1 Objetivo General

Diseñar un plan de capacitación para fomentar la resiliencia en el personal del departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas periodo 2022-2023.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características resilientes en el personal del departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas.
- Diagnosticar las virtudes y debilidades laborales que presenta el personal del departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas.
- Diseñar un plan de capacitación para fomentar la resiliencia en el personal que labora en la empresa.

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación, basada en el estudio de la resiliencia, se introduce en el medio científico, como una temática muy reciente, que abarca un sinnúmero de conocimientos los cuales permiten observar como las adversidades pueden ser transformadas sorprendentemente en experiencias y oportunidades para lograr éxito en todo lo emprendido.

Muchas personas, son víctimas de alguna situación difícil en algún momento de su vida, pasando por pruebas y rupturas de relaciones sociales, laborales, familiares y otras; se superan y continúan desenvolviéndose y viviendo a menudo a un nivel superior como si el trauma vivido, hubiese

desarrollado en ellos recursos pertinentes para afrontar la problemática e integrarse a su medio exitosamente. Preponderantemente las Organizaciones de Trabajo constituyen un elemento esencial, blanco del estudio de la Resiliencia. Debido a que estas se encuentran conformadas por individuos que prestan su labor en ella. Dedicándose a sus funciones con esfuerzo, motivándose a llevar a cabo las actividades encomendadas, aspirando lograr superarse educativa y personalmente.

Siendo el optimismo una de las herramientas más adecuadas para sobrellevar las adversidades. Es importante señalar que un individuo de conducta resiliente, posee cualidades que tienen como propósito mejorar las relaciones interpersonales, la autoevaluación, libertad para desenvolverse con propuestas claras y ante todo con disposición de excelente ánimo, sin hacer a un lado fundamentos que hacen posible el reconocimiento del individuo en su entorno el cual se manifiesta por medio de la ética y valores como rasgos principales para desenvolverse de forma amena en sociedad y así ejercer una labor ejemplar con visión de futuro.

Todas estas consideraciones, son aspectos de notable importancia para conocer como es el desenvolvimiento de una conducta resiliente. Un hecho significativo que permite promover un mayor alcance del comportamiento que se requiere para que una persona lleve a cabo un plan de trabajo en una determinada organización. Siguiendo todos estos lineamientos se lograrían resultados favorables para alcanzar el éxito.

El propósito de los objetivos de investigación se plantean con la finalidad el de fomentar la Resiliencia en el personal del departamento PPCyG, estudiando detalladamente las características que la conforman como el comportamiento, reconocimiento de valores en su sitio de trabajo,

estrategias empleadas como medio para tratar las situaciones de conflictos, entre otros requerimientos que logren determinar la importancia de la Resiliencia para el logro de propósitos y metas establecidas.

1.4 DELIMITACIÓN

El presente trabajo de investigación se realizó en la empresa Petroleos de Venezuela Sociedad Anónima (PDVSA) ubicada en Punta de Mata, Estado Monagas, específicamente en el departamento de Planificación Presupuesto Control y Gestión (PPCyG), la cual fue de gran ayuda al suministrar la información requerida para el estudio de la resiliencia del personal de dicha empresa.

1.5 LIMITACIONES

En el desarrollo de nuestra investigación surgieron algunas limitaciones, se puede acotar a ellas que el tiempo establecido para la realización de la misma, se ve interrumpido en virtud de la situación tan crítica y tan difícil por la que está pasando nuestro país, los costos de las impresiones, la distancia y los altos costos de los pasajes que deben costearse para trasladarse a la empresa, la poca disponibilidad de tiempo libre del personal para proporcionar información, aunado a esto, los elevados costos de internet y papelería.

ETAPA II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación está ubicada dentro de la metodología de investigación de campo, debido a que el estudio se concentra en un contexto determinado donde se recolectaran una serie de datos importantes a través de los autores involucrados, en tal sentido, Arias (2006), plantea que la investigación de campo, “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. (p, 48).

2.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación es de nivel descriptivo, ya que una de sus intenciones consistirá en identificar, diagnosticar y diseñar un plan de capacitación que nos permita fomentar la resiliencia del personal del departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de la empresa PDVSA división Punta de Mata, estado Monagas. En tal sentido, Hurtado, (2000), indica que la investigación descriptiva “tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio (y que)... se asocia al diagnóstico. (p, 87).

2.2.1 Población

La población la conforman las personas que están involucradas directamente con los resultados del estudio y su opinión es valedera para la resolución del problema. Para Bernal, C. (2006): “población es el conjunto de

todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades muestreo”. (p, 164)

En el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas, hay diez (10) trabajadores en esta área. Lo cual se considera una población finita.

2.2.2 Técnicas de recolección de datos

Son aquellos recursos que les permiten a los autores recabar la información necesaria para conocer aspectos relevantes del estudio, las mismas abarcan los procedimientos, condiciones y lugar de recolección de datos. Por la forma en que estos se aplican se puede obtener el logro de los objetivos planteados.

2.2.3 La Observación directa

Según Arias, (2006) Es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, o situación que se produzca en la naturaleza o en sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”. (p, 69). Dicho proceso debe ser llevado a cabo en el ámbito de desenvolvimiento del sujeto en estudio. Sin que el observador incurra en ningún tipo de modificación con relación al comportamiento. Solo tendrá lugar la percepción detallada que se da en dicho desenvolvimiento.

A través de dicha técnica se perciben los patrones resilientes que presentan el personal del departamento PPCyG de la Gerencia de Subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata en el estado Monagas.

2.2.4 El Instrumento

Por su parte el instrumento, Hurtado (2008): “representa la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar la información, es decir, el con qué”. (p, 153). Los instrumentos pueden estar ya elaborados e incluso normalizados. Estos instrumentos pueden presentarse de respuestas cerradas con una simple alternativa, sea, (SI) o (NO) o de selección abierta y tipo de escala. En este trabajo de investigación el instrumento utilizado fue el cuestionario.

2.2.5 El Cuestionario

De igual forma, para Hurtado (2008): “Son un conjunto de preguntas relacionadas con el elemento de estudio cuyas características es que tales preguntas pueden ser dicotómicas de selección abierta y tipo escala”. (p, 157). Por tanto, el instrumento que se construyó fue un cuestionario tipo escala de medición de actitudes, que de acuerdo a Palella y Martins (2006), “Son formas de medida que se basan en la idea de clasificación, aprovechando las propiedades semánticas de las palabras y las características de los números. (p, 148).

2.2.6 Técnica de análisis de la información

- Una vez elaborados y validados los instrumentos de recolección de datos de campo en correspondencia para los indicadores del cuadro de operacionalización.
- Seguidamente dichos instrumentos serán aplicados a la población o muestra de estudio.

- Los datos obtenidos serán procesados mediante pruebas estadísticas que arrojen secuencia absoluta y porcentual. Dicha frecuencias serán colocadas en cuadros en frecuencia absoluta y porcentual.
- Los datos aportados por el procesamiento serán interpretados con base a la teoría.
- Finalmente de los hallazgos encontrados serán extraídos las principales conclusiones de la investigación, así como las recomendaciones a que hubiera lugar.

2.3 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

2.3.1 Misión

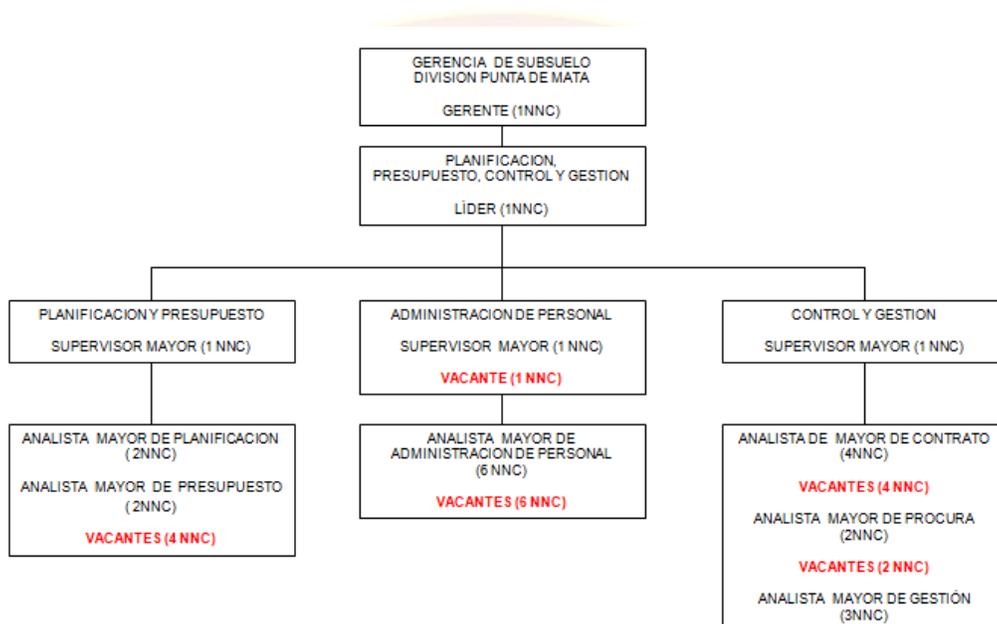
Proveer servicios especializados de diagnóstico, limpieza, estimulación, cambios de métodos de producción, cambios de zona y cañoneo a los pozos petroleros de la División Punta de Mata, de forma oportuna y eficiente, aplicando los estándares de calidad e innovación para contribuir con la incorporación y mantenimiento de la producción de hidrocarburos, de acuerdo a las políticas, objetivos y lineamientos corporativos derivados del Plan Estratégico Socialista, el Sistema Integrado de Gestión, Leyes y Reglamentos que regulan los procesos de la organización.

2.3.2 Visión

Ser una organización de alto desempeño reconocida nacional e internacionalmente como líder en servicios especializados a pozos petroleros de la División Punta de Mata, ofreciendo constantemente a nuestros clientes asesorías y soluciones de avanzada en tiempo oportuno, impulsando los ejes

estratégicos de la nación, a través del Plan Estratégico Socialista 2016-2025, cumpliendo con el marco legal y regulaciones aplicables a los procesos.

2.3.3 Estructura organizativa



ETAPA III

BASES TEÓRICAS

3.1 LA RESILIENCIA Y SU ORIGEN

En relación al origen del concepto el vocablo “resiliencia” éste proviene del término latino *resilium*, que significa “volver atrás”, “volver de un salto”, “volver al estado inicial”, “rebotar”. Originariamente fue usado para referirse a la cualidad de elasticidad y plasticidad de una sustancia.

Según Forés y Grané (2012), el término resiliencia es muy poco conocido en nuestro idioma por ese motivo las primeras publicaciones, en el idioma español la evitaban reemplazándola por “superación de adversidades”. Inicialmente fue traducido del inglés como “resistencia” pero por la incapacidad de no transmitir la fuerza de concepto rico y complejo no fue aceptado. En el diccionario de la Real Academia hace referencia al término como “botar”, “resaltar”, haciendo referencia a “resilieri” como etimología. (p, 21).

- Kotliareno, Cáceres y Fontecilla, (1997): “La resiliencia no está ligada a la fortaleza o debilidad constitucional de las personas, sino que cómo las personas se ven afectadas por los estímulos estresantes, o sobre cómo reaccionan frente a estos. (p, 3).
- López (2010): “Es el conjunto de atributos y habilidades innatas para afrontar adecuadamente situaciones adversas, como factores estresantes y situaciones riesgosas”. (p, 1).

- Pagliarulo (2011): “Es la facultad que permite a las personas, a pesar de las condiciones adversas, salir indemnes y transformadas positivamente por esa experiencia”. (p, 6).

La Resiliencia es la capacidad del ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida, aprender de ellas, superarlas e inclusive, ser transformados por estas. (Grotberg, 2002, citado por Melillo., p, 18).

3.1.1 La Motivación en los individuos Resilientes

Robbins (2004), “define la motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta” (Pg.155). El hombre tiene La capacidad de pensar y autoanalizarse en cuanto la comprensión de su entorno y lo que puede hacer para mejorarlo a través de una meta o un propósito. Es necesario comprender que todo lo que este se imponga a realizar necesita de un compromiso o un impulso a llevar a cabo su labor con dedicación esfuerzo y amor. La motivación consiste en determinar con cuanto esfuerzo psicológico se evidencia un empeño para alcanzar lo que se quiere.

A través de este análisis se desprende la necesidad de comprender la motivación como un factor importante propio de la resiliencia. Debido a que las personas que generan este comportamiento, se caracterizan por motivarse en todo lo que se propongan y a luchar constantemente.

- **Voluntad.**

Capacidad humana para decidir con libertad lo que se desea y lo que no.

- **Conducta.**

Está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.

- **Acción.**

Se refiere a dejar de tener un rol pasivo para pasar a hacer algo o bien a la consecuencia de esa actividad. Se trata también del efecto que un agente tiene sobre una determinada cosa, del desarrollo de un combate, una lucha o una pelea, de un conjunto de determinados movimientos y gestos o de una sucesión de hechos o circunstancias.

- **Familia Resiliente**

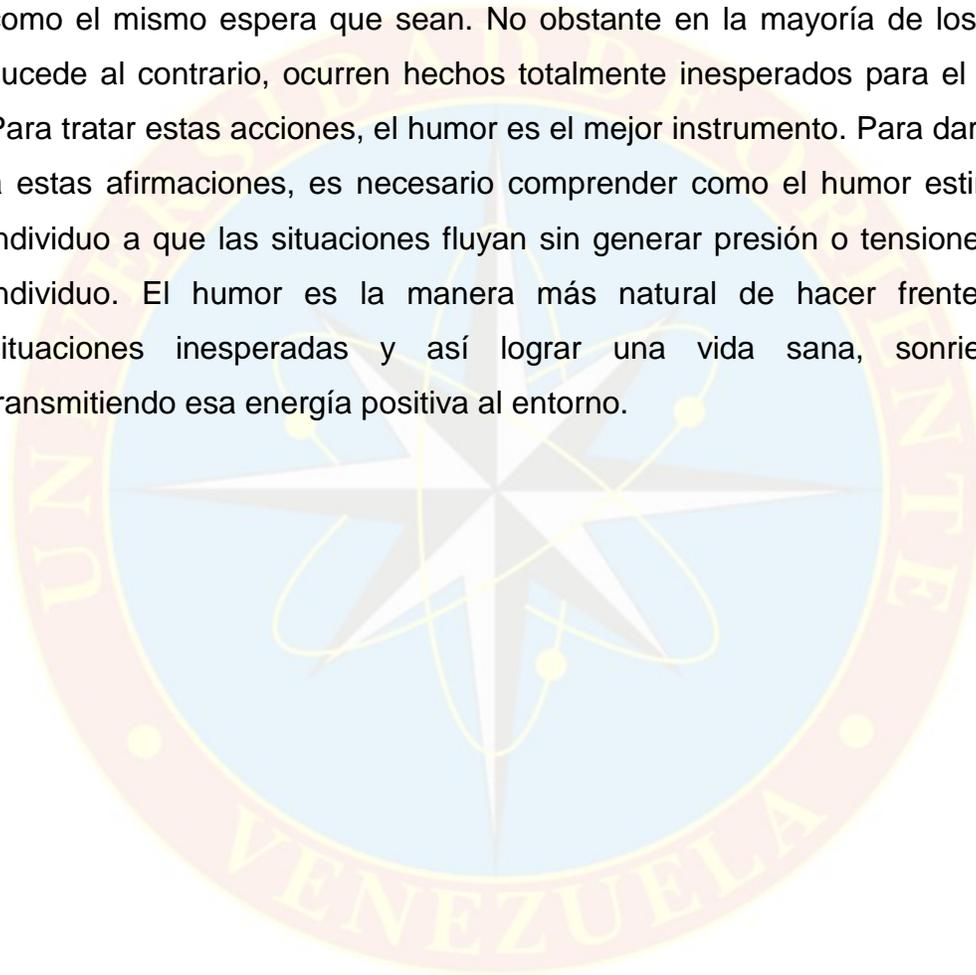
Es aquella que tiene la capacidad de seguir creciendo aun durante las adversidades y mantener una coherencia en su manera de enfrentar las situaciones críticas. (Neil, 2006, citado por Grotberg, p, 91).

3.1.2 Humor como herramienta de desequilibrio

García (2005), expresa que “el humor es la capacidad de percibir, apreciar o expresar; circunstancias o hechos graciosos, divertidos, incongruentes o absurdos”. (Pg.11). el humor, es la manera en como el individuo busca el lado divertido de todas las acciones que suscitan a su alrededor. Con positivismo y sonrisa le dan un toque de desequilibrio a la realidad, mostrando un panorama favorable para su comportamiento. En este

mismo contexto David (2005), expresa que “el humor se produce cuando un hecho futuro esperado es sustituido por uno totalmente inesperado.

Cuanto más imprevisto sea este, mas humorista resultara la situación”. (Pg.11). el individuo tiene una percepción de que los hechos sucederán tal y como el mismo espera que sean. No obstante en la mayoría de los casos, sucede al contrario, ocurren hechos totalmente inesperados para el mismo. Para tratar estas acciones, el humor es el mejor instrumento. Para dar cabida a estas afirmaciones, es necesario comprender como el humor estimula al individuo a que las situaciones fluyan sin generar presión o tensiones en el individuo. El humor es la manera más natural de hacer frente a las situaciones inesperadas y así lograr una vida sana, sonriendo y transmitiendo esa energía positiva al entorno.



ETAPA IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Dentro de este marco, se hace hincapié en la representación de los resultados obtenidos mediante la investigación propuesta en torno al estudio de la resiliencia. Expresando como resultado la presencia de un cuadro de estadístico descriptivo, como medio propicio para conllevar a resultados acordes con la investigación desarrollada. En el mismo se hace alusión al total de personas tomadas como unidades de análisis, seguidamente de los ejes estadísticos formulados. De acuerdo a la apreciación de dichos resultados, se procede a efectuar requeridas interpretaciones.

Para reunir la información presente en la investigación en cuestión, se cuenta con un procesamiento referente al paquete estadístico (SPSS).

En palabras de Martín, Cabero y Santana (2008); se dice que el paquete estadístico (SPSS), es uno de los programas más innovadores y de fácil manejo que atienden al funcionamiento de análisis estadísticos, la información resumida, es suministrada en un organizador que posea la particularidad del programa en cuestión. A través de ordenes sistemáticas, la misma es analizada y posteriormente promueve resultados que el investigador debe interpretar de manera factible. Como puede observarse, este programa es uno de los más recomendables para la ocupación de la investigación. Debido a que este reúne todos los requisitos exigidos para completar la información que se pretende estudiar con el objetivo de dar con un resultado favorable en relación al fenómeno en estudio.

4.2 IDENTIFICAR LAS CARACTERÍSTICAS RESILIENTES EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO PPCYG DE LA GERENCIA DE SUBSUELO DE PDVSA EYP DIVISIÓN PUNTA DE MATA ESTADO MONAGAS

4.2.1 Características de la Resiliencia

- **Capacidad de Relacionarse**

Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva, exponer aspectos positivos, la habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito.

- **Crecimiento personal**

El crecimiento personal, principalmente, contribuye a la felicidad de las personas, ya que intenta alcanzar un mayor nivel de productividad y potencial. Esto a través de aprender a organizar el tiempo para superarse y adquirir nuevos conocimientos.

Por otro lado Chiavenato (2003), expresa que:

El desarrollo personal es el resultado acumulado de las interacciones diarias entre el administrador y el trabajador. Es un proceso continuo que se realiza durante un largo periodo de tiempo. Se requiere paciencia y una perspectiva amplia de parte del administrador. (p, 335).

Cuadro N°1
Distribución absoluta y porcentual con relación a cree usted que las dificultades laborales es una oportunidad de crecer como persona

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°1 se puede observar que el 70% de los encuestados creen que las dificultades laborales es una oportunidad de crecer como persona, mientras el otro 30% alega que no.

El crecimiento personal es de gran importancia para avanzar en nuestra realización. Esto es debido a que el trabajador siempre pretende mejorar en todos los aspectos, algo que no se consigue sin un gran esfuerzo.

- **Creatividad**

Es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, o de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales. La creatividad es sinónimo del "pensamiento original", la "imaginación constructiva", el "pensamiento divergente" o el "pensamiento creativo".

Cuadro N°2
Distribución absoluta y porcentual con relación a cree usted que la implementación de su creatividad le facilita el trabajo laboral

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°2 se puede observar que el 90% de los encuestados creen que si, la implementación de su creatividad le facilita el trabajo laboral, mientras que el otro 10% afirma que no.

La creatividad es otro factor de las personas resilientes, ya que, la misma no solo es divertida y agradable implementarla, sino que también facilita y agiliza el trabajo. Una persona que se encuentre contenta en su puesto de trabajo, será siempre una persona con menor carga y mayor satisfacción personal.

- **Adaptación**

La adaptabilidad laboral es clave para la supervivencia, y son características muy buscadas en entornos laborales. Las personas adaptables y resilientes son las que tienen la capacidad para crear una mejor versión de sí mismos en un mundo cambiante.

Ramírez, Herrera y Herrera (2003), define la adaptación como: “la capacidad intelectual y emocional de responder adecuada y coherentemente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento en función del entorno” (p, 3).

Cuadro N°3
Distribución absoluta y porcentual con relación a usted considera que una persona resiliente puede adaptarse con facilidad a varios puestos de trabajo

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°3 se observa que el 70% de los cuestionados consideran que una persona resiliente puede adaptarse con facilidad a varios estilos de trabajo, mientras que el 30% dijo que no.

Los diferentes puestos de trabajo que existen dentro de una organización son muy favorables para las personas, ya que la mayoría les generan rapidez a la hora de desarrollar sus actividades laborales. En algunos casos, se observan formas de trabajar lentas y pocos productivas, pero esto pasa cuando la persona tiene visiones antiguas y no se adapta a la actualidad.

Una persona resiliente puede adaptarse con facilidad a diversos puestos de trabajo, ya que está inmersa a aprender cosas nuevas, que le generen el conocimiento para cumplir con sus actividades con mayor eficacia y eficiencia.

- **Aptitudes**

Aptitud o "facultad" (del latín aptus = capaz para), en psicología, es cualquier característica psicológica que permite pronosticar diferencias inter-individuales en situaciones futuras de aprendizaje. Carácter o conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada. Mientras que en el lenguaje común la aptitud solo se refiere a la capacidad de una persona para realizar adecuadamente una acción o tarea, en psicología engloba tantas capacidades cognitivas y procesos como características emocionales y de personalidad. Hay que destacar también que la aptitud está estrechamente relacionada con la inteligencia y con las habilidades tanto innatas como adquiridas fruto de un proceso de aprendizaje.

- **Actitudes**

El comportamiento que emplea un individuo para hacer las labores. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de motivación social de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas.

La actitud es una disposición mental la cual está organizada a partir de experiencias adquiridas que ejercen una acción directa o dinámica sobre las

reacciones de un individuo mediante la aplicación del conocimiento mental en torno a todo lo que es y lo rodea. Para Baron y Byrne D, “esta actitud será positiva o negativa dependiendo a la huella que dichas experiencias dejen en el sujeto, de acuerdo al grado de superación que esta haya desarrollado”. (p, 35).

- **Humor**

El sentido del humor es la capacidad de ver la realidad desde un punto de vista divertido, lúdico.

Las personas que pueden hacer frente a la cotidianidad desde el buen humor, tienen mayores posibilidades de encontrar soluciones creativas, y tienen la capacidad de disminuir la tensión en una situación determinada.

Cuadro N°4
Distribución absoluta y porcentual con relación a se considera usted una persona entusiasta y agradable al momento de enfrentar una problemática laboral

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Siempre	2	20%
A veces	8	80%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°4 se observa que el 20% de las personas encuestadas siempre se consideran entusiastas y agradables al momento de enfrentar

una problemática laboral, el 80% alega que solo a veces, y el otro 0% afirma que nunca.

Ser entusiasta y agradable de cierto modo no hace que una problemática laboral se resuelva rápido, pero si hace que el momento de crisis sea más llevadero y más fácil de resolver. Una persona entusiasta por ende es una persona positiva y una persona positiva siempre, sin importar la situación, encontrara una solución al problema sin perder la calma.

- **Iniciativa**

La capacidad de iniciativa es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad y la autodirección. Tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva, despierta ante la realidad y con la madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras. No basta con tener voluntad de hacer algo, es necesario dar el paso adelante y ponerse manos a la obra. Quien plantea ideas con iniciativa, asume, también, la carga de su realización.

También implica una disposición para aprovechar las oportunidades, perseguir los objetivos más allá de lo que se requiere o se espera, saltarse la rutina cuando es necesario para realizar el trabajo. Incluye saber identificar un problema obstáculo u oportunidad y llevar a cabo acciones que contribuyan a su solución. Junto a la competencia de iniciativa se ponen en marcha otras competencias como creatividad, búsqueda de información, toma de decisiones, gestión del tiempo, compromiso.

Cuadro N°5
Distribución absoluta y porcentual con relación a usted se encuentra rodeado de personas creativas e iniciativas en su área de trabajo

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	4	40%
No	6	60%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°5 se observa que el 40% de los encuestados alegan que si se encuentran rodeados de personas creativas e iniciativas en su área de trabajo, mientras que el otro 60% alego que no.

El ambiente laboral es una base vital dentro de la organización para poder ejecutar las actividades asignadas y de igual manera poder alcanzar las metas propuestas, tanto por el trabajador, como por la empresa. Rodearse de personas creativas e iniciativas, que conformen un ambiente laboral armónico es la clave para lograr el éxito organizacional.

4.2.2 Diagnosticar las virtudes y debilidades laborales que presenta el personal del departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas.

- **Autocritico**

Se puede considerar como la tendencia que tiene las personas a participar en una autoevaluación negativa. Normalmente cuando una

persona es crítica con ella misma suele sentirse inútil, fracasada o culpable por no cumplir con sus expectativas.

Cuadro N°6
Distribución absoluta y porcentual con relación a siente usted que una persona autocrítica pueda aspirar a un ascenso laboral

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°6 se observa que el 70% de los encuestados alegan que persona autocrítica pueda aspirar a un ascenso laboral, mientras que el otro 30% alego que no.

Ser autocrítico puede considerarse negativo cuando el individuo nota únicamente sus fallos, sus debilidades y en general los aspectos negativos de su persona y su quehacer. En estos casos la persona acentúa lo negativo como hechos casi axiomáticos, y no como oportunidades de crecimiento y mejora.

- **Amistad**

La amistad es una relación afectiva entre dos personas. La amistad es una de las más comunes relaciones interpersonales que la mayoría de los

seres humanos tienen en la vida. Amistad es un sentimiento convenido con otra persona, donde se busca confianza, consuelo, amor y respeto.

Pero la amistad en el trabajo promueve la complicidad entre los compañeros y la cohesión del equipo, dando lugar a un clima laboral favorable y colaborativo en el que la creatividad favorece a la productividad.

Lo primero y más importante es entender que la amistad en el entorno laboral significa respetar a todos los compañeros, sin prejuicios y estereotipos, aportando nuestra experiencia y solidaridad, a favor de alimentar un equipo de personas que se entienden y que son, en sí, parte del significado de la organización por la que trabajan.

Para Aristóteles (2011^a), “La amistad primera es la amistad única” (p, 99)

Cuadro N°7
Distribución absoluta y porcentual con relación a usted se considera amigo de sus compañeros de trabajo

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	4	40%
No	6	60%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°7 se observa que el 40% de los cuestionados si se considera amigo de todos sus compañeros de trabajo, por otra parte, el 60% considera que no.

La amistad y la amabilidad en una organización son factores del ambiente laboral, y son consideradas importantes para la misma. Todas las personas necesitamos con quien relacionarnos y con quienes mantener una agradable conversación en tiempos libres que nos proporcione la empresa, para así, compartir ideas, opiniones y sugerir en grupo, posibles propuestas que permitan a la empresa crecer y a su vez, al personal evolucionar.

- **Interés laboral**

El interés individual es una disposición personal que se desarrolla lentamente y de una manera muy estable en el individuo. Éste se asocia con el conocimiento, el valor y los sentimientos positivos. Por otro lado está el interés situacional que se desarrolla por medio de un estímulo alrededor de la persona que puede ser pasajero o duradero.

Dado que el interés individual en una actividad hace que el individuo ponga mejor atención, sea más paciente por largos periodos de tiempo, aprenda más y disfrute su involucramiento en la actividad, es claramente un buen determinante de motivación y aprendizaje.

El interés y la motivación van de la mano, Robbins (2004), define la motivación como “El proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”. (p, 155).

Cuadro N°8
Distribución absoluta y porcentual con relación a demuestra usted interés en aprender nuevas actividades sin que su jefe inmediato se lo pida

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Siempre	7	70%
A veces	3	30%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°8 se observa que el 70% siempre demuestra interés en aprender nuevas actividades sin que su jefe inmediato se lo pida, el otro 30% afirma que solo a veces y el 0% nunca lo hace.

El interés por aprender nuevas actividades es una de las virtudes de una persona resiliente, porque esta demuestra por cuenta propia, el interés por conocer nuevas cosas, el interés por tener nuevos conocimientos, que le permitan solventar una situación en momento determinado, suplantar a un compañero en caso de enfermedad o hacerle frente a alguna situación adversa.

- **Presión laboral**

La presión laboral es el conjunto de responsabilidades y obligaciones que cualquier persona encara en un ambiente de trabajo. También la capacidad de desarrollar determinadas tareas profesionales bajo condiciones

adversas tanto de tiempo como de sobrecarga, manteniendo un ritmo de eficiencia y eficacia.

Posada (2005) expresa que la adversidad “como trauma, riesgo o amenaza para su desarrollo como ser humano. En este caso es necesario identificar la clase de riesgo o adversidad que afronta y hasta donde la persona se considera potencial o realmente afectada por ello”. (p, 70)

La presión laboral es entendida como un potencial factor generador de estrés y la crisis. La productividad de las personas puede verse afectada dependiendo de la valoración que ellas hagan sobre si una determinada tarea es apremiante o no.

Lopez (2010), define la crisis “Como una situación nueva en la que los métodos habituales para resolver problemas o tomar decisiones no son eficaces, y la persona no es capaz de poner en marcha métodos creativos para resolver la situación. (p, 113).

Cuadro N°9
Distribución absoluta y porcentual con relación a se siente presionado al momento de realizar sus actividades en su puesto de trabajo

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Siempre	1	10%
A veces	7	70%
Nunca	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°9 se observa que el 10% siempre siente presión al momento de realizar sus actividades en su puesto de trabajo, un 70% afirma que solo a veces y el 20% nunca lo hace.

La presión puede generar en los trabajadores un desequilibrio físico y emocional, el famoso estrés laboral. Manejar correctamente la capacidad de trabajar bajo presión supone también desarrollar otras como la concentración, la capacidad de trabajo y la agilidad mental y creativa en situaciones que nos resultan desfavorables.

4.2.3 Diseñar un plan de capacitación para fomentar la resiliencia en el personal del departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas periodo 2022-2023.

PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación está formado por una serie de acciones variadas diseñadas como un itinerario formativo completo, que tienen el objetivo de darte respuestas de orientación y formación para una mejor empleabilidad.

Según el autor Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

El plan de capacitación es una práctica que ha tomado cada vez más fuerza en las empresas, con objetivos ambiciosos. Ya que es la mejor manera de hacer crecer a los colaboradores y entregarles herramientas para desarrollarse.

IMPORTANCIA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN

A NIVEL LABORAL:

- Incrementa la productividad del colaborador al aumentar sus habilidades y pericia en su puesto de trabajo.
- Mejora las habilidades blandas y duras.
- Eleva la satisfacción de los colaboradores en el puesto de trabajo
- Permite desarrollar el talento y mejora notablemente los conocimientos de los colaboradores, disminuyendo también los errores frecuentes.

A NIVEL ORGANIZACIONAL

- Potencia la cooperación entre áreas y mejora las relaciones entre jefaturas y colaboradores.
- Agiliza la resolución de problemas y aumenta la posibilidad de que aparezcan propuestas de mejora de procesos existentes.
- Disminuye la rotación de personal.
- Aumenta la productividad de los equipos.

A NIVEL COMERCIAL

- Permite entregar un mejor servicio o producto.
- Genera satisfacción en los clientes al tener colaboradores más expertos en la materia.
- Fortalece la imagen de la empresa y su desarrollo.
- Impulsa el crecimiento del negocio y su estabilidad en el tiempo.

Cuadro N°10
Distribución absoluta y porcentual con relación a piensa usted que un plan de capacitación para fomentar la resiliencia mejoraría el rendimiento de los trabajadores de la empresa

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°10 se observa que el 100% de los cuestionados consideran que un plan de capacitación para fomentar la resiliencia mejoraría el rendimiento.

Un plan de capacitación es mejorar el conocimiento y el rendimiento de los empleados, lo que a su vez contribuye al crecimiento y éxito de la empresa, es importante tener equipos más resilientes para así ayudar a generar entornos laborales más saludables. De esta manera los empleados se sienten más seguros y mentalmente fuertes.

Cuadro N°11
Distribución absoluta y porcentual con relación a cree usted que un plan de capacitación para fomentar la resiliencia disminuiría el miedo al cambio laboral

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°11 se observa que el 100% de los cuestionados consideran que un plan de capacitación disminuiría el miedo al cambio laboral.

El miedo es una emoción natural que tenemos todos los humanos como respuesta a la inseguridad. Es normal tener miedo. El miedo al cambio está en nuestra genética, porque implica un riesgo y esto genera incertidumbre.

Las personas Resilientes evitan las disfunciones del shock del futuro, debido a su flexibilidad y su alta capacidad para recuperarse. No es menos vulnerable a las tensiones del cambio que los demás, puesto que están consientes que es algo normal. Logra que los resultados de un cambio sean más fructíferos y menos dañinos para ella. Se recupera rápidamente.

Cuadro N°12
Distribución absoluta y porcentual con relación a cree usted que un plan de capacitación para fomentar la resiliencia mejoraría las relaciones interpersonales de los trabajadores en la empresa

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°12 se observa que el 100% cree que un plan de capacitación para fomentar la resiliencia mejoraría las relaciones interpersonales de los trabajadores en la empresa

Desarrollar habilidades sociales facilita la comunicación y el entendimiento con los demás y desarrollar habilidades blandas para un clima laboral positivo. Habilidades sociales como la comunicación o la asertividad son fundamentales para el ámbito laboral.

Cuadro N°13
Distribución absoluta y porcentual con relación a participaría usted en un plan de capacitación para fomentar la resiliencia de ser aprobado

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. (2023)

En el cuadro N°13 se puede observar que un 100% coincidieron en estar de acuerdo en participar en el plan de capacitación de ser aprobado, puesto que la resiliencia es una herramienta fundamental en el ámbito laboral porque tiene la capacidad de resistir a la incertidumbre, a las crisis, a los cambios y a situaciones conflictivas, sacando el mejor provecho de aprendizaje de estas experiencias y convirtiéndolas en camino hacia el perfeccionamiento de sus procesos.



ETAPA V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo fue identificar y diagnosticar cuales son las actitudes resilientes que existen entre los trabajadores del departamento Planificación, Presupuesto, Control y Gestión (PPCyG) en Punta de mata en el estado Monagas.

En un cuestionario aplicado al personal se ratificó la información sobre las situaciones laborales que afectan a los empleados; por tanto se convierta en amigable y propicio para un desarrollo armónico de la personalidad, con pleno despliegue de las potencialidades y aprovechamiento de las oportunidades.

A raíz de lo anteriormente escrito, hemos logrado identificar que el personal no presenta características resilientes, no se consideran creativas y se encuentran estresados al momento de enfrentarse a una problemática laboral. Por tal motivo esto trae como consecuencias, que el personal se sienta abrumado por las adversidades, con un mayor nivel de estrés y ansiedad, lo que a su vez pueda desencadenar en problemas de salud física y mental.

Se observo, que a pesar de que muestran interés en aprender nuevas actividades, no obstante esto no obvia el hecho que existen algunas debilidades laborales entre los trabajadores del departamento que debe

mejorarse, a fin de evitar que en un futuro esto no afecte con la calidad de servicio que brindan en la empresa.

Finalmente es imprescindible la creación de un plan de capacitación para fomentar la resiliencia, dado que desarrollara en el personal, la capacidad de sobreponerse y adelantarse a las dificultades creando una ventaja competitiva, el aumento de la productividad, disminución de conflictos, adaptabilidad estratégica y ser un líder, y a su vez el rendimiento y éxito de la empresa.

5.2 RECOMENDACIONES

- Plantear la creación e implementación de programas motivacionales, con la finalidad de sensibilizar a los trabajadores del departamento PPCyG, sobre la importancia de controlar los niveles de estrés laboral, con la intervención de mecanismos de resiliencia laboral, y de esta manera cumplir eficazmente con los objetivos de la empresa, sin perjudicar a los trabajadores.
- Fomentar la participación activa de los trabajadores en cursos y talleres, con el objetivo de promover herramientas resilientes, y que así puedan desarrollar y potenciar sus destrezas, aptitudes y habilidades en el trabajo, a fin de hacer más eficaz y eficiente la carga laboral y así cumplir con las exigencias y necesidades de la institución.
- Asimismo es necesario sintetizar en la importancia de convivir como compañeros de trabajo, conociéndose, brindando apoyo mutuo al desmejorado, en fin de darle la oportunidad de integrarse factiblemente a un entorno laboral que a pesar de que atraviesa rupturas y dificultades, retoma el camino, se nutre de conocimientos y ejecuta nuevas y poderosas acciones.

- Con respecto a la iniciativa, es necesario brindarle nuevas oportunidades de crecimiento profesional a los empleados administrativos, teniendo en cuenta el potencial que han desarrollado en todo momento como factor de crecimiento. Fortaleciendo su aprendizaje mediante aspiraciones educativas, metas y propósitos personales.

5.3 PROPUESTA DE LA INVESTIGACION

La determinada propuesta de investigación, describe cuál será el proceso de principio a fin sobre el plan de capacitación.

PLAN DE CAPACITACION PARA FOMENTAR LA RESILIENCIA EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO PPCYG DE LA GERENCIA DE SUBSUELO DE PDVSA EYP DIVISIÓN PUNTA DE MATA ESTADO MONAGAS PERIODO 2022-2023

AUTORES

Díaz García, Daniel Alejandro

Lozada Cardozo, Albanys Nohemi

ASESOR ACADEMICO

Ing. León Mata, Morella

MATURIN – VENEZUELA

2023

PLAN DE CAPACITACION

Definición

Realizar un plan de capacitación para desarrollar habilidades resilientes en el personal para beneficios tanto como para los colaboradores como para la empresa.

Alcance

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en el departamento PPCyG en PDVSA EyP, que consta de 10 trabajadores.

Propósito

Siendo su propósito general, diseñar un plan de capacitación para fomentar la resiliencia en el personal del departamento de Planificación, Presupuesto, Control y Gestión (PPCyG) de la Gerencia de Subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas. Por ende dicho plan se lleva a cabo para contribuir a:

- Fortalecer la capacidad de adaptarse a los cambios laborales.
- Mejorar las habilidades resilientes de los miembros del departamento.
- Generar una comunicación afectiva entre los trabajadores.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General

Ofrecer un plan de capacitación para desarrollar la resiliencia y tener un mayor equilibrio en situaciones de estrés.

Objetivos Específicos

- Capacitar al personal en habilidades resilientes para saber controlar situaciones adversas presentes.
- Promover el vínculo afectivo dentro de los trabajadores como red de apoyo.
- Establecer la Resiliencia como factor fundamental para un mejor desarrollo empresarial.

Meta

Capacitar 100% a los 10 trabajadores que labora en el departamento PPCyG de la Gerencia de Subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata en el estado Monagas.

Estrategias

Las estrategias a emplear son:

1. Ofrecer formación que mejore las habilidades resilientes en el personal.
2. Entrevista al personal para escuchar opiniones
3. Taller de formación y crecimiento personal

Recursos

➤ **Humanos**

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en el tema de la resiliencia.

➤ **Materiales**

1. Infraestructura

Las actividades de la capacitación se desarrollaran en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa.

2. Mobiliario, equipos y otros

Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, lápices, video beam y ventilación adecuada

3. Documentos técnicos y educativos

Certificados, encuestas, material de estudios, folletos, etc.

Plan de capacitación

Un plan de capacitación comprende una serie de acciones de entrenamiento y formación de personas, donde la transferencia de conocimiento puede servirse de actividades teóricas o prácticas.

Tiempo de ejecución

El tiempo que se requiere para la concreción de la propuesta es a convenir entre la empresa y los responsables.

**PLAN DE CAPACITACION PARA FOMENTAR LA RESILIENCIA EN EL
PERSONAL DEL DEPARTAMENTO PPCYG DE LA GERENCIA DE
SUBSUELO DE PDVSA EYP DIVISIÓN PUNTA DE MATA ESTADO
MONAGAS PERIODO 2022-2023**

Objetivos	Técnica	Actividades	Estrategias	Tiempo	Responsable
Capacitar al personal en habilidades resilientes para saber controlar situaciones adversas presentes.	Formación en habilidades resilientes	Convocar al personal del departamento	Ofrecer formación que mejore las habilidades resilientes en el personal	A convenir	Personal especializado en tema de Resiliencia
Promover el vínculo afectivo dentro de los trabajadores como red de apoyo.	Charla informativa y mesa de trabajo	Reunir a los trabajadores y al equipo de recursos humanos para tratar temas de unión interpersonal	Reunión con el personal para escuchar opiniones	A convenir	Gerente de RRHH,
Establecer la Resiliencia como factor fundamental para un mejor desarrollo empresarial.	Charla informativa para el desarrollo de la resiliencia como: *Autoconocimiento *Apoyo social *Confianza *Sentido del logro *Adaptarse al cambio	Reunir a todos los trabajadores del departamento para la capacitación de crecimiento personal y empresarial	Taller de formación y crecimiento personal	A convenir	Expositores especializados en el tema de Crecimiento Personal

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Arias, F. (2006). **Instrucción a la Metodología Científica**. Quinta Edición. Caracas. Editorial Episteme.
- Aristoteles. (2011). *Magna Moralia*. Madrid: Editorial Gredos.
- Barón, R. y Byrne, D. (2005). **Psicología Social**. Décima Edición. PEARSON EDUCACION, S.A, Madrid, 2005
- Chiavenato, I. (2003). *Gestion del Talento Humano*. Editorial McGraw-Hill. Colombia.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*. Octava Edición. Editorial McGraw-Hill Internacional.
- Forés, A. y Grané, J. (2012). **La resiliencia en entornos socioeducativos**. Madrid: Narcea.
- García, D. (2005). **Los efectos terapéuticos del humor y de la risa**. Sirio. España
- Grotberg, E. (2006) **La resiliencia en el mundo de hoy**. Barcelona, Gedisa.
- Kotliareno, M. Cáceres, I. y Fontecilla, M. (1997): **Estado del arte en resiliencia**. Extraído, desde: <http://www.paho.org/spanish/HPP/ADOL/Resil6x9.pdf>
- López, M. (2010). **La resiliencia y su relación con la educación**. Recuperado desde: <http://es.scribd.com/doc36370583/aproximacion-al-concepto-de-resiliencia-y-su-relacion-con-la-educacion>
- Pagliarulo, E. (2011). *Tutoria educativa: espacio para la construcción de resiliencia*. Extraído desde: <http://.fpsico.unr.edu.ar/congreso/mesas/Mesa%207/pagliarulo-elisabetta.pdf>
- Palella, S. y Martins, F. (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas – Venezuela. Editorial FEDEUPEL – 2006

Puerta, M (2007). **La resiliencia.** Extraído, desde:
<http://cruzrojainstituto.edu.ec/documentos/resiliencia>

Ramírez, M. Herrera, F. (2003). ¿Qué ocurre con la adaptación y rendimiento académico de los alumnos, en un contexto educativo puricultural? Universidad de granada.

Robbins, S. (2004). **Comportamiento Organizacional.** Pearson educación. México.



ANEXOS



Instrumento
República Bolivariana de Venezuela
Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas
Gerencia de Recursos Humanos

Cuestionario aplicado a los trabajadores del Departamento PPCyG de la Gerencia de Subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata estado Monagas.

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información relacionada con la resiliencia en el personal de dicho departamento. Es llevado a cabo por las autores: Albanys Lozada y Daniel Díaz, los cuales por medio de la información suministrada por ustedes, realizaran su trabajo de grado para optar al título de: Licenciatura en Gerencia de Recurso Humanos.

La información suministrada será tratada con absoluta confiabilidad, pues sólo tendrá acceso a ella los investigadores. Gracias por su tiempo y colaboración.

Instrucciones

A continuación, usted encontrara una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su criterio y con la mayor veracidad y objetividad posible, porque de ello dependerá la validez y confiabilidad de los resultados.

1 ¿Cree usted que las dificultades laborales es una oportunidad de crecer como persona?

- a. Si
b. No

2 Cree usted que la implementación de su creatividad le facilita el trabajo laboral?

- a. Si
b. No

3 ¿Usted considera que una persona resiliente puede adaptarse con facilidad a varios puestos de trabajo?

- a) Si
b) No

4 ¿Se considera usted una persona entusiasta y agradable al momento de enfrentar una problemática laboral?

- a) Siempre
b) A veces
c) Nunca

5 ¿Usted se encuentra rodeado de personas creativas e iniciativas en su área de trabajo?

- a) Si
b) No

6 ¿Siente usted que una persona autocritica pueda aspirar a un ascenso laboral?

- a) Si
b) No

7 ¿Usted se considera amigo de sus compañeros de trabajo?

- a) Si
b) No

8 ¿Demuestra usted interés en aprender nuevas actividades sin que su jefe inmediato se lo pida?

- a) Siempre
b) A veces
c) Nunca

9 ¿Usted se siente presionado al momento de realizar sus actividades en su puesto de trabajo?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

10 ¿Piensa usted que un plan de capacitación para fomentar la resiliencia mejoraría el rendimiento de los trabajadores de la empresa?

- a) Si
- b) No

11 ¿Cree usted que un plan de capacitación para fomentar la resiliencia disminuiría el miedo al cambio laboral?

- a) Si
- b) No

12 ¿Cree usted que un plan de capacitación para fomentar la resiliencia mejoraría las relaciones interpersonales de los trabajadores en la empresa?

- a) Si
- b) No

13 ¿Participaría usted en las actividades de ser aprobado el plan de capacitación?

- a) Si
- b) No

HOJAS DE METADATOS

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

Título	PLAN DE CAPACITACION PARA FOMENTAR LA RESILIENCIA EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO PPCYG DE LA GERENCIA DE SUBSUELO DE PDVSA EYP DIVISION PUNTA DE MATA ESTADO MONAGAS PERIODO 2022-2023
---------------	--

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Br. Díaz García, Daniel Alejandro	CVLAC	C.I. V- 21536409
	e-mail	elpriinzeh7@gmail.com
Br. Lozada Cardozo, Albanys Nohemi	CVLAC	C.I: V- 22620893
	e-mail	albanys.lozada12@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 Inicial Apellido2., Nombre1 Inicial Nombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

Resiliencia
Adaptación
Aptitudes
Humor

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 una subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

RESUMEN (Abstract):

La presente investigación estuvo referida a diseñar un plan de capacitación para fomentar la resiliencia en el departamento PPCyG de la Gerencia de Subsuelo de PDVSA EyP división Punta de Mata en el estado Monagas. Se desarrollarán tres objetivos, la investigación estará enmarcada en una investigación de campo con nivel descriptivo donde se utilizaran como técnicas e instrumentos de recolección de datos: la observación directa, el instrumento y el cuestionario. Se puede decir que la resiliencia es un proceso que se da, por la combinación de ciertos factores que les permiten a las personas, desarrollarse, realizarse y hacer las cosas bien a pesar de las condiciones de vida adversas.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Prof. León, Morella	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 14471905
	e-mail	Morella525@gmail.com
Prof. Tomasicchio, Adriana	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 16373658
	e-mail	adrianat.udomonagas@gmail.com
Prof. Cabello Isabel	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 15904599
	e-mail	icabello.udomonagas@gmail.com

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 está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número 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
2023	08	08

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 inglés 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_DIAZ_LOZADA

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.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR <i>[Firma]</i>
FECHA <u>5/8/09</u> HORA <u>5:30</u>

Cordialmente,

[Firma]
JUAN A. BOLAÑOS CUNVELO
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

De acuerdo al Artículo 41 del reglamento de Trabajos de Grado:

Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quién deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.

Daniel Díaz
Daniel Díaz

Albanys Lozada
Albanys Lozada

Autores

León Morella
Ing. Morella Leon

Asesora