

**PLAN DE CAPACITACIÓN  
TECNOLOGICA DIRIGIDO AL TALENTO  
HUMANO DE LA UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

**Autora: Blanca Pérez**  
[blancamar2969@gmail.com](mailto:blancamar2969@gmail.com)

## **RESUMEN**

El objetivo de esta investigación es presentar un plan de capacitación que permita el uso efectivo del intranet dirigido al talento humano de la Universidad Bolivariana de Venezuela sede Barinas. La fundamentación teórica está respaldada de autores como (Granell, 2000), (Patiño, 2005) y (Rivas, 2012), entre otros. Metodológicamente se fundamenta en el contexto del paradigma cuantitativo, investigación de campo, diseño no experimental y con un nivel descriptivo, los sujetos de estudio 60 empleados de una población de 149. La encuesta técnica utilizada y el cuestionario como instrumento, acompañada la confiabilidad de los coeficientes de Alpha de Cronbach. El resultado da respuesta a los objetivos, donde el uso del intranet, como herramienta se considera como una práctica orientada hacia la productividad y la calidad, se logra un manejo eficiente de las nuevas tecnologías. Para las áreas de gerencia y de recursos humanos como instrumento para diagnosticar de manera integral las necesidades que se suscitan en dichas áreas, permitiendo que el proceso de capacitación se convierta en un vehículo la actualización constante del talento humano, en conclusión, logra incrementar motivación, autoestima, energía creativa para optimizar los procesos, sensación de utilidad y aporte positivo, desarrollo de habilidades de comunicación, claridad y conocimiento.

### **PALABRAS CLAVE:**

capacitación,  
tecnología, internet

## **PLAN DE CAPACITACIÓN TECNOLÓGICA DIRIGIDO AL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

---

**Autora: Blanca Pérez**  
[blancamar2969@gmail.com](mailto:blancamar2969@gmail.com)

### **ABSTRACT**

The objective of this research is to present a training plan that allows the effective use of the intranet directed to the human talent of the Bolivarian University of Venezuela, Barinas. The theoretical foundation is supported by authors such as (Granell, 2000), (Patiño, 2005) y (Rivas, 2012), among others. Methodologically, it is based on the context of the quantitative paradigm, field research, non-experimental design and with a descriptive level, the study subjects 60 employees of a population of 149. The technical survey used and the questionnaire as an instrument, together with the reliability of the Cronbach's Alpha coefficients. The result responds to the objectives, where the use of the intranet, as a tool is considered as a practice oriented towards productivity and quality, an efficient management of new technologies is achieved. For the areas of management and human resources as an instrument to comprehensively diagnose the needs that arise in these areas, allowing the training process to become a vehicle constant updating of human talent, in conclusion, manages to increase motivation, self-esteem, creative energy to optimize processes, sense of usefulness and positive contribution, development of communication skills, clarity and knowledge.

**Keywords:** Training, Technology, Intranet

## INTRODUCCIÓN

La transformación social y los procesos de capacitación del personal, han convertido a las empresas en factores para el éxito, actualmente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) impactan de manera efectiva en los planes de formación que continuamente las empresas planifican para la formación del talento humano, clave fundamental para que las personas que forman parte de una organización, respondan de manera adecuada ante los cambios, permitiendo así el desarrollo de competencias necesarias en su desempeño. Las organizaciones requieren que su personal este cada vez más preparado, con habilidades necesarias y manejo efectivo de los procedimientos que consideran precisos para alcanzar los objetivos propuestos.

Es así como, el éxito dependerá de la efectividad de todos para alcanzar las metas y esto solo se logra contando con un talento humano que se adecue al ritmo y balance de sus

conocimientos, las destrezas y el proceso para realizar su trabajo. Es por ello, que en la actualidad para casi cualquier corporación hoy en día, la intranet es hoy un recurso indispensable. El uso de la Intranet puede resolver el problema de la distribución de información a trabajadores, la publicación de manuales, planes, procedimientos, material de información, folletos, material de formación, evaluaciones, entre otros. Por esta razón, debería ser accesible a todos los trabajadores de manera inmediata, y con un ahorro de tiempo, con respecto a los métodos clásicos, además que proporciona una actualización inmediata de datos, evita igualmente, gastos como los métodos tradicionales.

Formar al personal que labora en la Universidad Bolivariana de Venezuela, (U.B.V.) en el uso de la Intranet, mediante el plan de capacitación requiere que la enseñanza sea efectiva y fluida, que exista una conexión entre los miembros y la organización, permitiendo compartir información y

conocimientos independientemente dentro de la institución.

En otras palabras, la capacitación del personal para el uso de la intranet constituye una pieza clave para la inserción de este medio, más sin embargo deben estudiarse las barreras que obstaculizan la incorporación de este recurso. Dentro de este contexto la praxis educativa, concibe al personal como constructora de conocimientos, con amplias posibilidades de abrirse a la innovación y al cambio en el uso de la Intranet. Desde esta perspectiva, la (U.B.V) se activa en el auto transformación de su práctica laboral como pedagógica, desarrollado el diseño del plan de capacitación que permita el uso efectivo del intranet dirigido al personal que labora en la Universidad Bolivariana de Venezuela sede Barinas.

### **Objetivo de la Investigación**

Diseño de un plan de capacitación que permite el uso efectivo del intranet dirigido al talento humano que labora en la Universidad Bolivariana de Venezuela sede Barinas

## **DESARROLLO TEÓRICO**

### **Estudios Relacionados a la Investigación**

(Rodríguez, 2011), presentó su investigación titulada: capacitación del recurso humano que labora en el registro mercantil segundo de la circunscripción judicial del estado. Táchira. Venezuela: De allí, que la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La investigación se realizó bajo la perspectiva cuantitativa, como relevante el investigador destaca, en sus resultados obtenidos, que el registro mercantil, algunas veces utiliza estrategias corporativas en relación con el capital humano, el empleo de estrategias corporativas dinámicas que permitan un mercado

competitivo y cambiante que mantengan motivadas a las personas, y orienten a planificar el desarrollo en las distintas áreas del capital humano para cubrir necesidades tanto empresariales como humanas.

(Juárez, 2012), en su trabajo de tesis titulada: Los Sistemas de Información Intranet. El objetivo del presente trabajo ha sido desarrollar una metodología para el diseño de Sistemas de Información Intranet. Enfoques evolutivos e interactivos de ingeniería del software, así como modelos de análisis y diseño estructurados u orientados a objetos pueden aplicarse a los Sistemas de Información Intranet.

La participación en proyectos de desarrollo de sistemas de información intranet ha permitido retroalimentar la propuesta de diseño y al mismo tiempo, la metodología mantiene los cuatro componentes fundamentales: diseño de arquitectura, datos, interfaz de usuario y diseño de procesos.

(Casanova, 2014), en su tesis realizada en la Universidad Valle del Momboy, titulada El uso de las tecnologías informáticas del gerente

de aula, en el proceso de enseñanza de los alumnos de las escuelas Bolivarianas, donde el propósito general de la investigación es: Promover el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC`s) del gerente de aula, en el proceso de enseñanza de los alumnos de la escuela Bolivariana “La Florida” Estado Barinas.

Metodológicamente se ubicó en un estudio de campo, descriptivo, incorporando en este plan el personal directivo, coordinadores y gerentes de aula, se presentaron de manera gráfica, para luego interpretarse en forma cuantitativa lo que condujo a formular las siguientes conclusiones; se evidenció que los docentes con más tiempo de servicio casi nunca o nunca hacen uso de las TIC en su práctica docente.

Es decir, estos docentes tienen aún una actitud desfavorable hacia el uso de las herramientas tecnológicas. Al igual se pudo constatar la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación al contexto educativo ha sido vista como la posibilidad de

ampliar la gama de recursos, estrategias didácticas y las modalidades de comunicación que se pueden ofrecer para el mejoramiento, optimización y alcance del quehacer educativo, acciones estas que se deben llevar a cabo a través de los proyectos que atiendan los intereses educativos propuestos por la institución.

### **Referencias Teóricas**

#### **Capacitación**

La capacitación para (Gary, 2007, p. 238), consiste en “proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo”. Igualmente, (Gore, 2004, p.369), define la capacitación como, “el agente de cambio y de productividad, en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia, el trabajo) a esas necesidades. Como se observa estas definiciones aportan elementos

importantes dentro del proceso y en general asocian la capacitación a la creación de capacidades, de habilidades para el mejor desempeño y la definen como el conjunto de fases encaminadas a hacer a alguien apto para un fin, dotándolo de la capacidad necesaria para algo.

Es significativo destacar además que de acuerdo a la evolución del proceso y las condiciones actuales hay definiciones que ya destacan los aspectos asociados a las habilidades, actitudes y destrezas, las competencias en su vínculo con el proceso de capacitación, denotándose la necesidad de concebir la formación de las mismas asociadas al cumplimiento exitoso de funciones y por consiguiente un desempeño superior

#### **Etapas del Proceso de Capacitación**

Diagnóstico: conocer cuáles son los requerimientos reales de capacitación.

Programas de Capacitación: detección de necesidades de capacitación y el ordenamiento de las necesidades de capacitación

Ejecución de la Capacitación: adecuación del programa de capacitación a las necesidades de la organización, la calidad del material de capacitación prestado, la cooperación de los jefes y directivos de la empresa, la calidad y preparación de los instructores y la calidad de los aprendices.

Evaluación de los resultados de la capacitación: evaluar es una tarea lenta y la amplitud de sus efectos es de compleja medición. Cualquiera sea el tipo de evaluación que se realice, es necesario considerar: Para qué se va a evaluar, Qué se va a evaluar (el plan, el proceso, el producto), Qué métodos de evaluación se van a emplear (instrumentos), Quiénes van a ser los responsables de la evaluación.

### **Intranet**

Las Intranets tienen poco tiempo, se dice que se originaron al describir el desarrollo de una solución interna de cliente/servidor basada en tecnología Web. El Dr. Steve Telleen at Amdahl, usó el término IntraNet al inicio de 1994, en un artículo que escribió sobre metodología IntraNet ubicada en un sitio privado, colocada

posteriormente en Internet. La primera impresión comercial se encontró en el artículo de Stephen Lawton, donde se discute que cerca de 1000 compañías colocaban páginas e instalaban servidores telnet.

Los pioneros fueron Boeing, Schlumberger Ltd., Weyerhaeuser Corp., Sun Microsystems, y Digital Equipment Corp. Las ventajas fueron listadas como bajo costo, fácil de escribir en HTML (Hypertext Markup Language), y acceso a varios paquetes de documentos en línea, tales como manuales de empleado, material de investigación y páginas base individuales.

En este sentido, hay que recordar que la intranet como sistema de información ha tenido un desarrollo sincrónico al de internet, surge y se difunde a la par que la red mundial de información, en concreto, las primeras referencias a intranet se encuentran en la prensa ya a mediados de la década de los noventa.

### **Sistemas de Información Intranet (SII)**

El uso de protocolos de internet (IP: Internet Protocol) en redes LAN

(Local Área Network) ha desplazado a otros protocolos, como IPX y AppleTalk, y los sistemas de información desarrollados sobre éstos últimos, se han convertido a sistemas de información que hacen uso de la tecnología Web. De ésta forma, se dispone ahora de Sistemas de Información Intranet (SII), los cuales son sistemas de información cliente/servidor basados en tecnologías de Internet, con conexión opcional a la misma.

## METODOLOGÍA

Según (Palella y Martins, 2010, p.23), esta investigación se ubicó en la modalidad de proyectos factibles, por cuanto persigue la solución de como “una propuesta que se sustenta en un modelo operativo funcional factible, para resolver problemas o situaciones planteados, o satisfacer necesidades de una institución, empresa o grupo social”. De igual forma, sobre el proyecto factible, (Álvarez, 2006, p.16), señala que consiste en “la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta, de un modelo

operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales: pueden referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos” Es por ello, que esta investigación es un proyecto factible, porque buscara solucionar un problema de la institución de estudio.

A continuación se presentan las diferentes fases que comprenden su ejecución, según (UPEL 2006, p.19), especifica que “la descripción de la metodología se desarrolla en tres fases: Diagnóstico, factibilidad y el diseño de la propuesta”. Fase I. Diagnóstico: Este momento del trabajo se hizo un diagnóstico de las condiciones en que se encuentra actualmente el personal que labora en la Universidad Bolivariana de Venezuela sede Barinas en relación al uso del intranet. Incluirá definir el tema producto del diagnóstico del hecho seleccionado, definir los objetivos, conformar el respectivo arqueo bibliográfico o apoyo teórico.

También la estructuración del instrumento a emplear y su aplicación



a la muestra estipulada, el registro de datos a través de tabulador manual estructurado, cálculo de frecuencias y porcentajes para que a través de ellos realizar el posterior análisis de la información, la estructuración de cuadros para presentarla, con la asignación de valores tales como frecuencia absoluta y porcentajes.

Fase II. Factibilidad: La propuesta ver si es factible con atención a la oportunidad que presenta al proponer la aplicación del plan de capacitación para el uso efectivo del intranet dirigido al personal que labora en la universidad Bolivariana de Venezuela sede Barinas, a partir de las necesidades detectadas, de la información suministrada y su análisis.

Fase III. Diseño de la propuesta: Se corresponde con la propuesta de un plan de capacitación que permita el uso efectivo del intranet dirigido al personal que labora en la Universidad Bolivariana de Venezuela sede Barinas.

### **Validez y Confiabilidad**

La validez del instrumento de recolección de datos de la presente

investigación, se realizó a través de la validez de contenido, es decir, se determinó hasta donde los ítems que contiene el instrumento fueron representativos del dominio o del universo contenido en lo que se desea medir. Al respecto, (Balestrini, 2006, p.140), plantea.

Una vez que se ha definido y diseñado los instrumentos y Procedimientos de recolección de datos, atendiendo al tipo de estudio de que se trate, antes de aplicarlos de manera definitiva en la muestra seleccionada, es conveniente someterlos a prueba, con el propósito de establecer la validez de éstos, en relación al problema investigado.

En este sentido, agregan que es válido si los datos obtenidos se ajustan a la realidad investigada como es la aplicación del plan de capacitación que permita el uso efectivo del intranet dirigido al personal que labora en la universidad Bolivariana de Venezuela sede Barinas. Por esta razón para determinar la validez de contenido del

instrumento a emplear se diseñó un borrador, el cual fue sometido a Juicio de Expertos, que consiste en la evaluación de tres profesionales especialistas conocedores de la materia y con conocimiento en metodología de la investigación, que aportaron sus respuestas de observación, inclusión, ubicación y pertinencia de los ítems.

## RESULTADOS

Una vez realizado el trabajo de

campo se procedió a la organización de la información a través de la tabulación de datos utilizando como medio científico los procedimientos propios de la estadística descriptiva, lo cual permitió la construcción de cuadros que facilitaron la comprensión de la situación investigada, de acuerdo a las variables establecidas, con sus dimensiones e indicadores, haciendo la interpretación y el análisis pertinente a cada uno de los ítems del instrumento aplicado, indicadores y dimensiones del estudio.

**Cuadro 1**  
**Variable: Plan de Capacitación**  
**Dimensión: Plan**

Nº	Ítem	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		fa	%	fa	%	fa	%
1	Identifica los objetivos en los diferentes planes de capacitación implementados por la Universidad.	10	17%	40	66%	10	17%
2	En la formulación de los planes de capacitación se observa coordinación en la implementación.	10	17%	45	75%	5	8%

Fuente: (Pérez H, 2016).

En el ítem N° 1 se identifica que el sesenta y seis por ciento (66%) de los encuestados respondió ALGUNAS VECES, al indagar sobre si se

Identifica los objetivos en los diferentes planes de capacitación implementados por la Universidad, de igual manera, el diecisiete por ciento

(17%) de los entrevistados manifestaron igualmente SIEMPRE y NUNCA. En relación a si En la formulación de los planes de capacitación se observa coordinación en la implementación en el ítem N° 2 al responder se obtuvo que el setenta y cinco por ciento (75%) optaron por la alternativa ALGUNAS VECES, el diecisiete por ciento (17%) respondió SIEMPRE y el ocho por ciento (8 %) seleccionaron Nunca.

Se puede determinar que la tendencia en las respuestas es nula, debido a que el mayor porcentaje está

ubicado en ambos ítems en Algunas Veces, en consecuencia se recomienda que los planes de capacitación que este directamente relacionado con la mejora de resultados de la organización. Además, de permitir una gestión profesional, alejada de improvisaciones, condesciende de identificar los cambios, pensar en el futuro, visualizar nuevas oportunidades y amenazas, enfocar la misión de la organización y orientar de manera efectiva su rumbo.

## Cuadro 2

**Variable: Plan de Capacitación**

**Dimensión: Capacitación**

Nº	Ítem	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		fa	%	fa	%	fa	%
3	La capacitación como agente de cambio ayuda al personal a interpretar las necesidades dentro del contexto laboral	18	30%	12	20%	30	50%
4	En la Universidad Bolivariana de Venezuela se desarrollan cursos dirigido al perfeccionamiento del personal	9	15%	24	40%	27	45%
5	Se realiza un diagnóstico para detectar las necesidades de capacitación del personal.	20	33%	33	55%	7	12%

Fuente: (Pérez H, 2016).

Se observa que en el ítem N° 3, la totalidad de la población que representa, el cincuenta por ciento

(50%) manifestó NUNCA, La capacitación como agente de cambio ayuda al personal a interpretar las

necesidades dentro del contexto laboral, el treinta por ciento SIEMPRE y el veinte por ciento (20%) ALGUNAS VECES. En el ítem N° 4 el veintisiete por ciento (27%) optaron por la alternativa NUNCA, En la Universidad Bolivariana de Venezuela se desarrollan cursos dirigido al perfeccionamiento del personal, el veinticuatro por ciento (24 %) ALGUNAS VECES y la opción SIEMPRE, obtuvo el nueve por ciento (9%). De igual manera, en el ítem N° 5, a diferencia de los ítems 3 y 4, el cincuenta y cinco por ciento (55%) respondió al preguntarles ALGUNAS VECES, se realiza un diagnóstico para

detectar las necesidades de capacitación del personal. El treinta y tres por ciento (33%) respondió SIEMPRE y el doce por ciento (12%) seleccionó NUNCA.

Las respuestas proporcionadas por el personal docente, administrativo y obrero de la U.B. V., permiten conocer la debilidad existente en cuanto a si realizan un diagnóstico para detectar las necesidades de capacitación del personal. Igualmente, se encontró debilidad desconocer que la capacitación como agente de cambio ayuda al personal a interpretar las necesidades dentro del contexto laboral.

### Cuadro 3

**Variable: Plan de Capacitación**

**Dimensión: Sistemas de Evaluación**

Nº	Ítem	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		fa	%	fa	%	fa	%
6	En los procesos de capacitación ejecutados se incluye las opiniones de los participantes en referencia a los contenidos	18	30%	12	20%	30	50%
7	En la Universidad se recoge información acerca de la deficiencia en la ejecución de la intranet	6	10%	45	75%	9	15%
8	Cambia de conducta al recibir nuevos conocimientos en su puesto de trabajo para alcanzar los objetivos.	21	35%	39	65%	0	0%

<b>9</b>	Los facilitadores en la capacitación evalúan la reacción del trabajador con relación al aprendizaje.	0	<b>0</b>	6	<b>10%</b>	54	<b>90%</b>
<b>10</b>	La universidad evalúa el cambio de conducta del trabajador en el desarrollo de su actividad después del proceso de capacitación	3	<b>5%</b>	15	<b>25%</b>	42	<b>70%</b>

Fuente: (Pérez H, 2016)

Se determinó que en el ítem N° 6 donde se indago sobre los procesos de capacitación ejecutados se incluye las opiniones de los participantes en referencia a los contenidos, el cincuenta por ciento (50%) respondieron NUNCA, el treinta por ciento (30%) se inclinó por la opción SIEMPRE y el veinte por ciento (20%) ALGUNAS VECES. De igual manera se evidencio en el ítem N° 7 que el setenta y cinco por ciento (75%) dijeron ALGUNAS VECES con respecto a si “En la Universidad se recoge información acerca de la deficiencia en la ejecución de la intranet”, el quince por ciento (15%) NUNCA y el diez por ciento (10%) SIEMPRE. En el ítem N° 8 el sesenta y cinco por ciento (65%) del los Trabajadores de la U.B.V, respondieron ALGUNAS VECES, “Cambia de conducta al recibir nuevos

conocimientos en su puesto de trabajo para alcanzar los objetivos intermedios” el treinta y cinco por ciento (35%) dijeron SIEMPRE y la opción NUNCA, no fue seleccionada. Igualmente, en el Ítems 9, en relación a que “los facilitadores en la capacitación evalúan la reacción del trabajador con relación al aprendizaje al momento” el noventa por ciento (90%) respondieron NUNCA, el diez por ciento (10%) se inclinó por la opción ALGUNAS VECES, la opción SIEMPRE no fue seleccionada en este ítems.

En el ítem N° 10 el setenta por ciento (70%) optaron por la alternativa NUNCA, La universidad evalúa el cambio de conducta del trabajador en el desarrollo de su actividad después del proceso de capacitación el veinticinco por ciento (25 %) ALGUNAS VECES y la opción el cinco

por ciento (5%) SIEMPRE.

Esto implica realizar un análisis cualitativo del resultado obtenido para comprobar que se logra lo esperado. La verificación supone, por lo tanto, un proceso de mejora continua, que debe

usarse a lo largo de todo el ciclo de capacitación, y que permite monitorizar en cualquier momento el grado de seguimiento de los procedimientos establecidos.

#### **Cuadro 4**

**Variable: Intranet**

**Dimensión: Tecnología**

Nº	Ítem	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		fa	%	fa	%	fa	%
11	Solicita constancias de trabajo a través de la intranet de la institución.	15	25%	42	70%	3	5%
12	La Intranet de la Universidad tiene un entorno amigable, de fácil manejo	12	20%	21	35%	27	45%
13	Solicita información en la Intranet con ayuda de la división de tecnología, información y telecomunicaciones	51	85%	3	5%	6	10%
14	Utiliza los datos que origina la Intranet para procesar solicitudes en la institución	9	15%	48	80%	3	5%
15	El software de la intranet le permite recuperar la clave del usuario sin requerir la asistencia de la división de informática	0	0	15	25%	45	75%

Fuente: (Pérez H, 2016).

Se determinó que en el ítem N° 11 donde se indaga sobre si el personal de la U.B.V., Solicita constancias de trabajo a través de la intranet de la institución., el setenta por ciento (70%) respondieron

ALGUNAS VECES, el veinticinco por ciento (25%) SIEMPRE, y el cinco por ciento (5%) NUNCA. De igual manera se evidenció en el ítem N° 12 que el cuarenta y cinco por ciento (45%) dijeron NUNCA con respecto a si “La

Intranet en la Universidad tiene un entorno amigable, de fácil manejo”, treinta y cinco (35%) por ciento respondió ALGUNAS VECES y el veinte por ciento (20%) seleccionó la opción SIEMPRE. Así mismo, se encontró el ítem N° 13, el ochenta y cinco por ciento (85%) del personal entrevistado respondió SIEMPRE, Solicita información en la Intranet con ayuda de la división de informática, el cinco por ciento (5%) ALGUNAS VECES y el diez por ciento (10%) NUNCA

En el ítems 14, el ochenta por ciento (80%) ALGUNAS VECES, “Utiliza los datos que origina la Intranet para procesar solicitudes en la institución” el quince por ciento (15%) manifestó que SIEMPRE, y el cinco por ciento

(5%) NUNCA, de igual manera se demostró en el ítem N° 15 que el sesenta por ciento (60%) NUNCA, dijeron con respecto a si “La Intranet en la Universidad tiene un entorno amigable o de fácil manejo”, treinta y cinco (35%) por ciento respondió ALGUNAS VECES y el cinco por ciento (5%) seleccionó la opción SIEMPRE. De esta manera, los resultados de los ítems 11 y 12, son de tendencia POSITIVA, los ítems 13 y 14 son de tendencia NULA y finalmente los ítems 15 es de tendencia NEGATIVA, la variable Intranet, específicamente en la Dimensión Tecnológica, es necesario que el personal utilice aplicaciones que le permitan acceso de información, tanto personales como corporativas.

**Cuadro 5**  
**Variable: Intranet**  
**Dimensión: Tecnología**

Nº	Ítem	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		fa	%	fa	%	fa	%
16	Considera importante recibir información de actualización a través del Intranet de la institución	24	40%	6	10%	30	50%
17	Puede acceder al Intranet de la Institución, para descargar las solicitud de los servicios disponibles	21	35%	39	65%	0	0

<b>18</b>	El Intranet permite que todos los empleados reciban la información de las oficinas centrales a tiempo.	42	<b>70%</b>	18	<b>30%</b>	0	<b>0</b>
<b>19</b>	Cada uno de los departamentos se comunica entre sí por medio de la intranet.	3	<b>5%</b>	54	<b>90%</b>	3	<b>5%</b>

Fuente: (Pérez H, 2016).

Se observa que en el ítem N° 16, el cincuenta por ciento (50%) manifestó NUNCA, Considera importante recibir información de actualización a través del Intranet de la institución, mientras que el cuarenta por ciento (40%) manifestó que SIEMPRE y el diez por ciento (10%) ALGUNAS VECES. En el ítem N° 17 el sesenta y cinco por ciento (65%) optaron por la alternativa ALGUNAS VECES, Puede acceder al Intranet de la Institución, para descargar las solicitud de los servicios disponibles, el treinta y cinco por ciento (35 %) SIEMPRE y la opción NUNCA, no fue seleccionada. De igual manera, en el ítem N° 18, el setenta (70%) por ciento respondió SIEMPRE al preguntarles, si el Intranet permite que todos los empleados reciban la información de las oficinas centrales a tiempo. El treinta por ciento (30%) respondió ALGUNAS VECES y NUNCA, no fue

seleccionada por el personal entrevistado. Finalmente, el ítems 19, el noventa por ciento (90%) respondió al preguntarles ALGUNAS VECES, Cada uno de los departamentos se comunica entre sí por medio de la intranet. El cinco por ciento (5%) respondió SIEMPRE y el cinco por ciento (5%) seleccionó NUNCA. De esta manera, los resultados del el ítems 16 de tendencia NEGATIVA, los ítems 17 y 19, son de tendencia NULA, y finalmente los ítems 18 es de tendencia POSITIVA. Tomando en consideración las respuestas anteriores, se puede inferir que existe debilidad en el uso de la Intranet.

Para que una la Universidad Bolivariana de Venezuela, pueda extraer el máximo rendimiento del recurso "información", es imprescindible que sus empleados sean cultos informacionalmente: que conozcan qué recursos hay



disponibles, que utilicen esos recursos, tengan capacidad para evaluar la fiabilidad de una información, sean capaces de organizar y comunicar, que valoren y compartan la información como un activo de gran valor para la institución. En este sentido, el presente trabajo pretende proponer un plan de capacitación que permita el uso efectivo del intranet dirigido al personal que labora en la Universidad Bolivariana de Venezuela sede Barinas.

### **CONCLUSIONES**

La Universidad Bolivariana de Venezuela, utiliza estrategias corporativas en relación con el capital humano, por lo que, considera que hoy en día es esencial para la supervivencia y permanencia de la organización, es por ello que esta dinámica le permite un mercado competitivo, cambiante que mantengan motivadas a las personas, orienten a planificar el desarrollo en las distintas áreas del capital humano para cubrir necesidades tanto educativas como humanas.

Por ello, el personal docente, obrero administrativo, por ser parte del capital humano de la U.B.V., constituye una parte vital del sistema y amerita que incluya actividades de capacitación considerando planear, promover, ejecutar, evaluar, entre otras, esto, en virtud del desarrollo del Talento humano, incluyendo de esta manera el mejoramiento de los procesos educativos de acuerdo a los continuos cambios, cuya finalidad es obtener un incremento en la eficiencia, efectividad y productividad, en el manejo del intranet.

La Universidad considera que los procesos de capacitación, se adapta a la realidad de los cambios permanentes del entorno que inciden en la organización aportando una actualización al capital humano; estos procesos influyen directamente en las relaciones interpersonales, en el desempeño del talento humano, en la productividad, además de su imagen.

El plan de capacitación para el uso eficiente del intranet, dirigido al desarrollo del capital humano (personal docente, administrativo y obrero), permite satisfacer la

necesidad natural, dentro de la organización aumentando, de esta forma, la motivación al logro.

Igualmente, se manifestó en el diagnóstico que el personal docente, administrativo y obrero de la U.B.V., tienen debilidades en el uso de la intranet, por esta razón, se hace necesario la necesidades de capacitación del personal docente, administrativo y obrero, permitiendo adicionar respuestas en tiempo real para una oportuna y asertiva decisión, contemplando el valor que el talento humano otorga a la Universidad Bolivariana de Venezuela el prestigio y el orgullo de pertenecer a la misma; implica sinergia y empatía que genera mejores niveles de producción y calidad en la organización.

Por último, como se pudo observar en el diagnóstico, en relación a la dimensión tecnológica, se encontró igualmente que existen debilidades en el uso de la tecnología, lo que trae como consecuencia, la necesidad de Diseñar un plan de capacitación que permita el uso efectivo del intranet dirigido al personal que labora en la Universidad

Bolivariana de Venezuela sede Barinas, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

### **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la Universidad Bolivariana de Venezuela, sede Barinas, considerar el plan de capacitación, en el área de Talento Humanos con el fin de establecer directrices por medio de un sistema de estrategias destinadas a lograr el uso eficiente del intranet, hacia la eficiencia laboral, puesto que el talento humano forma parte vital del sistema universitario y requiere de planes que incluyan la actividades de capacitación que promuevan el desarrollo y crecimiento de las personas, y, en consecuencia, el mejoramiento de los procesos de acuerdo a los constantes cambios.

Igualmente se recomienda generar motivación en las personas tanto dentro de la universidad como fuera de la misma, y a su vez, estos producen efectos satisfactorios; dicha

motivación obedece a leyes como el efecto, en donde se tiende a repetir un comportamiento que produce un resultado deseable.

De esta manera, para que las frecuencias de los procesos de capacitación tiendan a reforzar un comportamiento satisfactorio en el uso del intranet, se recomienda continuidad, como tiempo entre cada capacitación, al no haber continuidad se tiende a olvidar; y, el descongelamiento, cambiando viejos paradigmas y preparando al capital humano para el constante cambio.

De esta manera, incrementando así su motivación, autoestima, energía creativa para optimizar los procesos, sensación de utilidad y aporte positivo, desarrollo de habilidades de comunicación, claridad y conocimiento de los objetivos alineados con los objetivos y valores de la U.B.V. a través de estrategias de capacitación que contribuyan al logro de las metas planeadas en el desempeño laboral.

## REFERENCIAS

Arias, F. (2012). **El proyecto de investigación: Introducción a la**

**Metodología Científica.** (Sexta Edición). Editorial Episteme. Caracas.

Carattoli, M. (2013) **Introducción al Estudio de la Ciencia y la Tecnología.** Facultad de Ciencias. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Palella, S. y Martín, F. (2010). **Metodología de la investigación cuantitativa.** Caracas: FEDUPEL.

Pérez, B. (2016). **Plan de Capacitación que Permita el uso Efectivo de la Intranet Dirigido al personal que labora en la Universidad Bolivariana de Venezuela Barinas.**

Sabino, C. (2002). **El Proceso de la Investigación. Una Introducción Teórico- Práctica.** Nueva edición actualizada. Caracas: Panapo.

Universidad Fermín Toro (2011). **Normas de Publicación de Revistas Arbitradas.**

UPEL. (2006). **La Descripción de la Metodología.** Tesis de Investigación de Campo. Manual. UPEL. Metodología de la Investigación.