



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURIN MONAGAS VENEZUELA**

**ANALISIS DEL PROCESO DE ADIESTRAMIENTO
APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO
NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIALISTA
(INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO (2011)**

**ASESOR:
Prof. Edgar González**

**BACHILLER(ES):
Martínez Longart, Joanni María
C.I:16.215.821
Rodríguez Calzadilla, Jorgelina
C.I: 18.462.785**

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO LICENCIADO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

MATURIN, FEBRERO 2012

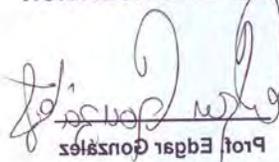
ACTA DE APROBACION

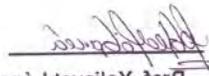


UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURIN MONAGAS VENEZUELA

ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADIESTRAMIENTO
APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO
NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIALISTA
(INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO (2011)

ACTA DE APROBACION


Prof. Edgar González
Asesor Académico


Prof. Yolivet López
Jurado Principal


Prof. Ránolis Martínez
Jurado Principal

MATURIN, FEBRERO 2012

DEDICATORIA

A mi Dios Todo poderoso, el en cual confié, me ayuda y me acompaña en todos los momentos de mi vida

A la memoria de mis Abuelos **Jesús María Velásquez Y Asunción María Longart**, mis bellos abuelitos que desde donde estén me envíen su bendición.

A mi madre **Yolanda del Valle Longart**, por tu esfuerzo y dedicación al enseñarme el sentido del deber y darme el espíritu de responsabilidad y sacrificio que uno debe tener para culminar con éxito las metas que me proponga en la vida. Por ti y para ti es mi éxito mami te adoro.

A **Carlos Maestre**, mi novio por estar siempre a mi lado y apoyarme en todo momento. Te amo mi amor.

A mis hermanos **María, Jose, Adolfo y Henry**, por su apoyo, compañía y ese cariño de hermanos que siempre me dieron y que fue muy reconfortante en todo momento.

A mis bellas sobrinas, **María del Valle, Zuliannys, Maryolis, Neurismar y Mariangel**, porque ustedes con su inocencia llenan mi vida de alegría y quisiera ser un ejemplo a seguir para ustedes. Las quiero mucho

A todos ustedes que fueron parte de mi vida y estuvieron a mi lado desde el inicio de mi carrera y q hoy celebran a mi lado este triunfo les dedico mi tesis y mi excito.

Joanni Martínez

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por ayudarme en todo momento a salir adelante.

A mis padres Margelis de Rodríguez y Pablo E. Rodríguez, por su apoyo en todo momento.

A mi hermana Mayerlin Rodríguez

A mis hermanos Marglys, Jose Jesús, y Pablo.

A mi sobrina bella Mariana Silva.

A todas aquellas personas que estuvieron conmigo en todo momento, brindándome su apoyo incondicional, a pesar de las situaciones que se suscitaron y que de cierta manera contribuyeron en mi formación profesional.

Jorgelina Rodríguez

AGRADECIMIENTO

Primeramente a **Dios todo poderoso** por iluminar siempre mi camino, por no dejarme caer **en** los momentos difíciles, y aun cuando más lo necesite darme la dirección y la fuerza necesaria para seguir adelante y así superar todo los obstáculos hasta alcanzar mis metas.

A mis Abuelos **Jesús María Velásquez Y Asunción María Longart**, por darme a una madre maravillosa. Mi mama que se que la educación que ustedes les dieron esa misma me transmitió a mí.

A mi **madre Yolanda Longart** por ser para mi madre y padre a la vez, por el apoyo que me has brindado siempre, por tu inmenso amor, por todos los consejos que me diste cuando más los necesite, por darme ánimos para seguir adelante, por ser mi amiga y por enseñarme a luchar por mis sueños, mis palabras son pocas por todo lo que tengo que agradecerte por ese sacrificio que has hecho para ayudarme a que estudie, gracias mami te adoro. Gracias por ser una madre ejemplar.

A **Carlos Maestre**, mi novio por estar siempre a mi lado dándome ánimos cuando sentía que ya no podía mas, motivándome a que debía continuar, por todo tu amor, compañía, comprensión y por tu ayuda. Gracias por todo mi Amor, Te Amo Muchote.

A mis hermanos **María, Jose, Adolfo y Henry** por darme su apoyo para que yo pudiera alcanzar mis metas

A mis niñas (mis sobrinas) **María del valle (mi negrita), Maryolis, y Zuliannys** que siempre llenan mi vida de alegría con sus travesuras y esas sonrisas tiernas que me llegan al corazón y por todas esas ocurrencias. Espero ser un **ejemplo** para ustedes, las quiero muchísimo.

A mis familiares en especial a mi tía **Magdolia Velásquez** quien siempre me sacaba de apuros cada vez que necesitaba de un consejo

A la Sra. **Virginia Urbaneja** por abrirme las puertas de su casa y acogerme en ella cuando llegue a este Estado.

A mis amigas(os) y compañeras(os) **Ayelin, Carmen, Yalitza, Leydis, Elimirka, Víctor, Denny**, y todos aquellos que no logro recordar, gracias por ser y por estar a mi lado siempre.

A mi **compañera** de tesis **Jorgelina Rodríguez**, por tenerme paciencia y aceptar cada opinión que tenía para dar.

Al personal del **Instituto** Nacional de Capacitación Y Educación Socialista INCES Tucupita Estado Delta Amacuro por darnos la oportunidad de desarrollar nuestra investigación y por brindarnos toda su colaboración.

A los profes. **Edgar González, Yolisvet López y Rannolis Martínez**, por brindarnos todos sus conocimientos y por su espíritu de colaboración que siempre nos brindaron.

A todos de corazón muchísimas Gracias.

Joanni Martínez

AGRADECIMIENTO

A mi Dios todo poderoso, por acompañarme día tras día en cada uno de los momentos de mi vida, y en lo concerniente a mi carrera porque me dio la **fortaleza** y el impulso para seguir adelante y a no decaer en ningún momento.

A mis padres que son mi tesoro más preciado **Margelis de Rodríguez y Pablo Elías Rodríguez**, por haberme brindado todo su apoyo, por darme su amor en todos los años de mi existencia, por ayudarme a salir adelante cada día.

A mis hermanas **Mayerlin Rodríguez y Marglis Rodríguez** por brindarme se ayuda y dedicarme parte de su tiempo cuando más lo necesitaba

A mis amigos y compañeros de clases por su apoyo y comprensión.

A mi compañera de tesis **Joanni Martínez**, por hacerme parte de este equipo.

A los profesores **Edgar González, Yolisvet López y Rannolis Martínez**, por brindarnos su apoyo, colaboración y por los conocimientos impartidos el cual contribuyeron de manera positiva en este proyecto.

A el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Delta Amacuro por abrirnos sus puertas y brindarnos su colaboración en el transcurso de esta investigación.

A todas aquellas personas que contribuyeron conmigo y que hicieron posible que alcanzara esta meta, muchas gracias.

Jorgelina Rodríguez



INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE DE CUADROS	xi
RESUMEN	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2 DELIMITACION.....	5
1.3 OBJETIVOS.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 JUSTIFICACION.....	6
CAPITULO II	8
MARCO TEORICO	8
2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	8
2.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL ADIESTRAMIENTO.....	9
2.2.1 Época Primitiva.....	9
2.2.2 Época Gremialista.....	10
2.2.3 Revolución Industrial.....	11
2.2.4 El Adiestramiento en América Latina.....	12
2.2.5 El Adiestramiento en Venezuela.....	13
2.3 BASES TEORICAS.....	14
2.3.1 Conceptualizaciones.....	14
2.3.2 Objetivos del Adiestramiento.....	15
2.3.3 Importancia del Adiestramiento.....	17
2.3.4 Tipos de Adiestramiento.....	18
2.3.5 Características del Adiestramiento.....	20
2.3.6 Métodos o Técnica de Adiestramiento.....	21
2.3.7 Beneficios del Adiestramiento.....	23
2.3.8 Proceso del Adiestramiento.....	24
2.3.9 Tipos de Necesidades de Adiestramiento.....	27
2.3.10 Principales métodos de Detección de Necesidades de Adiestramiento.....	28
2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	30
2.5 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	32
2.5.1 Contexto Organizacional.....	32
2.5.2 Reseña Histórica del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).....	33

2.5.3 Misión y Visión	34
2.5.3.1 Misión	34
2.5.3.2 Visión.....	35
2.5.4 Objetivos del INCES.....	35
2.5.4.1 Objetivo General.....	35
2.5.4.2 Objetivos Específicos	36
2.5.4.3 Principios y Valores	36
5.5.5 Organigrama de la Institución.....	38
2.6 Operacionalización de las Variables.....	39
CAPITULO III.....	43
MARCO METODOLOGICO.....	43
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION	43
3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACION.....	43
3.3. POBLACION.....	44
3.4. TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION.....	46
3.4.1. Revisión Bibliográfica.....	46
3.4.2. Observación Directa no Participante.....	47
CAPITULO IV	48
RESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	48
CAPITULO V	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74
5.1 CONCLUSIONES.....	74
5.2 RECOMENDACIONES	77
BIBLIOGRAFIA	79
ANEXO	81
HOJAS METADATOS.....	88

INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1	49
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR EN LA INSTITUCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO	49
CUADRO N°2.....	51
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL NIVEL DE INSTRUCCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO	51
CUADRO N°3.....	53
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE AL CARGO QUE DESEMPEÑA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO	53
CUADRO N°4.....	55
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A SI SE APLICA SUPERVISION CONSTANTE AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO	55
CUADRO N°5.....	56
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A SI EXISTE DETECCION DE NECESIDADES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO	56
CUADRO N°6	58
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A LOS METODOS QUE SON UTILIZADOS PARA DETERMINAR LA NECESIDAD DE ADIESTRAMIENTO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO	58
CUADRO N°7.....	60
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A LOS PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO APLICADO POR EL INCES A EL PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	60
CUADRO N°8.....	62
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A QUIEN SUGIERE EL ADIESTRAMIENTO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO	62
CUADRO N°9.....	63

DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A EL NUMERO DE CURSOS EN LOS QUE HA PARTICIPADO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO.....	63
CUADRO N°10.....	65
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A LA DURACION DE LOS CURSOS EN LOS QUE HA PARTICIPADO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO	65
CUADRO N°11.....	66
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A SI ES CONSIDERADO LA LABOR DEL PERSONAL AL MOMENTO DE ORGANIZAR EL ADIESTRAMIENTO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO	66
CUADRO N° 12.....	67
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A DESDE CUANDO NO SE APLICA ADIESTRAMIENTO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO.....	67
CUADRO N° 13.....	68
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A SI LOS CURSOS DE ADIESTRAMIENTO VA ORIENTADO HACIA LAS NECESIDADES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO	68
CUADRO N° 14.....	70
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A COMO CONSIDERA USTED EL ADIESTRAMIENTO APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO.....	70
CUADRO N° 15.....	71
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A LA INFLUENCIA DEL ADIESTRAMIENTO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO	71
CUADRO N°16.....	72

DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A COMO SE REALIZA LA EVALUACION LUEGO DE APLICAR ADIESTRAMIENTO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO 72





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

**ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADIESTRAMIENTO APLICADO AL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA
ESTADO DELTA AMACURO (2010)**

ASESOR:

EDGAR GONZALEZ

BACHILLERES:

MARTINEZ JOANNI

C.I: 16.215.821

RODRIGUEZ JORGELINA

C.I: 18.462.785

RESUMEN

Esta investigación permitió Analizar el Proceso de Adiestramiento aplicado al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista INCES Tucupita Estado Delta Amacuro, durante el periodo 2011. cuyos objetivos específicos fueron Analizar el proceso de detección de necesidades, Describir los métodos de adiestramiento aplicados por el INCES, dentro del periodo evaluado, Describir los pasos de evaluación del proceso de adiestramiento del personal administrativo que labora en el INCES, Analizar el adiestramiento como una herramienta para fomentar el desempeño de los trabajadores. El tipo de investigación fue descriptiva de campo, la manera de recopilar fue por medio de una encuesta de 16 preguntas aplicada a una población de 38 personas, cuyos resultados fueron analizados en forma porcentual. Y se llegó a la conclusión de que el método de adiestramiento aplicado dentro del INCES son los cursos debido a que son más factibles y aceptables por los trabajadores

INTRODUCCIÓN

El adiestramiento le permite a la organización mejorar la eficiencia de sus empleados, elevar su calidad de vida y productividad, así mismo se puede decir que el adiestramiento consiste en mejorar las actitudes y aptitudes del recurso humano permitiéndole detectar aquellas áreas que presenta deficiencia en la organización.

En otros términos el adiestramiento es la educación que adapta al hombre para un cargo o una función, con esta se busca preparar a un individuo para una empresa, buscando dar los elementos esenciales para el ejercicio de un cargo y preparándolo de manera más apta.

Por tal sentido, se hace cada vez más necesario que las empresas implanten programas de adiestramiento que permita a sus empleados satisfacer sus objetivos personales y laborales, para que de esta manera la institución cuente con un personal altamente calificado, a través del aumento de la productividad, la planificación de carrera y la calidad de vida de los trabajadores.

Lo relevante es que los programas de adiestramiento facilitan a todo el personal de la empresa la oportunidad de aprender, superarse y desarrollar su talento dentro de la organización.

En general el propósito del adiestramiento es lograr la preparación de las personas hasta alcanzar estándares deseados para asignaciones actuales o potenciales. En tal sentido, se requiere señalar que este es un proceso que tiene por objetivo proporcionar los conocimientos y habilidades

básicas que se requieren para llevar a cabo diversas partes especializadas en la tarea general de la empresa

Esta investigación se centra en analizar el proceso de adiestramiento aplicado al personal administrativo del INCES, Tucupita Estado Delta Amacuro, con el fin de conocer si el proceso utilizado por la institución se adecua a las necesidades de los empleados, para así satisfacer las exigencias tanto institucionales como individuales de cada trabajador, debido a que si el adiestramiento es el adecuado se tendrá mejores resultados dentro de la organización.

En esta investigación se desarrollan tres capítulos distribuidos de la siguiente manera:

En el capítulo I: Se presenta el problema, hace referencia al planteamiento y su formulación, los objetivos, la justificación y delimitación de la investigación.

En el capítulo II: Se presenta el Marco teórico, donde se exponen los antecedentes de la investigación, las bases teóricas relacionadas al estudio, definición de términos básicos, identificación de la empresa y sistema de variables.

En el capítulo III: se indica el Marco metodológico, en el cual se establecen los lineamientos metodológicos, sección que da a conocer el tipo de investigación, el diseño de la misma, población, técnica e instrumento de recolección de datos

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años las empresas han venido asumiendo responsabilidades cada vez más importante, en lo que se refiere a la función del adiestramiento, este actualmente es indispensable dado a los avances tecnológicos que conducen a la obsolescencia de los trabajadores en las instituciones tanto públicas como privadas. El adiestramiento se ha convertido en una herramienta clave para el éxito de las organizaciones

El proceso de incorporación de las personas a la empresa no finaliza en su selección y contratación. En general, las organizaciones buscan al personal más idóneo para ocupar los puestos de trabajo y que cumplan los requisitos marcados por el perfil del cargo.

Toda empresa necesita de la interacción de diversos factores en su entorno, por ello deben adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos y de producción, las personas deben hacer lo mismo y es aquí donde el adiestramiento cumple su papel fundamental.

El adiestramiento es un proceso educacional mediante el cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y aptitudes de acuerdo a los objetivos y metas de la empresa, para su buen funcionamiento. En este sentido Chiavenato (1994) manifiesta:

En tal sentido, el adiestramiento implica la transmisión de conocimientos específicos y relativos al trabajo, de aptitudes frente aspectos de la organización, tareas, del ambiente y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea ya sea compleja o simple implica necesariamente estos tres factores. (p. 416).

Es evidente que el adiestramiento es el proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada a las personas de manera que se puedan desarrollar en ellas habilidades y destrezas necesarias para enfrentarse a los nuevos procesos y técnicas de producción que cada día son más sofisticados.

El INCES, Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, basado en el concepto universal de la formación profesional, realiza grandes esfuerzos para transformar y modernizar su sistema de enseñanza-aprendizaje. En función a este propósito continuamente realiza acciones tendientes a la implantación de procesos de calidad y de programas que respondan a la realidad del país, a fin de abrir el camino para la capacitación de alta calidad, necesaria para el desarrollo completo de los venezolanos.

Siendo el INCES Delta Amacuro, una de las múltiples instituciones educativas que existen en la sociedad venezolana, no se escapa de los constantes cambios que sufren el país, y su entorno. Y por su enfoque de formación y capacitación a trabajadores de otras empresas y cooperativas en general ha disminuido la aplicación de adiestramiento a sus propios trabajadores desde hace algún tiempo por lo que estos han ocasionado una considerable disminución en el rendimiento y desempeño del personal administrativo que allí labora.

Por tal motivo surgió la necesidad de analizar el proceso de adiestramiento aplicado al personal administrativo del INCES Tucupita Estado Delta Amacuro, con el fin de determinar el grado de conocimiento que poseen los trabajadores, además de detectar las necesidades, y conocer si el adiestramiento fomenta el desempeño de los trabajadores dentro de la organización.

1.2 DELIMITACION

Esta investigación está dirigida a analizar el proceso de adiestramiento aplicado al personal Administrativo del INCES Tucupita Estado Delta Amacuro como herramienta esencial para el proceso de preparación profesional.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Analizar el proceso de Adiestramiento aplicado al personal Administrativo del INCES Tucupita Estado Delta Amacuro. Año (2011).

1.3.2 Objetivos Específicos

- ✚ Analizar el proceso de Detección de Necesidades aplicados por el INCES Delta Amacuro.
- ✚ Describir los métodos de adiestramiento aplicados por el INCES, dentro del periodo evaluado.
- ✚ Describir los paso de evaluación del proceso de adiestramiento del personal administrativo que labora en el INCES

- ✚ Analizar el adiestramiento aplicado al personal administrativo del INCES, como una herramienta para fomentar el desempeño de los trabajadores.

1.4 JUSTIFICACION

El proceso de adiestramiento en toda empresa no es más que el desarrollo individual sean estos por medio de instrucciones y prácticas, a través de ellos se logra desarrollar habilidades, conocimientos y destrezas los cuales pueden llegar a marcar el cumplimiento del proceso objetivos y metas planteadas por la empresa.

A través del adiestramiento se logra maximizar la productividad y la producción de las empresas, al igual que aumentar la satisfacción laboral y la motivación, logrando así que los trabajadores tengan un mejor uso de los recursos a su disposición, sean estos materiales, equipos y métodos.

De acuerdo a lo antes mencionado lo que se pretende a través de esta investigación no es más que lograr que el INCES Delta Amacuro lleve a cabo el proceso de adiestramiento de manera adecuada y efectiva de modo que se cumpla cada uno de los aspectos mencionados que involucra este proceso. De esta manera se lograra realizar el adiestramiento en el tiempo necesario y acordes a las necesidades de su personal.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

La Universidad de Oriente núcleo Monagas tiene disponibles varios trabajos de pre-grado relacionado con el Adiestramiento de personal, de los cuales se consultaron tres de ellos:

Tononi (2001), en su trabajo de grado titulado: El Adiestramiento Personalizado en la empresa Servicios Halliburton de Venezuela, S.A. concluyo con que el proceso de adiestramiento utilizado en esta empresa no estaban acorde con las exigencias del trabajo, por lo tanto es necesaria la implementación de otros métodos de adiestramiento.

Campos y Paulini (2001), en su trabajo de grado titulado: Análisis del proceso de adiestramiento del personal obrero adscrito a la unidad de operación y mantenimiento de la empresa Eleoriente, concluyeron que los supervisores detectan las necesidades de adiestramiento mediante la evaluación del desempeño, incorporación de tecnología e ingreso de personal.

Brito y Espinoza (2001), en su trabajo titulado: El adiestramiento tradicional y específico como herramienta de preparación del recurso humano en la empresa Mc Donalds Juanico, Maturín Edo Monagas, concluyeron que para optar por un cargo en esta empresa no es necesario

ser universitarios, debido a que estos son adiestrados por los trabajadores más antiguos de la empresa

2.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL ADIESTRAMIENTO

2.2.1 Época Primitiva

La evolución histórica del adiestramiento se ubica 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, entre otros, a fin de cubrir esas necesidades de supervivencia.

En la medida que fueron evolucionando los oficios y los adelantos tecnológicos se hicieron mayores, el adiestramiento se convirtió en medio esencial para el desempeño del hombre en la sociedad.

El hombre ha tenido la capacidad de pasar a sus semejantes conocimientos y habilidades obtenidos al enfrentarse a determinadas circunstancias. Esto lo logró por medio de ejemplos deliberados de signos y palabras, utilizando estos elementos administró el proceso de desarrollo que ahora se llama adiestramiento.

Generalmente se piensa que el hombre empezó a unir conocimientos en el principio de la época de piedra. Por razones lógicas, pero más especialmente por el advenimiento de la revolución industrial, muchos pensadores han escogido la fecha de 1.750 como el término del primer periodo de acumulación de conocimientos del hombre y también como el principio de una nueva fase.

Debe recordarse que en las civilizaciones primitivas la alfabetización nunca llegaba al artesano o al campesino. Las habilidades y conocimientos de los oficios solo podían ser transmitidos por instrucción directa. Se desarrolló un sistema de aprendizaje en el que una persona experimentada pasaba sus conocimientos y habilidades a un novato que, después de un largo periodo de estudio, se convertía en obrero. Este sistema comprendía oficios artesanales, medicina, las leyes y la educación

2.2.2 Época Gremialista

Otro crecimiento en el campo del adiestramiento lo constituyeron los gremios o asociaciones cuyos grupos fueron unidos por metas o intereses comunes el propósito básico era la protección mutua, la ayuda, el apoyo, entre otros. En esencia, estos *tipos* de asociaciones fundaron la primera empresa y, al mismo tiempo implantaron norma de calidad al establecer ciertas reglas en la mano de obra.

Estos gremios estaban conformados por tres clases de trabajadores. Existía un “maestro”, que era propietario de las herramientas y de la materia prima, así mismo actuaba como director de los *trabajos* que se ejecutaban. Estaban también los aprendices, que normalmente Vivían con el maestro y no recibían paga alguna, sino solamente comida y adiestramiento. Por otra parte, los trabajadores propiamente dichos, aunque habían pasado por la etapa de aprendizaje, aun no lograban dominar totalmente el oficio, recibían una paga fija por su trabajo. Por supuesto que la esperanza tanto de aprendices como de trabajadores, era llegar algún día a ser “maestros”.

La necesidad de los trabajadores de poner sus propios talleres, dio como resultado la creación de gremios de trabajadores especializados. Este fenómeno fue precipitado también por los propios maestros, que al ver que se establecían nuevos talleres, hicieron los suyos más exclusivos, demandando además mayor habilidad y precisión en la mano de obra que usaban.

La característica de este sistema de gremios en su época de apogeo, ocurrió entre los siglos XII y XV, los privilegios estaban muy bien protegidos y reglamentados, sobre todo en lo que se refiere a horarios, salarios, herramientas y precios.(Craig 1987, P 10)

2.2.3 Revolución Industrial

Con el surgimiento de la Revolución industrial, se establecieron las escuelas de adiestramiento de tipo manual para 1825, y posteriormente la escuela de tipo disciplinario y no vocacional.

El crecimiento industrial dio origen a una nueva forma de adiestramiento: las escuelas industriales, establecidas en la ciudad de Nueva York, en 1872.

A comienzo del siglo XX se fundaron diversas asociaciones y escuelas cuyos objetivos consistían en la preparación y especialización de personal a fin de satisfacer las expectativas de crecimiento industrial (Craig y Bittel, 1991.p 15-16).

2.2.4 El Adiestramiento en América Latina

En Latinoamérica se constituye el adiestramiento con la base de la administración de personal más práctica, tanto en el sector público como privado y nace a raíz de interrogantes planteadas por negocios deseosos de conocer como incrementar la producción necesaria para el desarrollo sin contar con la masa laboral calificada, luego en el transcurso de los años empieza a darse las primeras experiencias en Latinoamérica, al recurrir a la asistencia técnica de Agencias para el Desarrollo Internacional (ADI).

La experiencia latinoamericana que ha logrado mayores éxitos en los programas de adiestramiento y de formación de mano de obra se ha manifestado en la creación de organismos nacionales, los cuales generalmente han sido instituidos con la asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y con el decidido apoyo gubernamental.

Los programas de asistencia técnica de organismos internacionales, tales como los de las Naciones Unidas (ONU), del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y en particular, los del gobierno de los Estados Unidos a través de la Agencia para el Desarrollo Internacional (AID) y sus organismos y predecesores, contribuyeron de manera notable al establecimiento en América Latina de instituciones nacionales de capacitación para servidores públicos.

En la gran mayoría de los países latinoamericanos se han creado instituciones oficiales con la finalidad de desarrollar el adiestramiento de personal en los organismos estatales, con la finalidad de producir una mano

de obra diestra para los diversos sectores de la economía y hoy por hoy es generalizado tanto en el sector público como privado

2.2.5 El Adiestramiento en Venezuela

Las compañías petroleras y específicamente la CREOLE PETROLEUM CORPORATION para el año 1948, crea el nivel de las ramas técnicas y profesionales, la sección de adiestramiento, con la única finalidad de preparar a los trabajadores en el cumplimiento eficiente de sus labores.

Creamer (1962) citado por Urguijo (1989) argumenta al respecto:

Uno de los principales objetivos de la empresa en este campo ha sido la formación de un cuerpo de supervisores que a la vez estuvieran capacitados en el aspecto técnico y administrativo en general, sirvieran como elemento efectivo de vinculación entre el trabajador y la empresa. (p.17)

Posteriormente el adiestramiento surge en Venezuela con la creación del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), el 15 de abril de 1959 y el 11 de marzo de 1960 en el Ejecutivo Nacional reglamenta la ley del INCE, a través de CORDIPLAN, expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) evalúa los planes y metas del recién creado organismo.

A escasos cinco (5) años de su nacimiento el INCE sobrepaso su objetivo de 50000 adiestrados por año, basta señalar el caso de este país donde la ley que crea este instituto dispone que una de las finalidades, y

que presenta Amaro Guzmán (1990), citando la Ley de Reglamento del INCE (1968) dice así:

Fomentar y desarrollar el aprendizaje de los jóvenes trabajadores. Esta finalidad puede cumplirla creando escuelas especiales, organizando el aprendizaje dentro de las fábricas y talleres con la cooperación de los patrones de acuerdo con las disposiciones que fija el reglamento (p. 271)

El INCE se fomenta con el objeto de capacitar el recurso humano en Venezuela, mediante un programa de Formación para la Instrucción en el Trabajo (FIT). En el ámbito laboral venezolano el adiestramiento tiene amplia utilización en los distintos niveles jerárquicos.

2.3 BASES TEORICAS

2.3.1 Conceptualizaciones

El adiestramiento es el proceso que consiste en lograr cambios en el comportamiento humano de un individuo a menudo, aplicada a la adquisición de pericias limitadas, con un alcance hacia tareas específicas.

Se puede recurrir al adiestramiento cuando se crean nuevos empleos, cuando se van a realizar antiguos trabajos de manera distinta o cuando trabajos actuales se están ejecutando de forma deficiente por los miembros de la fuerza de trabajo actual. Para que el adiestramiento responda a la función enunciada anteriormente debe cumplir las siguientes especificaciones:

- ✚ Estar dirigido a conductas específicas en situaciones o tareas específicas
- ✚ El resultado debe producir cambios en la conducta o actuación de los individuos
- ✚ Debe mejorar la eficiencia de la empresa
- ✚ Debe ser sistemático, es decir, cuidadosamente planificado, implementado de manera innovadora y rigurosamente evaluado. Según Villegas (1997. p.212)

El adiestramiento es la educación profesional que adapta al hombre para un cargo o función, así mismo dota al personal de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el cumplimiento de dichas funciones, con un nivel adecuado de eficiencia. Chiavenato (1998. P.416)

El adiestramiento es el acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge dentro del individuo como un resultado de esfuerzos del mismo sujeto. Chiavenato (1998. P.418)

2.3.2 Objetivos del Adiestramiento

Los principales objetivos del adiestramiento son:

- ✚ Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas particulares de la organización.

- ✚ Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no solo en sus cargos actuales, sino también para otras funciones para las cuales las personas pueden ser consideradas.
- ✚ Cambiar la actitud de las personas con varias finalidades, entre las cuales están, crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia. Chiavenato (1994. P. 417)

De acuerdo con lo planteado, se puede evidenciar que la finalidad primordial del adiestramiento es obtener un cambio de conducta específica, la cual debe establecer las condiciones óptimas para producir los medios disponibles de la empresa para alcanzarlos.

Otros objetivos del adiestramiento según Rodríguez y Ramírez (1997. P.51):

- ✚ Elevar el nivel de eficiencia y satisfacción del personal mediante la actualización y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades
- ✚ Desarrollar actividades necesarias para el mejor desempeño del trabajo.

Lo anterior repercutirá en una mayor cantidad y calidad del trabajo, así como la supervisión personal y el mejoramiento del nivel socioeconómico de los individuos que integran la organización.

Cabe destacar que los objetivos van a quedar establecidos de acuerdo a la problemática que la empresa busca corregir, dándole prioridad a disminuir hasta eliminar aquellos problemas que repercuten de manera

directa en la calidad y rentabilidad de la organización, que se visualizan a través de la detección de necesidades.

2.3.3 Importancia del Adiestramiento

En toda organización, el recurso humano es un elemento fundamental para llevar a cabo sus objetivos y metas que le permitan alcanzar la misión propuesta, para ello es necesario que este recurso esté capacitado desde el punto de vista profesional, técnico, moral y cultural. Por esto, surge la necesidad en toda empresa de implantar programas de adiestramiento que le permita desarrollar, capacitar y actualizar en su personal, los conocimientos, habilidades y destrezas adecuadas para desempeñar eficazmente las funciones inherentes al cargo.

Dentro de este marco de referencia, el adiestramiento del factor humano es fundamental para lograr el éxito en la organización. Es por ello que el adiestramiento no es un gasto sino una inversión.

En virtud de lo anterior, es conveniente crear e implantar horizontes claros y definidos en materia de políticas de desarrollo de recursos humanos. En este sentido, la Gerencia de Desarrollo de Recursos Humanos orienta sus acciones hacia el crecimiento intelectual del individuo valiéndose del desarrollo de programas que permitan diagnosticar necesidades de adiestramiento de personal para hacerlo más productivo y alcanzar niveles de excelencia exigidos por la nueva organización. Chiavenato (1998. P.420)

2.3.4 Tipos de Adiestramiento

Según Chiavenato (1997, p.140), el adiestramiento puede ser clasificado según la fuente de su origen, es decir, se reconoce entonces un adiestramiento interno y externo. El primero consiste en el proceso diseñado, programado y ejecutado con la ayuda del personal que labora en la empresa, por otra parte el adiestramiento externo, son los cursos diseñados, programados y dictados por entidades didácticas, que pueden ser públicas o privadas.

Entre los tipos de Adiestramiento se encuentran:

✚ Adiestramiento por Inducción:

Este tipo de adiestramiento se refiere al proceso de familiarizar al nuevo empleado con la empresa, con el cargo que va a desempeñar y con el factor humano.

✚ Adiestramiento en el trabajo:

Se caracteriza porque se realiza dentro de las operaciones normales de producción o servicio, siendo el fin principal y el fin secundario enseñar.

Adiestramiento externo:

Este entrenamiento se realiza en instituciones especiales independientemente de la empresa se preparan, adiestran y capacitan a los trabajadores.

Adiestramiento Interno:

Es el adiestramiento que se lleva a cabo dentro de la empresa, el cual es centralizado por una unidad específica y a la vez crea un sentido de responsabilidad para que los objetivos se cumplan eficientemente y poder detectar las necesidades de la empresa de acuerdo a los cambios.

Adiestramiento de propósito especial:

Son diversos cursos preparados por la empresa para mejorar en diversos aspectos a sus empleados, es decir, adiestran de acuerdo a la necesidad que la organización tenga y a la carencia que presente en el personal.

Adiestramiento de simulación:

Es una simulación en cualquier tipo de equipo o técnica que constituya una réplica tan exacta como sea posible de las condiciones reales que existen en el trabajo.

Los tipos de adiestramiento antes mencionados son de gran importancia para la empresa, porque permite escoger, el que más se adecue a las exigencias del entorno, con el objeto de suministrarle a los trabajadores conocimientos, habilidades y destrezas que requiera el cargo para lograr un desempeño más eficiente.

2.3.5 Características del Adiestramiento

Según Amaro (1990), el proceso de adiestramiento posee las siguientes características:

✚ El aprendizaje es específico:

El adiestramiento en toda organización se caracteriza por estar dirigido a un área concreta. Es decir, se selecciona el empleado a adiestrar con sus respectivas fallas y luego se escogen los métodos y tipo de adiestramiento a analizar para llevar a cabo el proceso, los cuales deben estar en relación con las necesidades de este.

✚ El aprendizaje Requiere la Aplicación Inmediata

El aprendizaje del individuo es un proceso continuo el cual debe ser atendido para lograr su incremento en el trabajo. Con el adiestramiento se busca completar y mejorar los conocimientos del individuo con la finalidad de enriquecer su aprendizaje de manera inmediata.

✚ **Los cambios son a corto plazo:**

De acuerdo a lo expuesto anteriormente se puede afirmar que los resultados que se obtienen después de aplicar el proceso de adiestramiento son rápidos, los cambios empiezan a notarse inmediatamente, si no ocurre de esta forma, algo falla durante su realización y por lo tanto deben volverlo a realizar hasta lograr los resultados deseados.

2.3.6 Métodos o Técnica de Adiestramiento

Existe una variedad de técnica de adiestramiento que permiten aplicar un proceso efectivo, sin embargo, ninguna técnica es siempre la más adecuada, esta va a depender de diversos factores. Para que el adiestramiento sea efectivo y otorgue los mejores resultados, se deben escoger aquellas técnicas que cumplan con los objetivos propuestos para satisfacer las necesidades, según los autores; Werther y Davis (1999 P.p 220-223), lo clasifican de la siguiente manera

✚ **En el sitio de Trabajo:**

- **Instrucción directa sobre el puesto:** Se imparte durante las horas de trabajo, básicamente para enseñar a los empleados a desempeñar su cargo actual, la instrucción es impartida por un capacitador, un supervisor o un compañero de trabajo.
- **Rotación de puestos:** Con el fin de proporcionar a sus empleados experiencia en varios puestos, algunas empresas alientan la rotación del personal de una a otra función. Cada movimiento de uno a otro

puesto es normalmente precedido por la sesión de instrucción directa.

- **Rotación experto-aprendiz:** Es la técnica de capacitación que utilizan una relación entre un maestro y un aprendiz se aprecian claras ventajas, en especial para el grupo de trabajadores calificados. En esta relación se observan niveles muy altos de participación y transferencia al trabajo.

✚ **Aplicadas fuera del sitio de Trabajo:**

- **Conferencias, videos y películas audiovisuales:** Tiende a depender más de la comunicación y menos de la imitación de la participación activa, generalmente permiten la economía del tiempo y de recursos, los otros métodos pueden requerir lapsos de preparación más amplios y presupuestos mas considerables.
- **Simulación de condiciones reales:** A fin de evitar que la instrucción infiera con la operación normal de la organización, algunas empresas utilizan instalaciones que simulan las condiciones de operación real. Cuando se emplean estas técnicas se preparan áreas especiales dotadas de equipo similar al que se utilizan en el trabajo. Esta técnica permite la transferencia, repetición y participación notable.
- **Actuación o sociodrama:** Obliga al capacitado a desempeñar diversas identidades. Esta técnica se utiliza para el cambio de actitudes y el desarrollo de mejores relaciones humanos, participan activamente todos los capacitados y obtienen retroalimentación de muy alta calidad.
- **Estudios de casos:** Mediante el estudio de una situación específica o simulada la persona aprende sobre las acciones que es deseable emprender en circunstancias análogas. Por ello, cuenta con la

sugerencia de otras personas, así como con las propias, además aprende gracias al caso estudiado.

2.3.7 Beneficios del Adiestramiento

El adiestramiento es uno de los procesos del recurso humano que más beneficia, tanto al empleado como a la organización. Amaro (1990) al respecto señala lo siguiente:

- ✚ **Beneficio** para el trabajador:
 - a. Le permite desarrollar sus capacidades y habilidades para alcanzar eficiencia en su trabajo.
 - b. Permite el logro de metas individuales
 - c. Sube el nivel de satisfacción con los puestos
 - d. Conduce al individuo a una mayor toma de decisiones y solución de problemas.

- ✚ **Beneficios para** la organización:
 - a. Disminuye las pérdidas económicas ocasionadas por el mal manejo de maquinas, equipos o herramientas, así como los gastos que originan los accidentes.
 - b. Incrementar la productividad y la calidad en el trabajo.
 - c. Proporcionar información respecto a necesidades futuras a todo nivel.
 - d. Ayuda al personal a identificarse, con los objetivos de la organización (Pp. 267-268)

Se puede decir que el proceso de adiestramiento brinda apoyo y oportunidades a los trabajadores para alcanzar un mejor nivel de preparación y capacitación así como el crecimiento personal y profesional.

2.3.8 Proceso del Adiestramiento

El proceso de adiestramiento está dirigido a corregir las debilidades de los trabajadores, al igual que fortalecer sus habilidades y destrezas. Para lograr llevar a cabo este proceso de manera adecuada se debe seguir una serie de pasos cronológicos los cuales pueden dividirse en cuatro etapas. (Chiavenato, 2001) son las siguientes:

✚ **Determinación de las necesidades de adiestramiento:** consiste con el diagnostico preliminar de lo que debe hacerse. Puede efectuarse en diferentes niveles de análisis:

• **Análisis de la organización total:** (sistema organizacional)

Es la determinación del lugar dentro de la organización donde deberán darse énfasis en el adiestramiento. El análisis organizacional intenta verificar cual es el comportamiento de la organización, como se efectúa su crecimiento. A medida que la organización crece sus necesidades cambian y consecuentemente el adiestramiento deberá responder a las nuevas necesidades.

- **Análisis de los recursos humanos:** (sistema de adiestramiento)

Procura verificar si los recursos humanos son suficiente cuantificativa y cualitativamente para las actividades actuales y futuras de la organización. Aquí se trata del análisis de la fuerza de trabajo: el funcionamiento empresarial que los empleados poseen, las habilidades, conocimientos y actitudes deseadas por la organización.

- **Análisis de las operaciones y tareas:** (sistema de adquisición de habilidades)

El análisis se hace a nivel del cargo, teniendo como base los requisitos exigidos por el cargo a su ocupante. El análisis de operaciones consiste en estudios definidos para determinar qué tipo de comportamiento deben exhibir los empleados para desempeñar con eficiencia las funciones de su cargo.

- ✚ **Programación de adiestramiento:** Son los medios de tratamiento para corregir las necesidades indicadas o percibidas. Es decir, una vez que se ha efectuado la determinación de las necesidades de adiestramiento, entonces se procede a su programación.

- ✚ **Ejecución del adiestramiento:** La ejecución dependerá principalmente de los factores siguientes

- **Aplicación del programa de adiestramiento a las necesidades de la organización:**

Esta aplicación va a depender de la necesidad real que tengan los empleados

- **Calidad del material de adiestramiento prestado:**

El material de enseñanza debe ser planeado de manera cuidadosa con el fin de facilitar la ejecución del adiestramiento.

- **La cooperación de los jefes y dirigentes de la empresa:**

Es necesario contar con un espíritu de cooperación personal y con el apoyo de los dirigentes, ya que todos los jefes y supervisores deben participar de manera efectiva en la ejecución del adiestramiento.

- **La calidad y preparación de los instructores:**

Es muy importante el criterio de selección de los instructores. Estos deberán reunir ciertas cualidades personales: facilidad para las relaciones humanas, motivación por la función, capacidad didáctica, además del conocimiento de la especialidad.

✚ **Evaluación de los resultados:** la evaluación permite verificar la efectividad de los resultados del adiestramiento. Esta evaluación debe considerar dos aspectos esenciales:

- Determinar hasta qué punto el adiestramiento produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento de los empleados.

- Demostrar si los resultados del adiestramiento presentan relación con la consecución de las metas. (P.p 418-441)

Lo señalado por este autor, expresa como el adiestramiento es un proceso continuo y sistemático, el cual debe ser llevado a cabo con la finalidad de que los empleados en todos los niveles de la estructura organizativa puedan desarrollar con mayor rapidez sus conocimientos, aptitudes y habilidades que lo beneficiaran así mismo y a la empresa.

2.3.9 Tipos de Necesidades de Adiestramiento

Dentro de toda organización se presentan cambios por distintos motivos, estos a su vez van a originar necesidades de adiestramiento dependiendo de su naturaleza, al respecto Mendoza (2000) establece dos clasificaciones:

- ✚ **Necesidades manifiestas:** Son las surgidas por algún cambio en la estructura organizacional, por la movilidad del personal o como propuesta al avance tecnológico de la empresa. Puede darse en el recurso humano de nuevo ingreso, el que será ascendido o transferido, el que ocupa un puesto de nueva creación, los cambios de maquinas, herramientas, métodos de trabajo y procedimientos.
- ✚ **Necesidades encubiertas:** Se dan en el caso en que los trabajadores ocupan normalmente sus puestos y presentan problemas del

desempeño, derivados de la falta u obsolescencia de conocimientos, habilidades o actitudes. Su determinación es más fácil por la resistencia presentada por los trabajadores, supervisores y directivo. (P.p. 37-38)

Para poder planificar y ejecutar el proceso de adiestramiento es necesario identificar las necesidades verdaderas de adiestramiento y en base a ello planear actividades de forma sistemática y programas orientados a satisfacer las necesidades de aprender que tienen los individuos, de allí, la pertinencia a desarrollar actividades específicas con el objeto de alcanzar un mejor cumplimiento de las funciones laborales.

2.3.10 Principales métodos de Detección de Necesidades de Adiestramiento

La detección de necesidades permite localizar e identificar en una determinada situación del trabajo, los posibles obstáculos que pueden presentarse e inferir en el logro de los objetivos del individuo, del grupo y de la empresa. La significativa gama de medios o métodos que pueden utilizarse en la detección de necesidades de adiestramiento posibilita en gran medida adoptar el más conveniente, para la organización sobre este aspecto, Chiavenato (2001) resalta los más sobresalientes:

- ✚ **Evaluación del desempeño:** Mediante este método, no solo es posible descubrir a los empleados que vienen ejecutando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino averiguar además que sectores de la

empresa reclaman una detección inmediata de los responsables de la capacitación y el desarrollo.

- ✚ **La observación:** Permite verificar donde hay evidencia de trabajo ineficiente, como daño de equipo, atraso en el cronograma, pérdida excesiva de material, número elevado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo y rotación elevada.
- ✚ **El cuestionario:** A través de este método se pueden evidenciar de manera factible las necesidades existentes al respecto mediante listas de verificación.
- ✚ **Solicitudes de Supervisores y Gerentes:** Cuando las necesidades de capacitación y desarrollo apuntan a un nivel más alto, los propios gerentes y supervisores son propenso a solicitar dichos elementos para su personal.
- ✚ **Entrevistas con Supervisores y Gerentes:** Representan los contactos directos con los personajes respecto a problemas solucionables mediante capacitación y desarrollo, que se descubren en las entrevistas con los responsables de los diferentes sectores.
- ✚ **Reuniones inter-departamentales:** Se sustentan en discusiones acerca de asuntos concernientes a objetivos organizacionales, problemas operativos, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos o gerenciales.

- ✚ **Examen de empleados:** Se enmarca en resultados de los exámenes de selección de empleados que ejecutan determinadas funciones o tareas.

- ✚ **Modificación de empleados:** Se pone en práctica cuando se introduzcan modificaciones parciales o totales en las rutinas de trabajo, en lo cual se hace necesario capacitar previamente a los empleados en los nuevos métodos de trabajo.

- ✚ **Entrevistas de salidas:** Cuando el empleado va a retirarse de la empresa, este método es el más apropiado para conocer su opinión sincera de la organización y las razones que motivaron su retiro. Es posible que salga a relucir diferencias de la compañía, susceptibles de corrección.

De lo anterior expuesto se puede decir que las necesidades de adiestramiento o entrenamiento de personal pueden detectarse mediante un diagnóstico que debe basarse en información pertinente, de lo cual gran parte debe agruparse de modo sistemático. La responsabilidad al respecto corresponde a la gerencia de línea.

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Adiestramiento: Es un proceso educacional mediante el cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y aptitudes de acuerdo a los objetivos y metas que la empresa se proponga. (Chiavenato, 1994, p.412)

Adiestramiento de personal: Es un proceso continuo, sistemático y organizado que permite desarrollar en el individuo los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñar eficientemente el puesto de trabajo. (Amaro, 1996. P 513)

Aprendizaje: Es el cambio de comportamiento basado en la experiencia, es decir, es un factor fundamental de comportamiento humano debido a que afecta poderosamente no solo la manera como las personas piensan, sienten y hacen, sino también sus creencias, valores y objetivos, (Chiavenato, 1994, p.437).

Aptitudes: Es la potencialidad o predisposición de la persona para desarrollar una habilidad o un comportamiento (Chiavenato, 1994, p.206)

Capacitación: Aprendizaje que logra agilizar la promoción de candidatos idóneos a un puesto concreto distinto del actual a corto plazo. (Chiavenato 1994, p. 252).

Eficiencia: Es la medida normativa para alcanzar resultados. (Chiavenato, 1994, p.26).

Eficacia: Es la medida normativa para la utilización de recursos de un proceso. (Chiavenato, 1994, p.26).

Habilidades: Son aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño de un cargo o posibles ocupaciones futuras. (Chiavenato, 1994, p.416)

Organización: Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas y cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. (Chiavenato, 1994, p.2).

Recursos Humanos: Son las personas que ingresan que permanecen y participan en la organización, sin importar cual sea su nivel jerárquico o su tarea. (Chiavenato. 1994, p.90)

2.5 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

2.5.1 Contexto Organizacional

El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista INCES es un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del fisco nacional.

En el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, coordina sus actividades con los Ministerios de Educación y del Trabajo, participa en los planes de desarrollo económico elaborados por los organismos públicos competentes de los sectores industrial, comercial y de servicio, con el fin de capacitar y lograr una eficiente formación recibida en el sistema formal.

El INCES fue concebido como una Institución destinada fundamentalmente a la formación y perfeccionamiento de los trabajadores en todos sus niveles, con la activa participación de las empresas, los trabajadores y el Estado.

2.5.2 Reseña Histórica del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)

El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) fue creado por ley, el 22 de Agosto de 1959, la misma sería modificada con posterioridad mediante la Ley de Reforma Parcial del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista promulgada el 19 de Diciembre de 1969.

El INCES Tiene su origen en la ponencia presentada por el Dr. Luís Beltrán Prieto Figueroa ante el IV seminario Internacional de Educación auspiciado por la UNESCO y realizado en Washington D.C. en Junio de 1958, con el objeto primordial de promover la formación profesional.

En el mes de marzo de 1977, fue creado el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), en el entonces territorio federal Delta Amacuro, como una dirección dependiente del INCE rector, con el asesoramiento de parte del INCE-Bolívar, desempeñándose como Director el Licdo. Isidro Suárez. Ha mediado de 1978, la dirección es descentralizada y pasa a formar parte de programas móviles Delta Amacuro dependiente del INCE Bolívar. Para el año 1988, se separa del INCE Bolívar, y el 01/01/1991, el INCES en el Delta Amacuro se constituye como asociación civil dependiente del INCE-Monagas.

El INCES Delta Amacuro, Asociación Civil sin fines de lucros, fue creada el 22 de julio de 1998 y protocolizado ante la oficina subalterna de Registro del Estado Delta Amacuro. Asumiendo todas las funciones administrativas por el mismo personal de la anterior coordinación y siendo el primer Gerente Regional Luís Figueroa Bello.

En el año 2003 de acuerdo al Decreto publicado en la Gaceta Oficial N° 37809 de fecha 03 de Noviembre, se reforma el reglamento de la ley del INCE, con la finalidad de reorganizarla. Siendo el Gerente regional el Tecnólogo Osiris Cedeño.

En el 2003 de acuerdo con decreto publicado en la Gaceta Oficial N° 37.809 de fecha 03 de noviembre, se reforma el reglamento de la Ley del INCES, con la finalidad de reorganizarlo y adecuarlo con los intereses del país y al proceso de reconversión industrial.

El 14 de mayo de 2008, el presidente de la República Hugo Chávez, firmó un decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica, publicada en Gaceta Oficial donde el INCE pasó a ser INCES, siendo este no solo un cambio de siglas, sino del contenido allí impartido.

Según la Gaceta Oficial, la transformación del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista incluye la reforma de los criterios de capacitación y formación en centros de formación socialistas, los mismos operarán como el espacio de construcción socialista, básicamente en el proceso de educación, formación y capacitación integral y de articulación con las misiones bolivarianas. Actualmente se encuentra como Gerente Regional del Estado Delta Amacuro el Lcdo. Henry Zapata

2.5.3 Misión y Visión

2.5.3.1 Misión

Desarrollar acciones dirigidas a formar y capacitar a la población Económicamente Activa que demandan los sectores productivos, la sociedad

y el Estado, viabilizando su capacitación social en la generación de bienes y servicios, contribuyendo al desarrollo económico y tecnológico del país, expresados en el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas.

2.5.3.2 Visión

Institución destacada por la calidad de su servicio educativo, proporcionados a través del Sistema de Formación Profesional y caracterizado por la diversidad de oportunidades de participación en proceso de formación y capacitación continuas, actualizados tecnológicamente, instituyéndose como elemento dinamizado de cambios en la estructura social y económica, otorgando a la población económicamente activa, las herramientas necesarias para el crecimiento sostenido del País, en el marco del nuevo modelo de desarrollo endógeno.

2.5.4 Objetivos del INCES

2.5.4.1 Objetivo General

Desarrollar programas de atención dirigidos a la población, en materia de capacitación y asistencia técnica, para el fortalecimiento del proceso de formación técnico-productivo, en el marco de la Economía Popular.

2.5.4.2 Objetivos Específicos

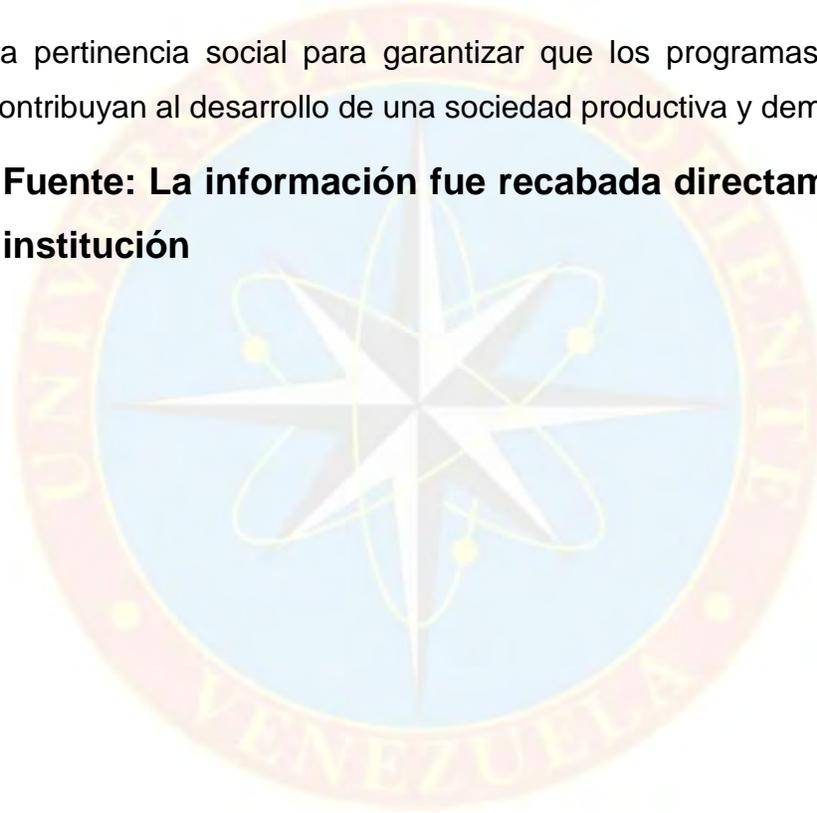
- ✚ Desarrollar los Sistemas de Formación Profesional acorde a las exigencias del nuevo modelo de desarrollo socio productivo.
- ✚ Ampliar las oportunidades de acceso y permanencia activa a los procesos formativos de los sectores excluidos de la población.
- ✚ Articular los programas de Formación Profesional a las necesidades y potencialidades de las comunidades ubicadas en los ejes de desarrollo nacional.
- ✚ Crear Programas de Capacitación Ocupacional a fin de entender las necesidades sociales de la Población Económicamente activa, orientada al fortalecimiento de la Economía Popular.
- ✚ Impulsar a través de la acción formativa, la conformación de organizaciones asociativas de producción, como mecanismo social de participación en el modelo de desarrollo endógeno.

2.5.4.3 Principios y Valores

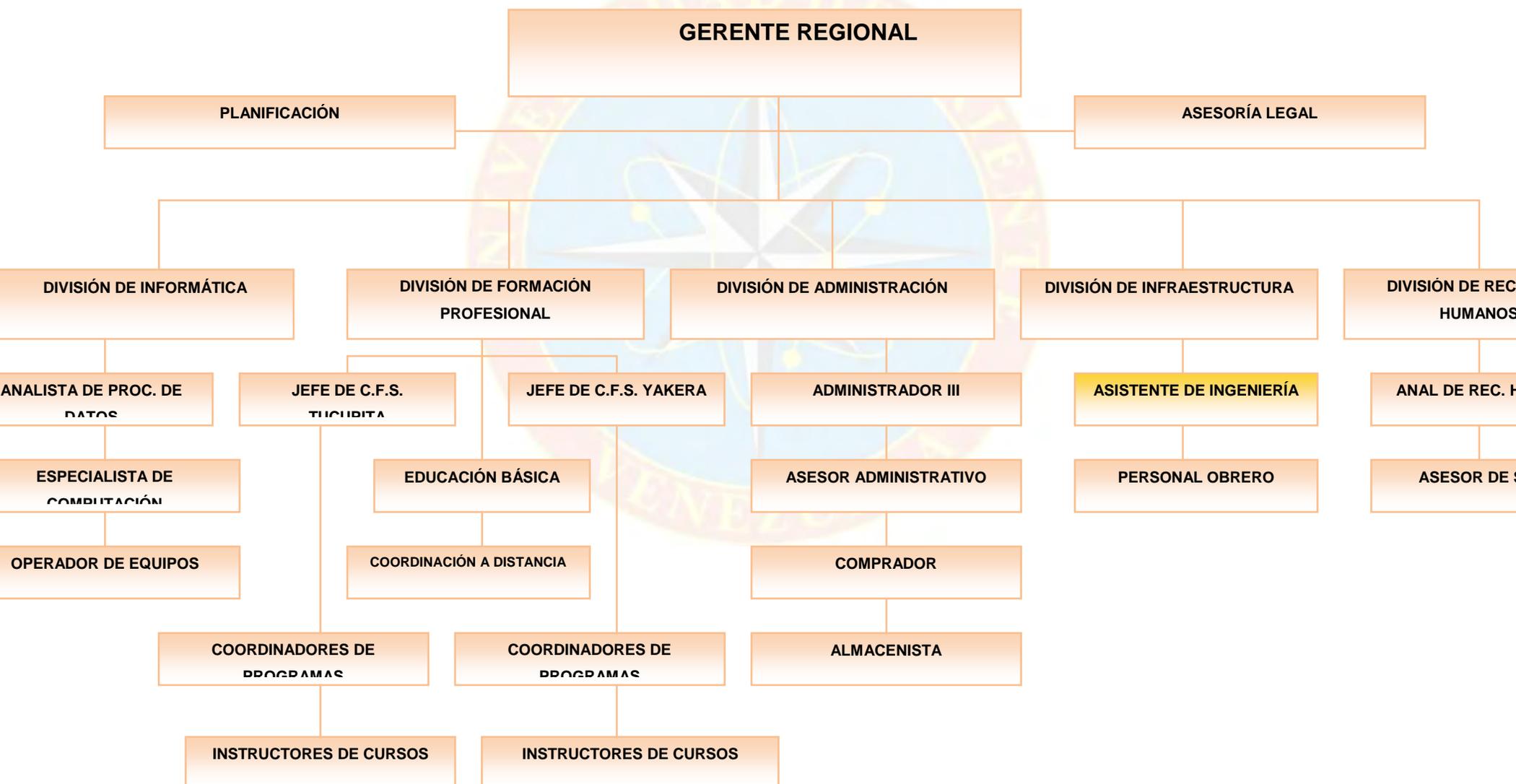
- ✚ La justicia social enmarcada dentro de los derechos humanos, el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación y la igualdad sin discriminación, ni subordinación alguna.
- ✚ La libertad, la soberanía y auténtica dignidad.
- ✚ El bien común, la prosperidad y el bienestar del pueblo.
- ✚ La solidaridad, la convivencia y la integridad del nuevo ciudadano y ciudadana republicanos.
- ✚ La corresponsabilidad social y el sentido de pertenencia.

- ✚ La responsabilidad social conjuntamente con el compromiso ético y profesional en todos los sentidos.
- ✚ Planificación, organización, ejecución, control y evaluación para garantizar el cumplimiento cabal de los planes, programas y proyectos.
- ✚ Comunicación e información de todos los procesos administrativos a través de la participación protagónica.
- ✚ La pertinencia social para garantizar que los programas y proyectos contribuyan al desarrollo de una sociedad productiva y democrática.

Fuente: La información fue recabada directamente de la institución



5.5.5 Organigrama de la Institución



2.6 Operacionalización de las Variables

Cuadro I:

Obj. Esp	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Analizar el proceso de detección de necesidades aplicados por el INCES	Detección de necesidades	Nivel organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Habilidades • Destreza. 	
	Es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización	Nivel personal	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo del liderazgo. • Cambios tecnológicos • Motivación. • Toma de decisiones. • Debilidades y fortalezas. 	

Cuadro II:

Obj. Esp	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Describir los métodos de adiestramiento aplicados por el INCES	Métodos de adiestramiento	Nivel organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos • Talleres • Charlas • Seminarios 	
	Es el conjunto de pasos seguidos para alcanzar conocimientos que pueden ser verificables por instrumentos confiables	Nivel Personal	Dinámicas de grupo	

Cuadro III

Obj. Esp	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>Describir los pasos de evaluación del adiestramiento aplicado al personal administrativo del INCES</p>	<p>Evaluación del adiestramiento</p> <p>Es el proceso dinámico a través del cual una empresa u organización puede conocer sus propios rendimientos.</p>	<p>Nivel organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan en la fecha prevista • El contenido de los cursos está acorde con las necesidades del personal • Los instructores tienen el conocimiento necesario o son especialistas en el área 	

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El tipo de investigación realizada es de campo, debido a que la información recabada se tomo de forma directa de la institución; lo que permitió obtener directamente de la realidad toda la información necesaria para realizar la investigación del tema objeto de estudio. Sabino (1992) indica que:

La investigación de campo: es la que se refiere 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 de su equipo (p.76)

La investigación de campo permite que la información sea recabada directamente del lugar donde ocurren los hechos, así los datos serán más confiables porque no son manipulables por terceras personas

3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACION

Esta investigación estará orientada en un estudio de nivel descriptivo, en virtud que se realizara una descripción detallada de la situación presente en la empresa, a partir de un modelo teórico definido previamente, con el fin

de analizar el proceso de adiestramiento del personal administrativo en el INCES Delta Amacuro.

Tamayo y Tamayo (2005) plantean:

La investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. Trabaja sobre las realidades del hecho, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta. (p.46)

3.3. POBLACION

La población es un conjunto total de individuos, objetos o medidas que posean algunas características comunes observables en un lugar y momento determinado. Arias (2006) plantea:

*La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.
El universo o población objeto de estudio está conformado por 44 trabajadores.*

En consecuencia a la numerosa población objeto de estudio, es necesario aplicar una muestra, “la muestra es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población, con un margen de error conocido.” (Ibíd. P 83)

En relación a la investigación se utilizara el muestreo aleatorio simple el cual consiste en seleccionar al azar un conjunto de objetos o individuos, con la intención de obtener una muestra lo suficientemente representativa y con un nivel de confianza alto, donde exista un margen de error relativamente bajo. Ramírez establece: “Una muestra representativa es un grupo relativamente pequeño de una población que representa características semejantes a la misma.” (p 91)

Formula $n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$

Donde:

n: es el número de la muestra

Z: es el nivel de confianza

P: proporción real

Q: proporción contraria

N: es el tamaño de la población

E: es la precisión o el error

Sustituyendo los valores

n: (incógnita)

Z: 1.96 al 95%

P: 0.50

Q: 0.50

N: 44

E: 0.05 al 5%

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 44}{44 * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}$$

n= 38

3.4. TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION

Las técnicas de recolección de información son de vital importancia para este tipo de investigación debido a que mediante ellas podemos recabar todas las bases que van a darle confiabilidad al trabajo investigado. Las técnicas de recolección de datos aplicadas serán:

3.4.1. Revisión Bibliográfica

Esta técnica permitirá obtener todos los fundamentos teóricos que le dieron confiabilidad al trabajo de investigación mediante la revisión de libros, diccionarios, trabajos de grados de la universidad de oriente, consulta electrónica, entre otros relacionados con el adiestramiento de personal.

Sabino (1986) 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).

Al recurrir a la utilización de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido obtenidos por otros y no llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan, decimos que es un diseño bibliográfico.

3.4.2. Observación Directa no Participante

Esta técnica consistirá en observar directamente los hechos de interés, donde el investigador percibe la situación observada, pero sin estar vinculado a la empresa objeto de estudio, es decir no ocupa ningún puesto de la comunidad donde realiza la investigación.

También se elaborara y aplicara la encuesta en el sitio de trabajo utilizando preguntas abiertas y cerradas para recabar la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

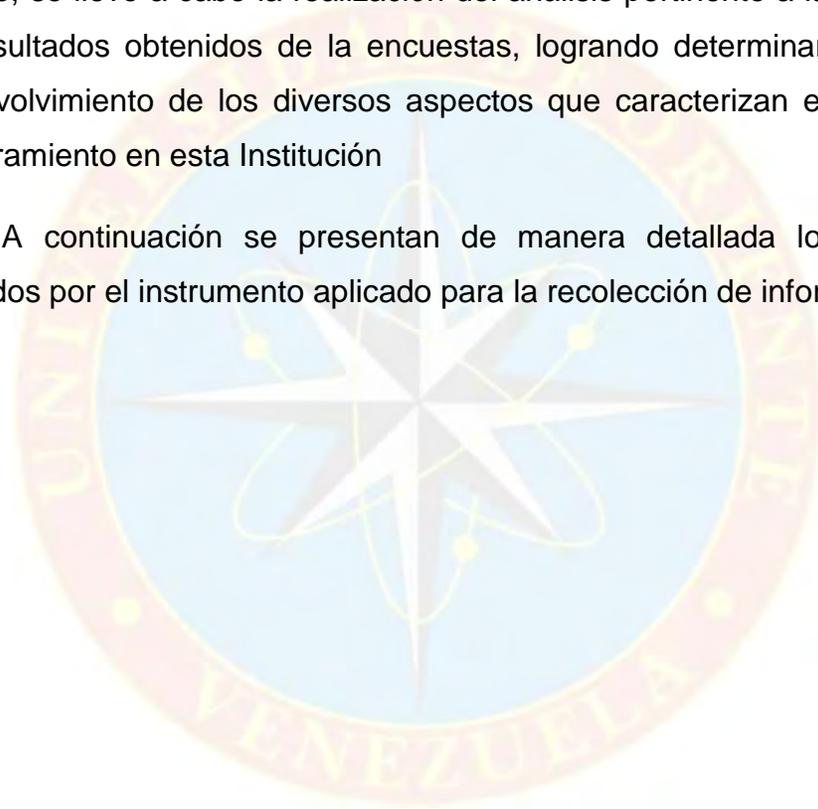
La encuesta: son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a prioridad las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a la aplicación del instrumento necesario para la recolección de información y a los datos aportados por el personal objeto de estudio, se llevo a cabo la realización del análisis pertinente a la totalidad de los resultados obtenidos de la encuestas, logrando determinar cómo es el desenvolvimiento de los diversos aspectos que caracterizan el proceso de adiestramiento en esta Institución

A continuación se presentan de manera detallada los resultados arrojados por el instrumento aplicado para la recolección de información



CUADRO N° 1
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LA ANTIGÜEDAD
DEL TRABAJADOR EN LA INSTITUCIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION
Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA
AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Menos de 1 año	0	0
1 a 3 años	8	21,05
3 a 5 años	24	63,15
5 a 10 años	6	15,78
Otro	0	0
Total	38	100%

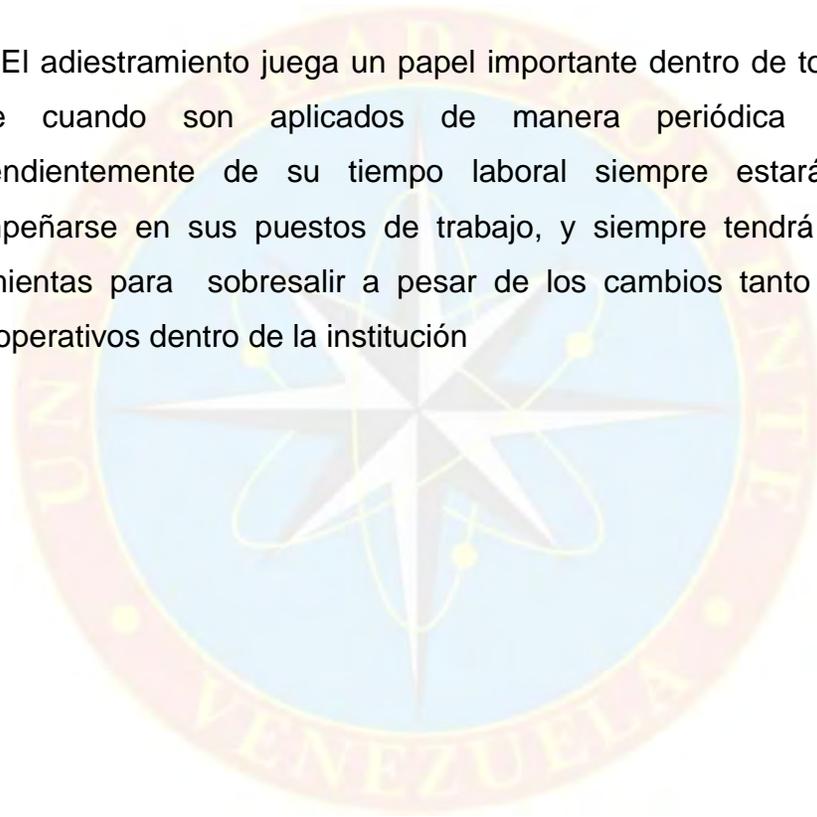
Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

De acuerdo a los resultados reflejados en el presente cuadro, se dice que el 63,15% representado por 24 personas manifestaron tener laborando en el INCES de 3 a 5 años, otro 21,05% es decir 8 personas dicen tener de 1 a 3 años de antigüedad, mientras que el 15,78% representado por 6 personas tienen entre 5 y 10 años de servicios.

Los resultados arrojados en el cuadro n° 1 nos refleja la antigüedad de las personas y a través de ello se puede decir que estas personas conocen el proceso de adiestramiento aplicado por el INCES

El adiestramiento debe ser aplicado en una empresa de manera necesaria desde el momento en que el trabajador ingresa en la institución para que los trabajadores estén día a día a la vanguardia y con conocimientos necesarios para el buen desempeño de los empleados dentro de la institución.

El adiestramiento juega un papel importante dentro de toda empresa, porque cuando son aplicados de manera periódica el personal independientemente de su tiempo laboral siempre estará acto para desempeñarse en sus puestos de trabajo, y siempre tendrá a mano las herramientas para sobresalir a pesar de los cambios tanto tecnológicos como operativos dentro de la institución



CUADRO N°2
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL NIVEL DE
INSTRUCCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO
NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA
(INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO

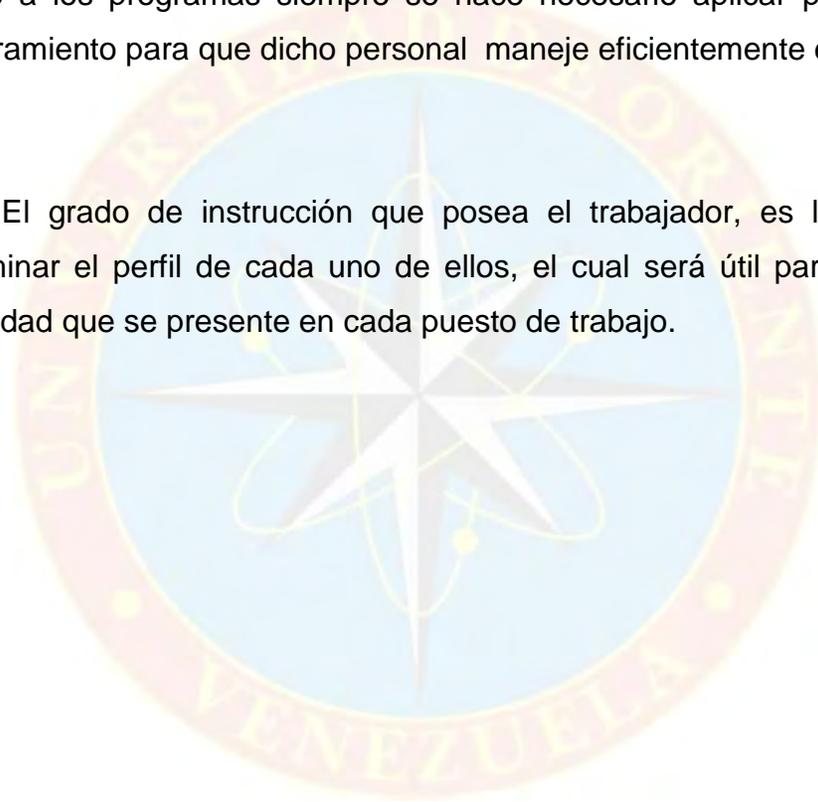
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Primaria	0	0
Secundaria	0	0
Bachiller	12	31,57
TSU	14	36,84
Licenciado	7	18,42
Post Grado	2	5,26
Otros	3	7,89
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

De acuerdo a los resultados obtenidos del presente cuadro se dice que el 36,84% representado por 14 personas afirman ser TSU, un 31,57% es decir 12 trabajadores tienen como grado de instrucción bachiller, por otra parte el 18,42% es licenciado, 7,89% tiene otras profesiones y solo el 5,26% ha realizado post grado.

Del nivel de instrucción va a depender la efectividad con la que se desempeñe el trabajador y en base a ello depende el adiestramiento, el INCES Delta Amacuro cuenta con personas profesionales en su mayoría por lo que se puede observar es un grupo de trabajo competente pero que no se escapa de la necesidad de ser capacitados para desempeñarse en diversas áreas. Debido a que por cualquier cambio que se presente en la empresa en cuanto a los programas siempre se hace necesario aplicar programas de adiestramiento para que dicho personal maneje eficientemente el sistema.

El grado de instrucción que posea el trabajador, es la base para determinar el perfil de cada uno de ellos, el cual será útil para detectar la necesidad que se presente en cada puesto de trabajo.



CUADRO N°3
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE AL CARGO
QUE DESEMPEÑA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL
INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION
SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Secretaria	6	15,78
Analista de Administración	3	7,89
Analista de Personal	2	5,26
Almacenista	3	7,89
Administrador III	2	5,26
Coordinador de RH	3	7,89
Técnico de Presupuesto	1	2,63
Asesor legal	1	2,63
Asistente de Infraestructura	4	10,52
Asistente de compra	2	5,26
Instructor	9	23,68
Auxiliar de Ingeniería	2	5,26
Total	38	100%

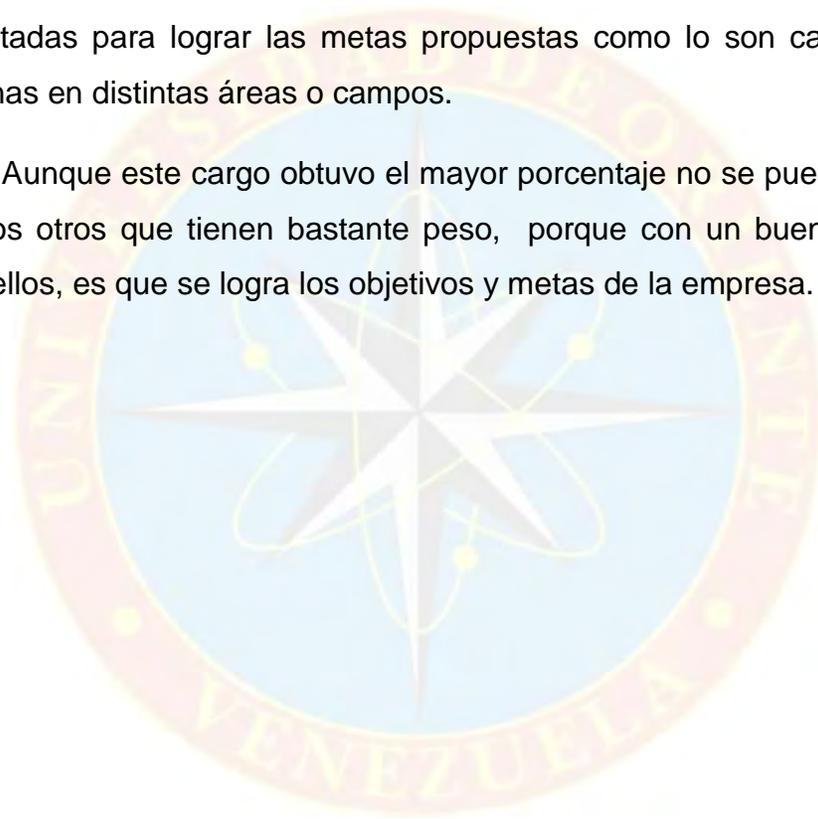
Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

En el cuadro N°3 se puede notar que de acuerdo a los cargos existente en la empresa, los Instructores representan el 23,68% de ellos, seguido por las secretarias 15,78%, asistentes de infraestructuras 10,52%, los analistas de personal, coordinadores y almacenistas con un 7,89%,

analistas de personal, administrador III, asistente de compras, auxiliar de ingenierías 5,26%, técnicos en presupuesto y asesor legal ambos con 2,63% respectivamente.

De acuerdo a dichos resultados, se puede afirmar que gran parte de los cargos ocupados en la empresa pertenecen a los instructores, quienes son la base fundamental en la institución, porque son las personas capacitadas para lograr las metas propuestas como lo son capacitar a las personas en distintas áreas o campos.

Aunque este cargo obtuvo el mayor porcentaje no se puede dejar a un lado los otros que tienen bastante peso, porque con un buen desempeño entre ellos, es que se logra los objetivos y metas de la empresa.



CUADRO N°4
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A SI SE
APLICA SUPERVISION CONSTANTE AL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION
Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA
AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Si	28	73,68
No	10	26,31
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

De acuerdo a los resultados arrojados en el cuadro n° 4 el 73,68% de los trabajadores indicaron que si se aplica supervisión constante del desempeño, mientras el 26,31% dijo que no se realizan supervisiones a los empleados.

La supervisión en el desempeño de los trabajadores permite detectar las fallas que presentan los empleados al momento de ejecutar sus labores, además de esto en base a las observaciones y a las debilidades que estos tengan serán programados los adiestramientos.

Es necesario que exista una supervisión constante del desempeño de los trabajadores, debido a que esto permitirá corregir las fallas que presentan los empleados en los momentos adecuados y de la manera más idónea de acuerdo a las necesidades que presente el trabajador.

Debido a que si es aplicada la supervisión constante en la labor de los trabajadores, según opinión de los empleados se puede decir que de alguna manera se pueden detectar las fallas o los inconvenientes que se presenten al trabajador al momento de realizar sus actividades, y es deber del supervisor inmediato saber cuál es la causa de las debilidades presentes en el empleado para así sugerir medidas correctivas para solventar dicho inconveniente.

CUADRO N°5
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A SI
EXISTE DETECCION DE NECESIDADES EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION
Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA
AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Si	33	86,84
No	5	13,15
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

El presente cuadro refleja que el 86,84% representado por 33 trabajadores afirmaron que existe la detección de necesidades dentro de la empresa, mientras que el 13,15% indico lo contrario, es decir, que no se aplica detección de necesidades en el trabajador,

Considerando que la detección de necesidades no es más que el diagnóstico preliminar de lo que debe hacerse desde el análisis de la organización hasta el análisis de recursos humanos.

La detección de necesidades permite determinar las fallas en conocimientos, habilidades y destrezas de los recursos humanos presentes y futuros, es posible de esta manera realizar una planificación de programas de adiestramiento con el propósito de desarrollar al individuo y atender el progreso de la organización.

La detección de necesidades es de suma importancia dentro de las empresas, y los trabajadores del INCES opinaron en su mayoría que si existe la detección de necesidades y que de esta manera es que se determinan las necesidades que presentan los trabajadores para desenvolverse en el trabajo.

CUADRO N°6
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A LOS
METODOS QUE SON UTILIZADOS PARA DETERMINAR LA
NECESIDAD DE ADIESTRAMIENTO EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION
Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA
AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Reuniones	2	5,26
Entrevistas	3	7,89
Pruebas	3	7,89
Análisis de cargo	3	7,89
Evaluación de desempeño	24	63,15
Otro	3	7,89
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

Según los resultados arrojados en el presente cuadro el 63,15% de los trabajadores dicen que el método utilizado para determinar la necesidad de adiestramiento es la evaluación del desempeño, mientras el 7,89% de los trabajadores afirman que es por medio de pruebas que determinan las necesidades, por otra parte 9 trabajadores de los cuales 3 personas dicen que es a través de las entrevistas, otras 3 dicen que el método que utilizan es el análisis de cargo, y 3 más dicen que utilizan otros métodos. Solo el

5,26% coinciden en que es por medio de reuniones que se realiza la detección de necesidades.

La detección de necesidades debe basarse en información precisa sobre las personas o el personal al que se refiera y corresponde al supervisor inmediato la responsabilidad de ver las fallas que presente la persona, y en caso de que fuera necesario se deben utilizar los distintos métodos para realizar dicha detección, debido a que estos son vías confiables, para llegar a la raíz de la falla que presente el trabajador.

Según la opinión de los trabajadores, es por medio de la evaluación del desempeño que se miden las fortalezas y debilidades de los empleados dentro de la institución, este es uno de los métodos más utilizados, debido a que es una vía confiable para medir los conocimientos de las personas. Pero debería ser a través de la supervisión inmediata que se realicen estas detecciones porque es el supervisor quien estará de manera constante en contacto directo con los trabajadores y puede observar de forma directa como se desenvuelven los empleados al momento de realizar sus actividades.

CUADRO N°7
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A LOS
PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO APLICADO POR EL INCES A
EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Cursos	20	52,63
Talleres	2	5,26
Seminarios	13	34,21
Conferencias	0	0
Otros	3	7,89
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

El cuadro n° 7 nos refleja que el 52,63% de los trabajadores afirman que con cursos es que se realizan adiestramiento al personal, mientras que un 34,21% dice que es por medio de seminarios, 7,89 % que utilizan otros métodos y 5,26% talleres.

Los programas de adiestramiento están dirigidos a corregir las debilidades de los trabajadores, al igual que fortalecer las habilidades y fortalezas de los mismos, es por esta razón que es indispensable que existan estos programas dentro de la organización porque estos permitirían tener personal de calidad calificados para desempeñarse en sus puestos de trabajo.

Los planes de adiestramiento son variados y pueden ser aplicados a los trabajadores, sin ningún inconveniente, para así lograr brindar los conocimientos necesarios a los empleados.

Estos programas de adiestramiento dan pie a que los trabajadores puedan adquirir conocimientos de mano de un personal altamente calificado, garantizando así, la eficiencia y eficacia de los empleados al momento de poner en práctica los conocimientos adquiridos de dicho adiestramiento. Esto permite a las empresas tener un personal de vanguardia y proactivo dispuestos a enfrentarse a los cambios que se presenten y seguros de realizar sus funciones.

El INCES Delta Amacuro cuenta con diversos planes de adiestramiento, que favorecen no solo al personal, sino también a la colectividad en general. En su mayoría son cursos los medios utilizados para dar adiestramiento a las personas, el cual es una vía atractiva para los trabajadores por la facilidad de participación.

CUADRO N°8
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A QUIEN
SUGIERE EL ADIESTRAMIENTO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION
SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Recursos Humanos	28	73,68
Supervisor Inmediato	5	13,15
El trabajador	5	13,15
Otro	0	0
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

El cuadro n° 8 nos refleja que el 73,68%, representado por 28 trabajadores afirma que es el departamento de Recursos Humanos quien se encarga de hacer las notificaciones de la necesidad de adiestramiento. Por otro lado un 13,15% dicen que es el supervisor inmediato quien sugiere la necesidad de aplicar adiestramiento, mientras que otros 13,15% de los empleados dicen que es el mismo trabajador el que hace la notificación.

El adiestramiento debe ser sugerido por el supervisor inmediato debido que es el la persona que está en contacto permanente con los trabajadores velando por que se realicen las actividades de manera adecuada y se podrá observar las debilidades o las dificultades que tenga algún trabajador al desarrollar alguna asignación.

Luego de tener bien definido cual es la necesidad que presenta ese trabajador, es el supervisor quien debe hacer la notificación ante el departamento de Recursos Humanos, para que estos tomen la decisión de qué tipo de adiestramiento puede aplicarse a este trabajador de acuerdo a sus necesidades.

Según opinión de los trabajadores quien sugiere el adiestramiento es Recursos Humanos debido a que ellos son los que conocen el grado de instrucción de los trabajadores y saben en qué áreas pueden capacitar al personal.

CUADRO N°9
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A EL
NUMERO DE CURSOS EN LOS QUE HA PARTICIPADO EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE
CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA
ESTADO DELTA AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
0 - 1	0	0
2 – 3	0	0
3 – 5	12	31,57
5 -10	20	52,63
10 o mas	6	15,78
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

El presente cuadro arroja los siguientes resultados el 52,63% representado por 20 trabajadores afirman que han participado entre 5 y 10 cursos, mientras que un 31,57% dicen que su participación ha sido de 3 a 5 cursos y solo el 15,78% han asistido entre 10 o más curso de adiestramiento

Los cursos de adiestramiento brindan la posibilidad a los trabajadores de obtener nuevos conocimientos e incluso reforzar los anteriormente obtenidos, para así desenvolverse de manera más efectiva. De acuerdo a la cantidad de cursos en los que participe el trabajador además de brindarle nuevos conocimientos, los ayuda a su enriquecimiento personal y profesional. Los cursos forman parte esencial del proceso de adiestramiento y gran parte de los trabajadores han participado en la mayoría de ellos, debido a que esta institución debe contar con un personal bien capacitado.

Se logro conocer que el personal administrativo INCES ha participado en diversos cursos impartidos por la institución, de los cuales en su mayoría, están enfocados en áreas distintas a las ejecutadas diariamente por los empleados.

CUADRO N°10
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A LA
DURACION DE LOS CURSOS EN LOS QUE HA PARTICIPADO EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE
CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA
ESTADO DELTA AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
1 Hora	0	0
2 a 3 Horas	22	57,89
3 a 5 Horas	9	23,68
5 a 10 Horas	7	18,42
10 o mas	0	0
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

El cuadro n° 10 nos refleja que 57,89%, que corresponde a 22 trabajadores dicen que la duración de los cursos oscilan entre 2 y 3 horas, mientras que 23,68% afirman que duran de 3 a 5 horas, por otra parte un 18,42% de los empleados, dijeron que los cursos se llevan a cabo en un lapso de 5 a 10 horas

La duración de los cursos de adiestramiento depende del grado de complejidad que este tenga, es decir de la necesidad que tenga que cubrirse o el tema que se vaya a desarrollar. Es necesario que cada curso tenga un

periodo de duración adecuado para que pueda ser completo y acorde a las necesidades que presenten los trabajadores.

Los encuestados afirmaron que en su mayoría suelen dictar cursos relativamente cortos de aproximadamente 2 a 3 horas debido a la complejidad de la información que debe ser suministrada a las personas.

CUADRO N°11
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A SI ES
CONSIDERADO LA LABOR DEL PERSONAL AL MOMENTO DE
ORGANIZAR EL ADIESTRAMIENTO DEL INSTITUTO NACIONAL DE
CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA
ESTADO DELTA AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Si	28	73,68
No	10	26,31
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

El presente cuadro arroja los siguientes resultados, un 73,68%, el cual representa a 28 trabajadores, estos afirman que si se toma en cuenta, la labor que desempeñan los trabajadores, al momento de organizar los programas de adiestramiento, mientras que el 26,31% dice que no es tomada en cuenta, la labor que ellos desempeñan, para organizar los planes de adiestramiento.

Es necesario que se tome en cuenta, la labor de los trabajadores al momento de realizar los programas de adiestramiento, así la orientación de estos estará dirigido específicamente a las necesidades que presenten los trabajadores, además de que la organización será más precisa al momento de adaptarlos a los horarios y a las rutinas a lo que se deben someter para recibir dicho adiestramiento.

El INCES Delta Amacuro, es una de las Instituciones que toma en cuenta la labor del trabajador al momento de organizar sus planes de adiestramiento, porque esto le permitirá obtener mejores resultados y aceptabilidad de parte de los trabajadores. Debido a que a causa del adiestramiento, el empleado debe dejar a un lado sus labores, lo que trae como consecuencia que se acumulen las tareas y ocasiona molestia en ellos.

CUADRO N° 12
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A DESDE CUANDO NO SE APLICA ADIESTRAMIENTO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
1 Año	8	21,05
2 a 3 Años	30	78,94
5 Años o más	0	0
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

De acuerdo a los resultados arrojados en el cuadro N° 12 expresa que el 78,94% afirma que el último adiestramiento fue entre 2 y 3 años, mientras que el 21,05% dice que desde hace 1 año no se aplica adiestramiento dentro de la Institución.

Es necesario que se aplique adiestramiento al personal cada cierto tiempo, para tener personal eficiente y eficaz dentro de la organización. El personal Administrativo del INCES Delta Amacuro, afirma que tienen mucho tiempo sin dictar adiestramiento a su personal en la institución, lo cual significa la falta de interés y de supervisión que demuestran los supervisores inmediatos y la institución.

CUADRO N° 13
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A SI LOS
CURSOS DE ADIESTRAMIENTO VA ORIENTADO HACIA LAS
NECESIDADES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO
NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA
(INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Si	11	28,94
No	1	2,63
A veces	24	63,15
Nunca	2	5,26
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

El presente cuadro nos refleja que el 63,15% que representa a 11 trabajadores, afirman que el adiestramiento a veces va orientado a las necesidades del trabajador, mientras que un 28,94% de los empleados dicen que el adiestramiento si va acorde con las necesidades del empleado, por otra parte solo 5,26 % dice que nunca está orientado a las necesidades y 2,63% que no está orientado a las necesidades de los trabajadores.

Los programas de adiestramiento deben ir enfocados a brindar conocimientos y habilidades relacionados al perfil del trabajador, al igual que temas que sean necesarios, para mejorar su desempeño.

Todo programa de adiestramiento es necesario y conveniente para tener personal calificado y que estén a la vanguardia, ante los cambios que se presenten dentro de la institución, capaces de sobre salir ante cualquier situación y salir adelante con los problemas a los que se enfrentan cuando se trata de realizar una actividad.

CUADRO N° 14
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A COMO
CONSIDERA USTED EL ADIESTRAMIENTO APLICADO AL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE
CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA
ESTADO DELTA AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Excelente	3	7,89
Bueno	8	21,05
Regular	27	71,05
Malo	0	0
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

El presente cuadro arroja los siguientes resultados, 71,05% de los trabajadores expresa que el adiestramiento aplicado por la institución es regular, mientras que un 21,05% dicen que es bueno, por otro lado el 7,89% de los empleados afirman que el adiestramiento aplicado dentro de la empresa es excelente.

Teniendo en cuenta que el adiestramiento es un proceso educacional orientado a cubrir y brindar nuevos conocimientos y habilidades a las personas, es un proceso a corto plazo, con el que se busca solventar de manera efectiva las necesidades presentes en los trabajadores.

La opinión de las personas encuestadas hace mención que el proceso de adiestramiento aplicado no está a la altura de las necesidades que presentan los empleados. Por tal motivo persisten los problemas al momento de realizar las actividades que respecta al marco laboral de los empleados, por no tener los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones

CUADRO N° 15
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A LA
INFLUENCIA DEL ADIESTRAMIENTO EN EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE
CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA
ESTADO DELTA AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Ha mejorado la experiencia laboral	12	31,57
Ha incrementado su productividad	20	52,63
Ha aumentado los conocimientos	6	15,78
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

El presente cuadro nos refleja que el 52,63% de los empleados afirman que han mejorado la productividad, un 31,57% expresaron que el adiestramiento ha mejorado la experiencia laboral, mientras que el otro 15,78% dijeron que el adiestramiento ha mejorado sus conocimientos.

La aplicación del adiestramiento debe llevarse a cabo siempre y cuando valla a contribuir con la eficiencia y mejora tanto intelectual como profesional de las personas.

El personal Administrativo del INCES afirman que al momento de recibir el adiestramiento adecuado a las necesidades que ellos presentan, incrementan una considerable productividad y eficiencia para realizar sus labores logrando satisfacer las necesidades tanto personales como los que les exige el perfil del cargo que ocupan

CUADRO N°16
DISTRIBUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL REFERENTE A COMO SE REALIZA LA EVALUACION LUEGO DE APLICAR ADIESTRAMIENTO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje %
Inmediatamente	16	42,10
Un mes después	7	18,42
Tres meses después	1	2,63
Nunca	14	36,84
Total	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro

Los resultados reflejados en el presente cuadro nos expresa que el 36,84% que caracteriza a 14 trabajadores dicen que la evaluación del proceso de adiestramiento no se lleva nunca a cabo, mientras que el 21,05% de 16 trabajadores afirman que inmediatamente se realiza la evaluación, por su parte el 18,42% de 7 trabajadores dijeron que se les evalúa un mes

después, a su vez 2,63% que caracteriza a 1 trabajador expresa que tres meses después se les implementa las evaluaciones.

La evaluación permite verificar la efectividad de los resultados del adiestramiento y se realiza para determinar hasta qué punto el adiestramiento produjo en realidad las modificaciones deseadas en el conocimiento y comportamiento de los empleados dentro de las empresas.

La evaluación es el último paso del adiestramiento que debe darse porque este permite observar si la información impartida es captada por las personas involucradas en el proceso, es decir, si los temas que son desarrollados en el ciclo de adiestramiento logran satisfacer las necesidades de nuevos conocimientos.

En el INCES Tucupita Delta Amacuro la evaluación se realiza inmediatamente después que se aplica el adiestramiento para observar que tan efectivo ha sido el adiestramiento impartido a los trabajadores

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Una vez analizado el proceso de Adiestramiento aplicado al Personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro. Periodo 2010, se llego a las siguientes conclusiones:

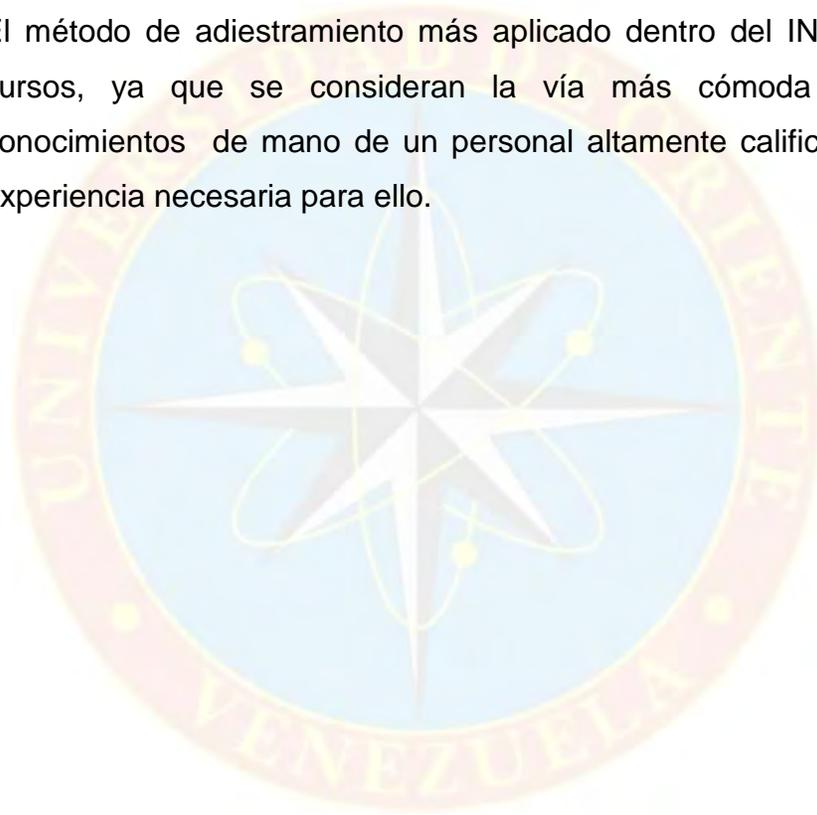
- El personal que ocupan los puestos Administrativos en el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Tucupita Estado Delta Amacuro, son personas de nivel de instrucción de TSU por lo que conocen las funciones que deben desempeñarse en cada puesto de trabajo.

Pero a pesar de sus conocimientos es necesario que se implementen programas de adiestramiento debido a los constantes cambios que se producen en el país, es indispensable que estos empleados estén a la vanguardia y que tengan conocimientos nuevos que les permitan desempeñar mejor sus funciones.

- El INCES Delta Amacuro, es un instituto que se caracteriza por aplicar a su personal un sistema de supervisión constante que les permite visualizar las debilidades y fortalezas que poseen sus empleados, de esta manera se pueden tomar decisiones acordes a las necesidades que se presenten en ellos.

- El INCES implementa un sistema adecuado para la detección de necesidades, lo que les permite conocer cada uno de los aspectos tanto positivos, como negativos, que poseen los empleados al momento de desempeñar sus funciones.
- El método más utilizado por el INCES Delta Amacuro para determinar la necesidad de adiestramiento en el personal administrativo, no es más que la Evaluación del Desempeño porque esta le permite medir y comprender tanto las fortalezas como debilidades u otros aspectos que se mantengan intrínsecos en cada uno de los empleados, y a su vez, observar el nivel de conocimiento prevaleciente por medio del proceso educativo implementado.
- A pesar de ser el INCES una institución que se caracteriza por impartir conocimientos en diversas áreas y a las comunidades demandadas en dicho aspecto, como a distintas empresas. Dicho instituto carece de iniciativa y falta de interés para con su personal, al momento de tomar las decisiones en torno al adiestramiento a impartir, lo cual trae como consecuencia que estas personas queden desactualizado y no estén a la vanguardia en su totalidad.
- Al enfocar adecuadamente los programas de adiestramientos en referencia a las áreas laborales a atacar permite que el proceso se logre garantizando la eficiencia y eficacia a su posterior grado de conocimiento por parte de las personas involucradas.

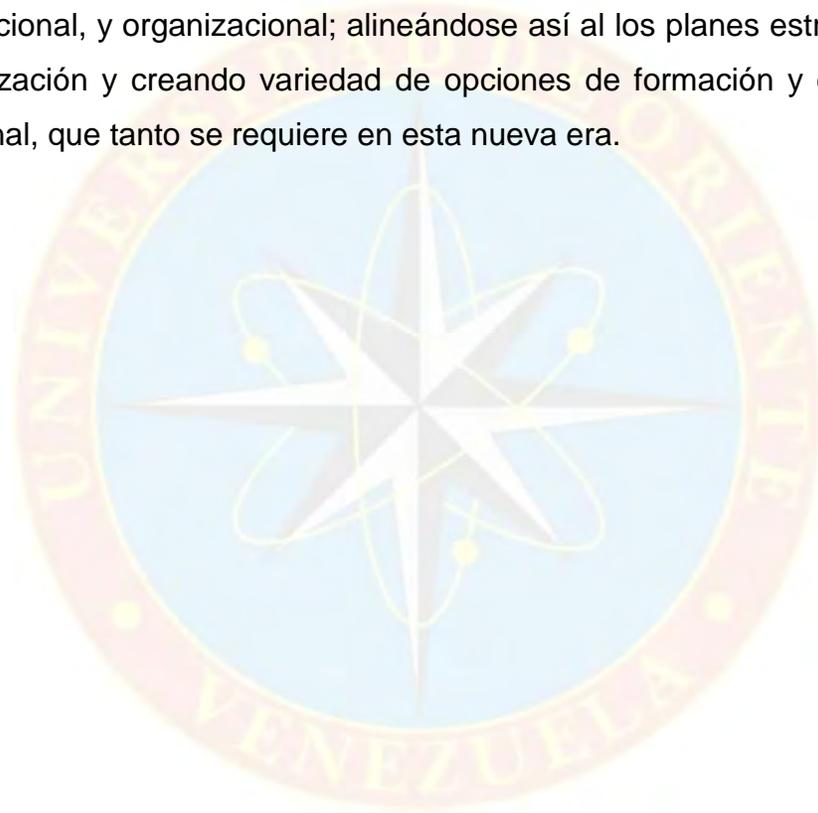
- En algunos casos el personal se muestra desinteresado al momento de participar en el programa de adiestramiento porque sucede que no toman en cuenta su desempeño laboral al momento de planificarlos, esto ocasiona cierto descontento y negación de participación.
- El método de adiestramiento más aplicado dentro del INCES son los cursos, ya que se consideran la vía más cómoda de impartir conocimientos de mano de un personal altamente calificado y con la experiencia necesaria para ello.



5.2 RECOMENDACIONES

- El INCES Delta Amacuro debe implementar programas para la detección de necesidades de manera más periódica, para que logren atacar cualquier inconveniente que se presente en el personal y que pueda afectar el desempeño de los mismos dentro de la empresa.
- Es necesario que los distintos programas a impartir para el proceso de adiestramiento del personal administrativo se dirijan específicamente a la labor que realice el trabajador como también a las que se relacionan con ello para lograr así aprovechar y saber darle buen uso a ese beneficio.
- La persona más idónea para detectar las necesidades debe ser el supervisor inmediato, pues es quien está en contacto directo con el trabajador y observa de cerca que dificultad presenta el empleado al momento de realizar sus actividades.
- Se debe llevar a cabo programas de adiestramiento de manera constante al personal administrativo del INCES para lograr que estén al día con los cambios que se presenten
- Las evaluaciones deben hacerse inmediatamente luego de haber aplicado el adiestramiento para saber si este ocasionó algún cambio en el desempeño de los trabajadores.

Por estos y por muchos otros aspectos se hace posible afirmar que hoy día toda organización que de verdad se quiera enfrentar a nuevas tecnologías o simplemente afrontar la competitividad o globalización necesita regirse por programas de adiestramiento, que aunque es una herramienta poco implementada, responde a las necesidades reales de tipo individual, ocupacional, y organizacional; alineándose así al los planes estratégico de la organización y creando variedad de opciones de formación y desarrollo de personal, que tanto se requiere en esta nueva era.



BIBLIOGRAFIA

Amaro Guzmán (1990) *Administración de personal*. México Editorial Noriega.

Arias, F (2006) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas

Arias, G (1999) *Administración de Recursos Humanos* 2^{da} edición. México Tillas

Balestrini, M (2001) *Como se Elabora un Proyecto de Investigación*. Editorial Consultores Asociados BL quinta edición.

Cano, L (1994) *Comportamiento Organizacional* Caracas: Editorial Mc Graw Hill

Cagrig (1987) *Manual de enteramiento y desarrollo de personal*. México: Editorial Diana

Chiavenato, I (1994) *Gestión Recursos Humanos* Bogotá Colombia: Editorial Mc Graw Hill

Chiavenato, I (1997) *Gestión Recursos Humanos* Bogotá Colombia: Editorial Mc Graw Hill

Chiavenato, I (1998) *Gestión Recursos Humanos* Bogotá Colombia: Editorial Mc Graw Hill

Chiavenato, I (2001) *Gestión del Talento Humano* México: Editorial Mc Graw Hill, S.A

Chiavenato, I (2002) *Gestión del Talento Humano* México: Editorial Mc Graw Hill, S.A

Dessler, G (1998) *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill 8ª Edición

Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Editorial Panapo. Venezuela.

Sabino, C. (1996). *El Proyecto de Investigación*. Editorial Panapo. Venezuela.

Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa, México.

Villegas (1997) *Administración de personal*. Venezuela Ediciones Vega.

Walther y Davis (1999) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México Editorial Mc Graw Hill 5ª Edición

ANEXO



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
NUCLEO MONAGAS



A continuación se le presenta una encuesta, que tiene como finalidad la recolección de información que será de gran importancia para el desarrollo de este trabajo de grado, el cual tiene como título:

ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADIESTRAMIENTO APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO (2010)

Y como objetivo general Análisis del proceso de Adiestramiento aplicado al personal Administrativo del INCES Tucupita Estado Delta Amacuro. Año (2010)

Es necesario hacer del conocimiento de usted que toda la información administrativa será de mucha utilidad para el éxito de la investigación, además no los compromete en ningún momento.

Se le recomienda marcar con una x la o las alternativas que se considere correcta, sea lo más objetivo en sus planteamientos

Gracias por su colaboración

1. Indique cual es el tiempo que tiene laborando en la empresa

Menos de 1 año _____

1 a 3 años _____

3 a 5 años _____

5 a 10 años _____

Mas de 10 años _____

2. Nivel de Instrucción

Primaria _____

Secundaria _____

Bachiller _____

TSU _____

Licenciatura _____

Postgrado _____

Otro _____ especifique _____

3. Cargo que desempeña en el INCES

4. ¿Se aplica supervisión constante en el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa, de ser afirmativa su respuesta indique cada cuanto tiempo?

Si _____

No _____

Explique _____

5. Existe detención de necesidades en el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista?

Si _____ No _____

6. Cual de los siguientes métodos son utilizados para determinar las necesidades de adiestramiento en el personal?

Reuniones _____

Entrevistas _____

Pruebas _____

Análisis de cargos _____

Evaluación del desempeño _____

Otros _____

7. Cuales programas de adiestramiento es utilizado por la Institución?

Cursos _____

Talleres _____

Seminarios _____

Conferencias _____

Otros _____

8. Quien sugiere la realización de adiestramiento en la empresa

Recursos Humanos _____

Supervisores inmediatos _____

El trabajados _____

Otro _____

9. ¿En cuántos cursos ha participado Usted. De ser poca su asistencia explique por qué?

2-3 _____ 5-9 _____

3-5 _____ 10 o mas _____

10. ¿Cuál es la duración de los cursos?

1 Hora _____ 2 a 3 _____

3 a 5 _____ 5 a 10 _____

10 o mas años _____

11. ¿La institución considera sus cualidades laborales al momento de organizar el adiestramiento?

Si _____

No _____

12. ¿Desde cuándo no se aplica adiestramiento en la empresa?

De 1 año _____

De 2 a 3 años _____

De 5 o más años _____

13. ¿Cada curso establecido en los programas de adiestramiento va orientado a las necesidades del personal?

Si _____

A veces _____

No _____

Nunca _____

14. ¿Desde su punto de vista como considera Usted el proceso de adiestramiento de la empresa?

Malo _____

Regular _____

Bueno _____

Excelente _____

15 ¿El adiestramiento que usted ha recibido

Ha mejorado su experiencia laboral _____

Ha incrementado la productividad _____

Ha actualizado los conocimientos _____

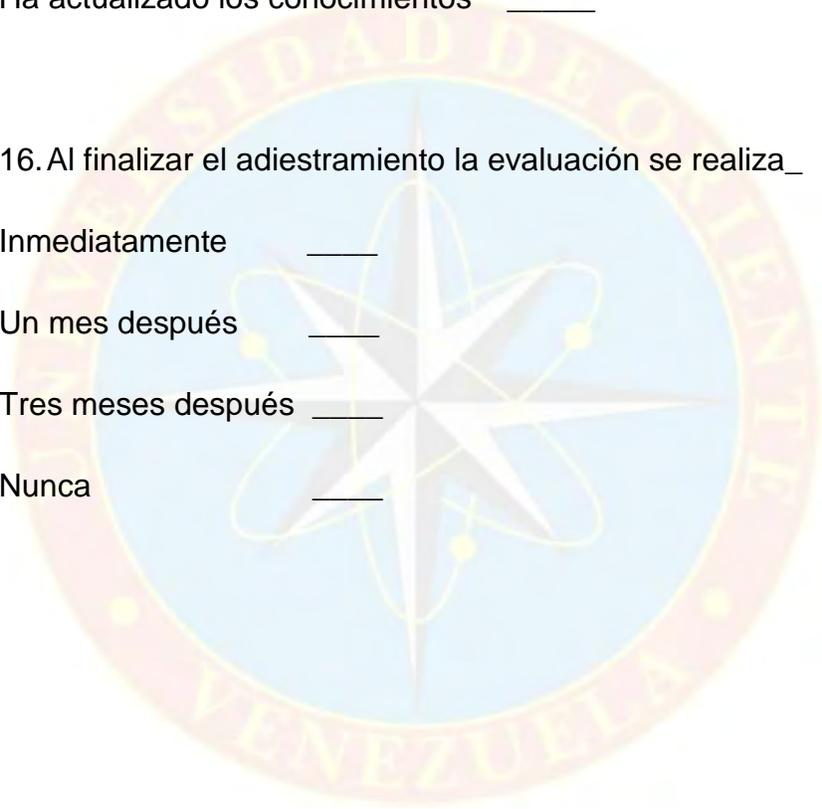
16. Al finalizar el adiestramiento la evaluación se realiza_

Inmediatamente _____

Un mes después _____

Tres meses después _____

Nunca _____



HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	ANALISIS DEL PROCESO DE ADIESTRAMIENTO APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA (INCES) TUCUPITA ESTADO DELTA AMACURO (2011)
---------------	---

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
MARTINEZ LONGART JOANNI MARIA	CVLAC	16.215.821
	e-mail	Joanni18@hotmail.com
	e-mail	
ROGRIGUEZ CALZADILLA JORGELINA	CVLAC	18.462.785
	e-mail	Jorgelina_lina86@hotmail.com
	e-mail	

Se requieren 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 está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cédula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

ADIESTRAMIENTO
NECESIDADES
PROGRAMAS
DETECCION

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

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
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):

Esta investigación permitió Analizar el Proceso de Adiestramiento aplicado al personal Administrativo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista INCES Tucupita Estado Delta Amacuro, durante el periodo 2011. cuyos objetivos específicos fueron Analizar el proceso de detección de necesidades, Describir los métodos de adiestramiento aplicados por el INCES, dentro del periodo evaluado, Describir los pasos de evaluación del proceso de adiestramiento del personal administrativo que labora en el INCES, Analizar el adiestramiento como una herramienta para fomentar el desempeño de los trabajadores. El tipo de investigación fue descriptiva de campo, la manera de recopilar fue por medio de una encuesta de 16 preguntas aplicada a una población de 38 personas, cuyos resultados fueron analizados en forma porcentual. Y se llegó a la conclusión de que el método de adiestramiento aplicado dentro del INCES son los cursos debido a que son más factibles y aceptables por los trabajadores.

Si el funcionario de SIBIUDO encargado de transcribir los metadatos encuentra este campo en blanco, debe copiarlo de la versión digital del texto del trabajo mediante "copiar y pegar".

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
GONZALEZ EDGAR	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	15.632.495
	e-mail	Edgargonzalez.com@hotmail.com
	e-mail	
LOPEZ YOLISVET	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	14.939.868
	e-mail	yolisvetgleomar@hotmail.com
	e-mail	
MARTINEZ RANNOLIS	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	11.335.474
	e-mail	rannolismartinez@gmail.com
	e-mail	

Se requieren 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 contribuidor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cédula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los contribuidores. La Codificación del ROL es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2012	02	06

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

Lenguaje: ESPAÑOL

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
RODRIGUEZ.DOC.	

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. Ejs: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarium en Investigación de Operaciones, Profesor Asociado, Administrativo III, etc.

Nivel Asociado con el Trabajo: LICENCIADO

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Postdoctorado, etc.

Área de Estudio:

CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVA

Usualmente el nombre del programa o departamento.

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

UNIVERSIDAD DE ORIENTE NUCLEO MONAGAS

Si como producto de convenios, 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- 5/5



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 CUNEL
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 Telemática, Coordinación General de Postgrado.

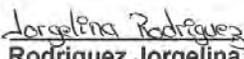
JABC/YGC/maruja

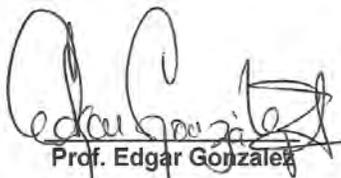
Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 6/6

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."


Martínez Joanni
AUTOR


Rodríguez Jorgelina
AUTOR


Prof. Edgar González
ASESOR