



EL USO DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN LABORAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN IMPRESOS DEL ESTADO TRUJILLO

BRICEÑO YAJAIRA, (*) DURAN YOSMARY (**), LUQUE ROSA (***)

Recibido: 31-10-2018

Revisado: 27-11-2018

Aceptado: 15-12-2018

RESUMEN

Las TIC juegan un papel fundamental en la vida de las organizaciones, ya que ayudan a mejorar procesos, reducir tiempo y, contribuyen a centrarse en tareas que agreguen valor. El propósito de esta investigación es analizar el uso de la Tecnología de la Información en los procesos de capacitación laboral en los medios de comunicación impresos del estado Trujillo. De aquí que se consideró pertinente un tipo de investigación descriptiva, en el que la población, estuvo constituida por dos medios impresos locales del estado Trujillo (Diario Los Andes y Diario El Tiempo) los cuales fueron identificados y diagnosticados a manera de constatar parte de la realidad existente de acuerdo a la esencia del trabajo, donde se verificó el uso de una plataforma de información de vanguardia en ambos medios de comunicación local. Para esta población, se tomó en consideración como sujetos objeto de estudio al personal gerencial, periodistas, reporteros gráficos y personal de producción y administración de los dos periódicos locales (Diario El Tiempo y el Diario de los Andes) sumando un total de setenta (70) de estos sujetos. Una vez procesada la información se concluye que, los procesos de capacitación para toda organización, independientemente de la razón de ser de sí misma, tiene como propósito establecer y actualizar la misión y diseñar su visión, por lo que en este tipo de empresas (medios impresos) ello juega un factor relevante en el ámbito de la tecnología de la información, su actualización y adiestramiento como la capacitación continua debe darse como requerimiento definitivo.

Palabras clave: Medios de Comunicación; Capacitación Laboral; Tecnología de la información

ABSTRACT

The use of information technology in the processes of job training in the media forms of the state Trujillo

TIC play a fundamental role in the life of organizations, since they help to improve processes, reduce time and contribute to focus on tasks that add value. The purpose of this research is analyze the use of the information technology in the processes of job training in the media print of Trujillo State. That was considered a type of descriptive research, where the population, consisted of 2 local printed media of the State Trujillo (the Andes and daily newspaper El Tiempo), which were identified and diagnosed by way of note relevant here part of the existing reality according to the essence of the work, where it was verified using a platform of cutting edge information in both local media. For this population, was taken into consideration as the subject object of study to managerial staff, journalists, photographers and staff of production and administration of the two local newspapers (Diario El Tiempo and the Diario de los Andes) totaling 70 of these subjects. Processed once the information is concluded, training for all organization processes regardless of the rationale itself, aims to establish and update the mission and design your vision, so in this type of companies (print media), it plays an important factor in the field of the information technology where updating and training as continuous training should be given as a final requirement.

Keywords: Means of communication; Job training; technology information

- (*) Profesora Ordinaria, Asistente a Dedicación Exclusiva de la Universidad de los Andes Núcleo Universitario "Rafael Rangel", estado Trujillo-Venezuela. Ingeniero de Sistemas, Especialista en Gerencia de la Tecnología de la Información, Magister en Educación Abierta y a Distancia, Líneas de Investigación: Normas, principios y procedimientos contables, Aplicaciones Estadísticas a contextos Educativos, Económicos, Financieros, entre otros. E-mail: juchrisve@hotmail.com
- (**) Profesora Ordinaria, Asociado a Dedicación Exclusiva del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC) del NURR-ULA, estado Trujillo, Venezuela. Licenciada en Contaduría Pública-Núcleo Universitario "Rafael Rangel" (NURR-ULA). Magister Scientiarum en Gerencia Financiera-Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" (UNERMB). Doctoranda en Ciencias Contables de la Universidad de Los Andes. Investigadora adscrita al Grupo de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas (GICCA-ULA). Investigadora A-2 PEII 2015. Perteneciente a la Línea de Finanzas y Contabilidad. E-mail: yosmaryduran@ula.ve
- (***) Profesora Ordinaria, Instructora a Dedicación Exclusiva del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC) del NURR-ULA, estado Trujillo, Venezuela. Licenciada en Administración-Núcleo Universitario "Rafael Rangel" (NURR-ULA). Licenciada en Contaduría Pública-Universidad de los Andes. Magister Scientiarum en Contaduría Mención Costos-Universidad "Lisandro Alvarado".. Investigadora adscrita al Grupo de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas (GICCA-ULA). E-mail: rosivir01@hotmail.com

1.- INTRODUCCIÓN

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) se refieren a un conjunto convergente de tecnologías de la microelectrónica, la informática hardware y software y las telecomunicaciones que tienen la peculiaridad de posibilitar la generación, el almacenamiento, el procesamiento y la transmisión de información. Estas se han convertido en elementos particulares inherentes al avance de todas las esferas de la vida, donde la información pasa a ser una fuente importante para el desarrollo de la sociedad. Con ellas se ha generado un incremento vertiginoso en la producción de conocimientos, cuya transmisión adquiere cada vez mayor importancia en el mundo real. En este sentido, éste escenario ha recibido diversas connotaciones, tales como sociedad del conocimiento, era de la información, sociedad del aprendizaje, entre otros; donde la influencia en las innovaciones se manifiesta, tal como plantea el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2002), en el conjunto de elementos transformadores que han traído como consecuencia la globalización de los flujos de información, capital y saberes.

Las TIC's se han convertido en una herramienta fundamental para la sociedad, puesto que permiten la interactividad, interconexión, digitalización, así como la inclusión de diferentes clases sociales, razas, grupos económicos, impactando en el modo de producción, distribución y consumo de bienes materiales, culturales y sociales. Esto implica, mejoras en la comunicación al romper las barreras de la distancia y por ende potenciar el desarrollo de habilidades y aptitudes para la innovación.

Desde la perspectiva organizacional, la innovación tecnológica se ha observado como un proceso de adelanto que incluye aspectos centrales, como: los recursos humanos y su gestión de trabajo integral con el propósito de dar respuesta oportuna a sus necesidades. Estas innovaciones han tenido lugar en distintos aspectos tales como: humanización del trabajo, mejoramiento de las relaciones organizacionales, incremento de la capacitación y desarrollo, entre otros. En cuanto al mejoramiento profesional, las TIC's se refieren al

desarrollo de capacidades y aptitudes de los individuos para que ellos informen sobre las demandas y potencialidades del mercado laboral, reflexionen sobre sus propias competencias y limitaciones y cómo ellas se constituyen en fortalezas o debilidades para incrementar su valor en el trabajo.

En el caso de los trabajadores de los medios de comunicación social, las TIC's han permitido ampliar su campo de trabajo, generándoles una experiencia de investigación que se centra en dos aspectos fundamentales: la capacidad tecnológica de los periodistas en la producción de contenidos para medios impresos y digitales, y la sistematización de la labor periodística en el proceso de producción, edición y difusión del cibermedio.

Por consiguiente, se genera una relación entre la cultura organizacional existente, el aprovechamiento social del conocimiento y las tecnologías de la Información. Aunque esta relación resulta cada vez más complicada, debido a los bruscos cambios en el desarrollo de la misma, esta se hace indispensable para obtener calidad y efectividad de gestión. En este sentido y para efecto del presente estudio se puede establecer, en el caso de los medios de comunicación: Prensa, TV, Radio Medio Editorial, entre otros, que esta realidad preexistente este expresa, con la finalidad que de alguna u otra manera les atañe muy de cerca, teniendo en cuenta que su sistema de producción depende principalmente de la tecnología de la información como fuente primordial de datos importantes para el desarrollo de su razón de ser.

Para efecto de este estudio, se analizaron los dos diarios impresos existentes en el Estado Trujillo: Diario de Los Andes y Diario El Tiempo, ambos con una trayectoria histórica, periodística y comunicacional que se han ganado la audiencia del público consumidor y de los mercados publicitarios de la sociedad Trujillana.

2.- FUNDAMENTACION TEORICA

Son muchas las fundamentaciones teóricas que sustentan el estudio del uso de las TIC's en los medios de comunicación impresos, pero en el presente estudio se consideraron básicamente: Las tecnologías de la información y comunicación, medios de comunicación, capacitación laboral y la planificación y control.

Las Tecnologías de la información y la comunicación se han venido incrementado vertiginosamente en los últimos años, produciendo una profunda y verdadera revolución tecnológica, frente a los suscitados por la escritura y la imprenta, los cuales asumían una concepción instrumental insuficientes de las tecnologías. Consecuentemente las TIC's deben ser catalogadas o definidas como herramientas esenciales para poder acceder a la información y lograr una mejora sustancial en las comunicaciones.

Desde este punto de vista, la información es hoy un recurso determinante de la competitividad organizacional y sustento de la toma de decisiones, un factor crucial para el progreso social y económico; el único elemento capaz de crear conocimiento y satisfacer las necesidades de quienes trabajan en las organizaciones. Es por eso que, actualmente, no basta con poseer información, sino que esta debe ser de calidad y actualizada, pero sobre todo pertinente a los objetivos de la entidad. Además, como complemento, es necesario poder procesarla, difundirla tan rápido como sea posible y utilizarla como el recurso estratégico que es. En esto, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) aplicadas al ámbito interno de la organización tienen un lugar fundamental.

Las TICs constituyen, en consecuencia, uno de los elementos críticos para cualquier entidad. Su flexibilidad funcional y operativa, su soporte a los requerimientos organizacionales y sus capacidades de evolución son, entre otros, factores clave de éxito para el posicionamiento de cualquier institución. En este sentido, Xavier Aspas, Director de Sistemas de Información en DEP Consultorías Estratégicas,

señala que la evolución de las TICs ha estado marcada por los ámbitos de aplicación que ha cubierto. En un primer estadio, facilitan únicamente la gestión de la información en los procesos internos; en un segundo momento, pasan a ser clave para la comunicación; y en un último escalón, se integran las TICs en las organizaciones como herramientas de análisis y gestión de la información

De aquí, que en el aspecto empresarial, las tecnologías son un elemento vital, que permiten aumentar la eficiencia en todo tipo de procesos, obtener y manejar información que marca la diferencia; con su uso se busca agregar valor, reducir riesgos, mantener una perspectiva global de las operaciones sobre la base de reportes con información completa y precisa, incrementar la productividad y competitividad.

Entonces, desde esta perspectiva Zorrilla (2004), plantea que la tecnología es la aplicación del conocimiento científico e ingenieril a la obtención de un resultado práctico, es el proceso que capacita a una empresa para decir: “nosotros sabemos cómo aplicar la ciencia/ingeniería fija al producto, proceso, siendo la influencia de las tecnologías sobre la organización y sus participantes realmente significativa. Partiendo de esta concepción, se puede determinar que las tecnologías de la información y la comunicación conviven hoy en día con el hombre en la mayoría de las actividades que desarrolla; evidentemente, ésta estrecha relación ha producido demandas laborales que se traducen en una exigencia de generar recursos humanos, que puedan utilizar con eficiencia y eficacia éstas nuevas herramientas.

En razón de la importancia que ello genera para el desarrollo social y empresarial de cualquier país, Parilli (2008), plantea que las Instituciones educativas y didácticas principalmente y de manera acelerada, deberán propiciar programas de capacitación que de resultados eficientes en la gestión encomendada al recurso humano, logrando así incorporarlo a la nueva era digital, como parte del fenómeno de la globalización que logra estrechar las relaciones humanas, que se han visto inclusive, modificadas por la incorporación de los nuevos medios de comunicación.



Los Medios de Comunicación son la manera más eficaz y rápida de transmitir un mensaje para otros; son un vehículo de manipulación social mediante el cual los diferentes poderes de la sociedad se hacen escuchar, así como también hay quienes piensan en un medio gracias al cual es posible manifestar lo positivo y lo negativo de una situación o de un contexto determinados. A pesar de que a diario vemos, escuchamos, leemos y, en general, estamos en contacto con diversos medios de comunicación, definirlos es una tarea compleja por la cantidad de significados y conceptos que éstos implican

Al respecto, Pérez y Areizaga (2006), expresan que los medios de comunicación son un poder innegable en la sociedad mundial de hoy, así, que afirmar que alguna de las aseveraciones anteriores es falsa o verdadera sería apresurado, puesto que todas son sumamente relativas, dependiendo de su falsedad o veracidad del contexto específico desde el cual se observen, consecutivamente todas estas afirmaciones hacen alusión a los diversos papeles que los medios cumplen actualmente.

Asimismo, destacan que los medios de comunicación son los instrumentos mediante los cuales se informa y se comunica de forma masiva; son la manera como las personas, los miembros de una sociedad o de una comunidad se enteran de lo que sucede a su alrededor, a nivel económico, político, social, etc. Por tanto, los medios de comunicación son la representación física de la comunicación en nuestro mundo; es decir, son el canal mediante el cual la información se obtiene, se procesa, se expresa y finalmente se comunica.

En este sentido, es preciso definir a los medios de comunicación desde su condición más esencial; es decir, desde el origen de su naturaleza, pues es por intermedio de esta delimitación que es posible comprender el significado y la manera en que entendemos a los medios de comunicación. La Capacitación Laboral según Verde (2007), se asocia a dos propósitos que son: el desarrollo de habilidades y el impartir conocimientos e influir en las actitudes de las organizaciones empresariales, estando inmersas en la era del conocimiento y en la capacitación y formación del individuo como parte de

un todo; así la capacitación ha pasado a ser una cuestión fundamental para el crecimiento y competitividad de las mismas, por lo tanto, los recursos materiales y financieros no son los que determinan la capacidad competitiva de la organización, sino su capital intelectual. Cabe señalar que la capacitación laboral hay que no perderla de vista, todo lo contrario, debe ser desarrollada y ejecutada como un sistema progresivo, descrito como un proceso que consta de dos fases diagnóstico y evaluación.

Por consiguiente, se sugiere, realizar un diagnóstico o una evaluación de las necesidades en toda organización empresarial dentro del contexto general. Este proceso debe darse bajo dos niveles: el primero para verificar dónde se necesita la capacitación y cuándo, y el segundo, para determinar la actividad laboral y sobre qué tipo de capacitación se necesita desarrollar en cada uno de los individuos de la organización.

Según Parilli (2008), esto implica, según los principios del proceso de capacitación y aprendizaje, que antes de poner en práctica las acciones de capacitación y formación del capital humano frente al avance tecnológico, académico y científico, se debe determinar de manera certera un conjunto de elementos que reconocen: a) si la organización está fallando en cumplir con las metas y objetivos inherentes de conocimiento, actitud, o habilidad; b) qué clase de tareas necesitan realizarse y qué contenido en la instrucción es necesario para generar las conductas requeridas; c) si existe en la actualidad prever para el futuro escasez de habilidades laborales particulares, y de darse ello, que tipo de capacitación específica y que individuos en particular la necesitan.

Desde otro punto de vista, para Silíceo (2004), la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Esta actividad debe ofrecer a la organización un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones y pueda descubrir las reales necesidades empresariales.



La capacitación está encaminada hacia el perfeccionamiento técnico del trabajador para que este se desempeñe eficientemente en las funciones que le han sido asignadas, produciendo resultados de calidad, brindando excelentes servicios a sus clientes, previniendo y solucionando anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación se logra que el perfil del trabajador se adecue al perfil del conocimiento, habilidades y actitudes requerido para el puesto de trabajo.

Para Senge (2006), aprender en la organización significa someterse a la prueba continua de la experiencia y transformar esa experiencia en un conocimiento que sea accesible a toda la organización y pertinente a su propósito central.

La capacitación y el adiestramiento son formas efectivas de elevar la productividad, ya que conduce a la especialización y son fundamentales en los procesos productivos. La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria, tomándose esencial cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente nuevo. Sin embargo una vez incorporado los trabajadores a la empresa, esta tiene la obligación de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que cumplan bien su cometido.

Para Silíceo (2004), La capacitación es para los puestos actuales y la formación o desarrollo es para los puestos futuros. La capacitación y el desarrollo con frecuencia se confunden, la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y de la intensidad de los procesos. Ambas son actividades educativas. La primera ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de esta pueden extenderse a toda la vida laboral o profesional de la persona y puede ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación por que lo prepara para ello o más largo plazo y a partir de obligaciones que puede estar ejecutando en la actualidad.



De aquí, que el punto de partida son las deficiencias y carencias que se detectan en el personal que ocupa un determinado puesto de trabajo en la actualidad o que puede ocupar un determinado puesto a corto plazo. El punto de llegada es la formación de personal. En medio se sitúan tres niveles estratégicos: el adiestramiento, la capacitación y el desarrollo del personal. Se dice que el esquema de formación se nutre de las metas que están vigentes en la entidad que pone en marcha un programa de formación. Cada uno de los tres niveles estratégicos saca a la luz que es lo que se espera del personal en cada uno de los programas en que participa. La Planificación y Control según Cruz (2007), en la empresa se debe establecer objetivos, por que el papel de los directivos es dirigir los esfuerzos de otras personas hacia los objetivos de la organización. Una parte muy importante de la dirección consiste en planificar (establecer objetivos) y controlar (comparar los resultados con los objetivos que se habían establecido).

De aquí que la planificación trata de identificar que objetivos desea alcanzar la organización y como. El proceso de planificación según Ackoff (2000), suele ser escrito por que de esta forma es mucho más fácil comunicar los planes y discutirlos sin ambigüedad, dentro de un plan, se establece: objetivos: metas concretas que la empresa desea alcanzar (aumenta la rentabilidad de un 5% a un 15%, aumenta la cota de mercado del 20% al 30%, etc.); acciones concretas que deben permitir a la empresa alcanzar sus objetivos; asignación de recursos, esto es como se van a obtener los recursos económicos necesarios para llevar a cabo las acciones; directrices de implementación, es decir reparto de tareas entre los diferentes actores y calendario de ejecución.

Al principio, la planificación estratégica era básicamente financiera (presupuestos a cinco años) y se hacia abajo el supuesto de que el entorno iba a ser estable en el futuro. Poco a poco, se fue teniendo en cuenta la importancia del entorno y la necesidad de tener una estrategia frente a ese entorno antes incluso de elaborar los presupuestos. Finalmente, se ha ido tomando conciencia de la necesidad de dar a todos los empleados las herramientas que les permitan contribuir a esa estrategia (esto es lo que se llama dirección estratégica).



Por otra parte, el control significa según Cruz (2007) comparar los resultados que hemos obtenido con los planes que habíamos hecho y corregir las diferencias. Para que el control funciones correctamente, hace falta: que se halla comunicado con claridad a todos los empleados los objetivos que se querían alcanzar, que se recoja información sobre los hechos reales. Esto es costoso por varios motivos; en primera por pérdida de tiempo (coste de oportunidad) y en segundo por peligro de que algunos empleados distorsionen la información.

Los componentes del control suelen ser: control de actividades para cada una de las actividades programadas donde se trata de comprobar si se está realizando correctamente y según los plazos establecidos, control de resultados donde se trata de comparar los resultados obtenidos con los planeados, control integral de gestión información sintética sobre los resultados que se elabora para la alta dirección.

3.- MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN

La escogencia del tipo de investigación determinará los pasos a seguir en el estudio, sus técnicas y métodos que puedan emplear en el mismo. En general determina todo el enfoque de la investigación influyendo en instrumentos, y hasta la manera de cómo se analiza los datos recaudados. La presente investigación fue desarrollada bajo la modalidad de investigación de tipo descriptiva, ya que permitió medir de manera independiente, los conceptos o variables con los que tuvo que ver el mismo. Aunque, desde luego, podrá integrar las mediciones de cada una de las variables de estudio y buscar especificar las propiedades importantes de cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis Chávez (1998).

3.2.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de Investigación que se utilizó fue de campo no experimental, transeccional, en cual constituye la estrategia o el plan que adoptan las investigadoras para responder al problema planteado. Según Hurtado (2006), el diseño de investigación se define con base en el procedimiento; esto se refiere a donde y cuando se recopila la información, su amplitud, con la finalidad de dar respuesta a la pregunta de investigación de la forma más idónea posible; así mismo las variables observadas se toman tal cual aparecen en el ambiente natural; es decir no hay manipulación intencional de la misma y se estudia el fenómeno en un único momento del tiempo determinado.

3.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objeto del presente estudio, está caracterizada por dos unidades de análisis, representadas por los dos periódicos del Estado Trujillo: Diario el Tiempo y el Diario de los Andes; y por 70 unidades de información, representadas por 70 trabajadores del medio periodístico, discriminado de la siguiente manera: siete (7) del personal gerencial, catorce (14) periodistas y reporteros gráficos, cinco (5) diseñadores gráficos, veintiséis (26) del personal de administración, nueve (9) fotomecánicos y nueve (9) técnicos en rotativa. Según Bavaresco (2006), la población se refiere al conjunto total de unidades de observación que se consideran en el estudio.

Debido a que la población observada es accesible y finita, en este estudio no se requiere de un diseño muestral.

3.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la obtención de los datos se utilizo como técnica la encuesta escrita y como instrumento el cuestionario. Según Tamayo y Tamayo (2008: 24), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido

que asegure el rigor de la información obtenida”. Y el cuestionario según Tamayo y Tamayo (2008: 124), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”.

El cuestionario fue elaborado de acuerdo con las características de la población y el objeto de estudio, con 10 preguntas cerradas, las cuales tuvieron respuestas de sí y no. Elaborado el cuestionario, el mismo fue validado utilizando la técnica de validez de contenido.

Para la administración del cuestionario, se solicitó permiso al jefe de recursos humanos de cada organización, concedido el permiso, las investigadoras administraron directamente el instrumento, explicando detalladamente el objetivo de la encuesta y las instrucciones para el llenado del cuestionario.

3.5.- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para la presentación y análisis de la información, se utilizaron un conjunto de procedimientos estadísticos, con la finalidad de organizarlos y obtener de ellos conclusiones válidas en relación al problema planteado.

El primer procedimiento fue la codificación y tabulación de los datos. Los mismos fueron tabulados usando una hoja de Excel para ser procesados mediante las funciones de SPSS en su versión 15.0; posteriormente estos cuadros fueron tabulados calculándose a continuación la prueba t de student para diferencia de muestras independientes, así como la media y desviación típica de cada ítem con el uso del SPSS para luego proceder a analizar los resultados.

Los resultados obtenidos en relación al el uso de la Tecnología de la Información en los procesos de capacitación laboral en los medios de comunicación impresos del Estado Trujillo, son presentados en las siguientes tablas.

TABLA 1: TABLA DE DATOS DE LOS DIARIOS ENCUESTADOS

Preguntas	Alternativas	Diario el Tiempo			Diario de los Andes		
		fi	%fr	Media	fi	%fr	Media
1.- Usted considera que la empresa ha adquirido herramientas de nuevos avances tecnológicos para el desempeño de las funciones.	Si	18	54,5	0,5455	24	64,9	0,6486
	No	15	45,5		13	35,1	
2.- Usted considera que la empresa posee la plataforma tecnológica adecuada para el desempeño de sus funciones.	Si	16	48,5	0,4848	29	78,4	0,7838
	No	17	51,5		8	21,6	
3.- Usted utiliza y maneja las herramientas tecnológicas, en el proceso de su desempeño laboral.	Si	29	87,9	0,8788	35	94,6	0,9459
	No	4	12,1		2	5,4	
4.- Usted considera que la empresa proporciona o programa periódicamente actividades que le permiten hacer uso de las nuevas tecnologías adecuadas para su desempeño laboral.	Si	8	24,2	0,2424	14	37,8	0,49167
	No	25	75,8		23	62,2	
5.- Usted considera que la empresa posee un sistema de control continuo del uso de las Tics para su mejor desempeño	Si	30	90,9	0,9091	35	94,6	0,9459
	No	3	9,1		2	5,4	
6.-Usted considera que la empresa al planificar las estrategias en relación al manejo de las Tics, toma en cuenta los intereses y necesidades de sus empleados.	Si	18	54,5	0,5455	22	59,5	0,5946
	No	15	45,5		15	40,5	
7.- Usted considera que esta empresa busca que su personal desarrolle habilidades y destrezas en el manejo de las nuevas tecnologías.	Si	17	51,5	0,5152	24	64,9	0,6486
	No	16	48,5		13	35,1	
8.- Usted considera que la empresa fomenta y estimula a su personal para la inclusión o adecuación de los nuevos cambios tecnológicos.	Si	9	27,3	0,2727	11	29,7	0,2973
	No	24	72,7		26	70,3	
9.- Usted considera que en el desempeño de su labor manipula las herramientas tecnológicas con conocimiento, habilidad y destreza.	Si	19	57,6	0,5758	26	70,3	0,7027
	No	14	42,4		11	29,7	
10.- usted considera que la empresa debería proveer cursos de capacitación para el aprendizaje y manejo de las nuevas tecnologías.	Si	33	100	1,00	37	100	1,000
	No	0	0		0	0	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA (2018)

▼
 TABLA 2: **ESTADÍSTICOS DE GRUPOS**

Diarios	N	Media	Desviación Típica	Error típico de la media
El Tiempo	33	0,59698	0,257158	0,813
De los Andes	37	0,6945800	0,23562	0,0745

FUENTE: **ELABORACIÓN PROPIA (2018)**

TABLA 3: **TABLA T DE STUDENT PARA MUESTRAS INDEPENDIENTES**

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias			
		F	Sig.	t	g.l	Sig.	Diferencia de medias
Diarios	Se ha asumido Varianzas iguales	0,082	0,778	-0,885	18	0,388	0,0976

FUENTE: **ELABORACIÓN PROPIA (2018)**

5.- CONCLUSIONES

En lo que se refiere al análisis de los resultados se utilizó un cuestionario con preguntas destinadas a conocer el Uso de las Tecnologías de la Información en los procesos de capacitación laboral en los medios de comunicación impresos del estado Trujillo. En una primera interrogante se planteó si la empresa ha adquirido herramientas de nuevos avances tecnológicos para el desempeño de las funciones, otra está relacionada con la plataforma tecnológica adecuada para el desempeño de sus funciones que posee la empresa, además si la empresa utiliza y maneja las herramientas tecnológicas en el proceso de su desempeño laboral, así como si la empresa proporciona o programa periódicamente actividades que le



permiten hacer uso de las nuevas tecnologías adecuadas para su desempeño laboral, la empresa posee un sistema de control continuo del uso de las Tics para su mejor desempeño, la empresa al planificar las estrategias en relación al manejo de las Tics toma en cuenta los intereses y necesidades de sus empleados, la empresa busca que su personal desarrolle habilidades y destrezas en el manejo de las nuevas tecnologías, la empresa fomenta y estimula a su personal para la inclusión o adecuación de los nuevos cambios tecnológicos, también si el desempeño de su labor manipula las herramientas tecnológicas con conocimiento, habilidad y destreza y por último la empresa debería proveer cursos de capacitación para el aprendizaje y manejo de las nuevas tecnologías. Las respuestas de la aplicación del instrumento se sometieron a una comparación de medidas (t-student), donde se calcularon las medias de cada ítem con ayuda del SPSS, obteniéndose los siguientes resultados, observados en la tabla 1.

Con relación a la adquisición de herramientas de nuevos avances tecnológicos por parte de las empresas, la media del Diario el tiempo fue menor ($t = 0,5455$) a la del Diario de los Andes ($t = 0,6486$) lo que nos da una diferencia entre las medias de 0,1031 a favor del Diario de los Andes, que aunque no es muy grande para decir si es significativa podríamos señalar que este Diario de los Andes ha adquirido herramientas de nuevos avances tecnológicos para el desempeño de sus funciones. Cabe destacar que para este tipo de empresas, es vital ir a la vanguardia en cuanto a los nuevos avances tecnológicos.

En cuanto a si la empresa posee la plataforma tecnológica adecuada para el desempeño de sus funciones, se observa que la media del Diario el Tiempo fue menor ($t = 0,4848$) en relación a la del Diario de los Andes ($t = 7838$), lo que refleja una diferencia entre medias de 0,299 sin saber si es significativa, indicando que los empleados del Diario de los Andes consideraron que cuentan con una plataforma adecuada para realizar sus funciones.

Asimismo, si la empresa utiliza y maneja las herramientas tecnológicas en el proceso de su desempeño

laboral, se observa que la media del Diario el Tiempo fue menor ($=0,8788$), con respecto a la del Diario de los Andes ($=0,9459$), dando una diferencia de medias de $0,0671$ que no parece ser muy significativa, por lo que podríamos inferir que ambos diarios usan y manejan las herramientas tecnológicas en el proceso de su desempeño laboral.

Del mismo modo, en cuanto a si la empresa proporciona o programa periódicamente actividades que le permitan hacer uso de las nuevas tecnologías adecuadas para su desempeño laboral, se observa que la media del Diario el Tiempo fue menor ($=0,2424$) a la del Diario de los Andes ($=0,3784$), dando una diferencia entre medias de $0,136$ no muy significativa a favor del Diario de los Andes, lo que indica que este Diario proporciona y programa mas actividades para sus empleados en cuanto al uso de las nuevas tecnologías para el desempeño laboral adecuado.

De igual manera, en relación a si la empresa posee un sistema de control continuo del uso de las Tics para su mejor desempeño, se evidencia que la media del Diario el Tiempo es menor ($=0,9091$) en cuanto a la del Diario de los Andes ($=0,9459$), dando una diferencia de medias de $0,0368$ siendo muy poco significativa, por lo que los dos Diarios consideran que poseen un sistema de control continuo en cuanto al uso de las Tics para el mejor desempeño de sus empresas.

Asimismo, en cuanto a si la empresa al planificar las estrategias en relación al manejo de las Tics, toma en cuenta los intereses y necesidades de sus empleados, se observa que el Diario el Tiempo tiene una media menor ($=0,5455$) en relación a la del Diario de los Andes ($=0,5946$) con una diferencia de medias de $0,0491$ siendo poco significativa, lo que nos dice que ambos Diarios se preocupan por los intereses y necesidades de sus empleados en cuanto a la planificación de estrategias sobre el uso de las Tics.

Por otro lado, en relación a si la empresa busca que su personal desarrolle habilidades y destrezas en el manejo de las nuevas tecnologías, se observa que los empleados del Diario de los Andes consideraron que su empresa busca que su personal desarrolle habilidades y destrezas en cuanto al

manejo de las nuevas tecnologías, ya que su media es mayor ($\bar{x} = 0,6486$) en relación a la del Diario el Tiempo ($\bar{x} = 0,5152$), dando una diferencia entre medias de 0,1334 que podría no ser significativa para esta aseveración.

Ahora bien, en cuanto a si la empresa fomenta y estimula a su personal para la inclusión o adecuación de los nuevos cambios tecnológicos, se puede observar con muy poca diferencia que los empleados del Diario el Tiempo consideraron con una menor media ($\bar{x} = 0,2727$) esta argumentación, siendo la del Diario de los Andes mayor ($\bar{x} = 0,2973$), con una diferencia entre medias pequeña de 0,0246 siendo muy poco significativa, por lo que los empleados de ambos periódicos consideran que sus empresas fomentan y estimulan a su personal para la inclusión o adecuación de los nuevos cambios tecnológicos.

Con relación a si en el desempeño de su labor manipula las herramientas tecnológicas con conocimiento, habilidad y destreza, se evidencia que la media del Diario el Tiempo es menor ($\bar{x} = 0,5758$) en cuanto a la del Diario de los Andes ($\bar{x} = 0,7027$), dando una diferencia de medias de 0,1269 si saber si es significativa, se puede decir que los empleados del Diario de los Andes hacen uso de las herramientas tecnológicas teniendo conocimiento, habilidad y destreza en cuanto a estas.

Por ultima y no menos importante, si la empresa debería proveer cursos de capacitación para el aprendizaje y manejo de las nuevas tecnologías, se pudo observar que ambos diarios (el Tiempo y los Andes) consideraron que sus empresas deben proporcionarles a sus empleados cursos que los capacite en cuanto al uso y aprendizaje de las nuevas tecnologías. Es importante resaltar que en el día a día se observan nuevos avances tecnológicos que hacen que las personas se queden en la obsolescencia tecnológica.

En cuanto a la tabla 2, podemos observar información como las medias, desviaciones típicas y el error típico de estimación de cada Diario, esta prueba lo que va a contrastar es si la diferencia entre las medias ($t_1 - t_2 = 0,0976$) de ambos diarios es estadísticamente significativa, es decir si hay



diferencias individuales en las respuestas de los empleados de ambos diarios, y al parecer se observa que existe muy poca diferencia, por lo que no podemos argumentar si es significativa.

Asimismo, en relación a la tabla 3 de t-student para muestras independientes, si nos centramos en la interpretación de la prueba F de Levene para la igualdad de varianzas, el valor del estadístico de contraste F de Levene es de 0,082 y su significación estadística asociada a p es de 0,778, de modo que como la significación estadística asociada al estadístico F de Levene es mayor que el 5% (0,05) utilizado, se mantiene la hipótesis nula, es decir que se cumple la igualdad de las varianzas. Ahora bien, si interpretamos en la misma tabla el valor de la prueba t de student para muestras independientes bajo el supuesto de igualdad de varianzas. En la prueba t-student el valor del estadístico de contraste t es de -0,885 con 18 grados de libertad (g.l) y su significación estadística de 0,388, en este caso como la significación estadística asociada al estadístico de contraste t tiene un valor mayor que 0,05 (5%), mantenemos la hipótesis nula, concluyendo que no existen diferencias significativas entre las respuestas dadas por los empleados de ambos Diarios (Tiempo y Andes). Atendiendo a los resultados anteriores podemos afirmar que las respuestas de los empleados del Diario el Tiempo no difieren con las de los empleados del Diario de los Andes, por lo que ambos diarios tienen casi las mismas aseveraciones en cuanto al Uso de las Tecnologías de la Información en los procesos de capacitación laboral en los medios de comunicación impresos del estado Trujillo.

6.- REFERENCIAS

Ackoff, Russel L. (2000). Planificación de la Empresa del Futuro. México, Editorial Limusa.

Coll, C. (1987): Psicología y currículum. Barcelona. Laia.

Chávez, L (1998) Metodología de la investigación. Editorial Monte Ávila. Caracas-Venezuela.

Cruz Lezama Osáin (2007). Planificación y Control

Estratégico. Documento en línea disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos85/planificacion-y-control-estrategico/planificacion-y-control-estrategico3.shtml>

Hernández S. (2000), Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill. México

Kinney, R. (1990), La Estadística como Modelo de Percepción. Editorial La India. Colombia

Martínez, E (2007), La cultura organizacional y la implantación de las tecnologías de la información, Trabajo de grado no publicado. Universidad Politécnica de Cartagena.

Monge, S (2007), La generación de capacidades colectivas a la luz, la misma se desarrollo mediante un análisis de casos. Trabajo de Grado No Publicado. Universidad del País Vasco.

Parilli, C (2008) La Tecnología de la Información Icono de desarrollo institucional en Gran Escala. Valera, S/E.

Pérez K. y Areizaga M. (2006), Medios de Comunicación. Documento en línea disponible en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/139>

Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (2002). Informe sobre desarrollo humano en Venezuela: Las tecnologías de la información y la comunicación al servicio del desarrollo. Disponible en: http://www.pnud.org.ve/idhn_2002/cap-6.pdf

Quintanilla, R (1988) La Tecnología de la Información. Editorial Jalisco. México.

Senge, Peter. La Quinta disciplina. En la Práctica. Ediciones Juan Granica S.A. Argentina 2006

Silíceo, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Limusa Noriega Editores. México 2004

Tamayo y Tamayo, M. (2008). El Proceso de la Investigación Científica. 4ª edición. México: Editorial Limusa.

Tamayo, M. (1997). El proceso de la Investigación Científica. Limusa. México. (3era edición).

Verde, C (2007), Importancia del uso de la tecnología en el desarrollo de actitudes positiva a nivel gerencial y su rol en la definición de un comportamiento empresarial eficiente. Trabajo de grado no Publicado. Universidad de Carabobo

Zorrilla, H. (2004); La gerencia del conocimiento y la gestión tecnológica. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.gobernabilidad.cl/> [consulta: 2006, enero 23].