



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCION ESTUDIOS DEL TRABAJO**



**LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES EN  
LA NUEVA FORMA LABORAL FLEXIBLE.  
REGULACIONES, ALCANCES Y PERSPECTIVAS.**

**Autor: CLAUDIA TERAN**  
CI. 10.233.989

**Bárbula, Enero de 2013**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCION ESTUDIOS DEL TRABAJO**



## **CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

### **LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES EN LA NUEVA FORMA LABORAL FLEXIBLE. REGULACIONES, ALCANCES Y PERSPECTIVAS.**

Tesis doctoral a ser presentada ante el Doctorado  
en Ciencias Sociales. Mención Estudios del Trabajo

**Autor: CLAUDIA TERAN**  
CI. 10.233.989

**Tutor:**

Prof. Magda Cejas

Aceptado en la Universidad de Carabobo la  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Área de Estudios de Postgrado  
Por: Magda Cejas  
C.I. 5.876.102

**Bárbula, Enero de 2013**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
 DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
 MENCION ESTUDIOS DE L TRABAJO**



## **VEREDICTO**

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES EN LA NUEVA FORMA LABORAL FLEXIBLE. REGULACIONES, ALCANCES Y PERSPECTIVAS**, presentada por: **CLAUDIA TERAN** para optar al Título de: Doctora en Ciencias Sociales Mención Estudios del Trabajo. **Estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:**  
 \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_  
 del año \_\_\_\_\_.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

---



---



---

## **DEDICATORIA:**

***A mis padres: félida y Omar a quienes debo primeramente el Don de la vida***

***A mi esposo Rafael quien cada día plena mi Vida de amor quien con su apoyo y ejemplo es piedra solida en la consolidación de mis metas, a Rafael Santiago, milagro hermoso que Dios ha tenido en Gracia Concedernos.***

***A mis tía María Silvina luz y ejemplo en mi Vida de Fe.***

***A mis hermanas, Marelis, Carolina, Roxana y Verónica mas que hermanas mis amigas con quienes tengo la dicha de compartir el amor fraterno.***

***A mi tutora Prof. Magda Cejas a quien admiro en su ser profesional y humano.***

## **AGRADECIMIENTO:**

*A mi casa de Estudios **UNIVERSIDAD DE CARABOBO,***

*Al Programa Doctoral: Doctorado en Ciencias Sociales Mención  
Estudios del Trabajo*

*Al Dr. Héctor Lucena y a todos los profesores que conforman el  
doctorado a quienes les agradezco mi formación profesional.*

*A mi tutora Dra. Magda Cejas, gracias a su apoyo incondicional*

*Al Dr Williams Aranguren y al Dr. Jairo Simonovis quienes han sido  
incondicionales en su apoyo y aporte a la consecución y finalización del  
presente trabajo Doctoral*

*A mis amigos y colegas de la Universidad de Carabobo.*



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCION ESTUDIOS DEL TRABAJO**



## **LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES EN LA NUEVA FORMA LABORAL FLEXIBLE. REGULACIONES, ALCANCES Y PERSPECTIVAS**

**Autor Claudia Terán  
Tutora: Cejas, Magda**

### Resumen

El estudio hace mención al proceso transformador propiciado por la globalización y la tecnología de información y comunicación, lo cual refleja el surgimiento de una sociedad flexible, dinámica y que cada vez más denota cambios y transformaciones preponderantes en el mundo del trabajo. De esta manera, los nuevos sistemas de producción y de organización redefinen la sociedad del conocimiento y por ende el mercado laboral. El conocimiento, la educación y en general los procesos de formación y capacitación cobran hoy un papel protagónico. El estudio desarrollado en esta tesis doctoral apunta como propósito analizar el proceso de capacitación laboral con el fin de destacar los factores estratégicos que figuran en la organización del trabajo, las regulaciones nacionales e internacionales y su reconocimiento en las organizaciones empresariales y en las personas, así como en su actividad laboral. Como metodología, la investigación se desarrolló a través de la investigación cuantitativa, con énfasis en lo descriptivo. Destacando durante el desarrollo la sistematicidad que todo proceso científico debe desarrollar. Se aplicó una encuesta a 50 empresas, que recogió la opinión de tres dimensiones relevantes en el estudio. La primera referida a la organización flexible del trabajo, la segunda referida al proceso de capacitación y finalmente la tercera referida al marco legal que sustenta el proceso de capacitación tanto en Venezuela como en el mundo.

El estudio concluye que se evidencia-por parte de los actores consultados-una gran disposición frente a los cambios y transformaciones, traducándose en la participación de nuevas formas de organización del trabajo orientados a una organización flexible y donde los empresarios y los responsables de la dirección de recursos humanos, han logrado incluir diversas estrategias, convenios, disposiciones y leyes sobre la capacitación, logrando un desarrollo profesional de los trabajadores, idóneo y cónsono a las exigencias del mercado laboral.

Palabras Clave: Capacitación, Formación y organización flexible.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCION ESTUDIOS DEL TRABAJO**



## **LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES EN LA NUEVA FORMA LABORAL FLEXIBLE. REGULACIONES, ALCANCES Y PERSPECTIVAS**

**Autor Claudia Terán  
Tutora: Cejas, Magda**

### **SUMMARY**

The study mentions the transformative process facilitated by globalization and information and communication technology, reflecting the emergence of a society flexible, dynamic and increasingly dominant denotes changes and transformations in the world of work. Thus, the new production systems and redefine organizational knowledge society and thus the labor market. Knowledge, education and general education and training processes today charged a leading role. The study conducted in this thesis aims to analyze the purpose of job training process in order to highlight the strategic factors listed in the organization of work, national and international regulations and recognition in business organizations and individuals as well as in their work. As a methodology, research development through quantitative research, with emphasis on the descriptive. Stressing for the systematic development of all scientific process to develop. A survey of 50 companies, which reflects the opinion of three dimensions relevant to the study. The first refers to the flexible organization of work, the second refers to the process of training and finally the third referred to the legal framework that supports the training process in Venezuela and in the world.

The study concludes that the evidence-by-viewed actors great readiness to changes and transformations, resulting in the participation of new forms of work organization oriented and flexible organization where entrepreneurs and those responsible for steering human resources, have managed to include several strategies, agreements, regulations and laws on training, managing professional development of workers, appropriate and in harmony with the requirements of the labor market.

Keywords: Training, Training and flexible organization.

# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTO.....	
RESUMEN.....	
INTRODUCCIÓN.....	
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA.....</b>	
Abordaje del Problema de Investigación .....	
Presentación de los Objetivos de la Investigación.....	
Justificación de la Investigación.....	
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>ALCANCES DE LOS REGISTROS TEORICOS.FUNDAMENTOS TRONCALES Y BASES CONCEPTUALES</b>	
Registros Teóricos de la Investigación.....	
Fundamentos Troncales de la Investigación.....	
Bases Conceptuales de la Investigación.....	
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>BASES LEGALES QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACION....</b>	
<b>CAPITULO IV</b>	

Componente Técnico Metodológico: Diseño de la  
Investigación ....

**Componente Técnico Metodológico: Tipo de  
Investigación ...**

**Componente Técnico Metodológico: Elección de las  
Técnicas de Observación .....**

**Componente Técnico Metodológico: Población y  
Muestra.....**

Componente Técnico Metodológico: Métodos de Recolección  
de Datos e Información.....

Componente Técnico metodológico: Confiabilidad y  
Validez.....

Componente Técnico Metodológico: Análisis De la  
Información. ....

## CAPITULO V

**RESULTADOS DEL ESTUDIO.....**

Análisis de la Realidad Empresarial en Torno a la  
Capacitación Laboral

**BIBLIOGRAFIA.....**

**ANEXOS .....**

## INTRODUCCION

En el último decenio del siglo XX, el fenómeno socioeconómico más importante que enfrentó el mundo es la globalización, la cual es el producto de los acontecimientos políticos-económicos mundiales acaecidos en los últimos años, manifestándose como un fenómeno multifacético que debe propiciar el análisis tanto de los que gobiernan, como las empresas, los trabajadores y las personas en general; dicho fenómeno implica, nuevas tecnologías, creación de mayores espacios económicos, aplicación de acuerdos de libre comercio y convenios regionales, entre otros; todo esto conlleva la liberalización de las fronteras y controles aduaneros, liberalización de procedimientos bancarios y libertad de acceso a esas zonas, todo lo cual tiene consecuencias importantes para el desarrollo económico de nuestros países, pero a la vez crea nuevos riesgos para el futuro y trae consigo consecuencias perjudiciales para pequeñas economías dependientes, principalmente las de países en desarrollo y de países en transición, si no asumen con propiedad el reto que dicho cambio representa. Vendeguer Puig y Alvarez Alonso (2001)

En este sentido, un nuevo mundo tomó forma para el siglo XXI, el cual se originó en la coincidencia histórica hacia finales de los años setenta y permite la presencia de procesos independientes: la revolución de la tecnología de la información, la crisis económica tanto del capitalismo como del estatismo y sus reestructuraciones subsiguientes; y el florecimiento de movimientos sociales y culturales, como el antiautoritarismo, la defensa de los derechos humanos, el feminismo y el ecologismo. De esta manera, la interacción de estos procesos y las reacciones que desencadenaron crearon una nueva estructura social dominante, la sociedad red, una nueva economía, la economía

informativa-global y una nueva cultura: la cultura de la virtualidad real. La lógica inserta en esta economía, en la sociedad y en esta cultura subyace en la acción social y las instituciones de un mundo independiente.

A propósito de lo expresado, Castells (2004, p.406-408) afirma que se ha gestado una revolución tecnológica que indujo la aparición del informacionalismo como cimiento material de la nueva sociedad, en este proceso, la generación de riqueza, el ejercicio del poder y la creación de códigos culturales han pasado a depender de la capacidad tecnológica de las sociedades y las personas, siendo la tecnología de la información el núcleo de esta capacidad, de esta manera la importancia particular en la tecnología fue permitir el desarrollo de redes interconectadas como una forma auto expansiva y dinámica de la organización en la actividad humana. Así entonces, esta lógica de redes transforma todos los ámbitos de la vida social y económica.

La crisis de los modelos de desarrollo económico tanto capitalista como estatista impulsó su reestructuración paralela, adaptándose a diversas medidas y políticas que, en conjunto, llevaron a una nueva forma de capitalismo. Esto se ve cristalizado por las actividades económicas expansivas, la flexibilidad organizativa y un mayor poder de las empresas en su relación con los trabajadores, las presiones de la competitividad, la flexibilidad del trabajo y la sindicalización ha conducido a grandes transformaciones en materia laboral, económica y social.

Así entonces, se ponen de manifiesto los procesos transformadores, propiciados por la globalización y las TIC, reflejándose en el surgimiento de una sociedad flexible y dinámica, proporcionando herramientas para la comunicación a distancia mediante redes, el almacenamiento y procesamiento de información, la individualización coordinada del trabajo,

la concentración descentralización simultáneas de la toma de decisiones, así entonces nuevos competidores- empresas y países- pasaron a reclamar una cuota creciente de la producción, el comercio, el capital y el trabajo.

Sin embargo las sociedades no son solo resultado de la transformación tecnológica, económica, ni cabe limitar el cambio social a crisis y adaptaciones institucionales (Castells ob.cit), su comportamiento obedece a múltiples factores, como lo son los culturales, educativos, la búsqueda de la calidad de vida, el rescate de la ética y de los valores entre otros.

De esta manera, ante tantas transformaciones y ante circunstancias complejas, el nuevo sistema de producción redefine el papel del trabajo como productor y se diferencia marcadamente según las características de los trabajadores. Una diferencia importante atañe a lo que denomino trabajador genérico frente a trabajador autorprogramable, estableciéndose diferencias entre ambos (genérico y auto programable); traduciéndose estas condiciones según Blanco Prieto(2007), Olive (2007) Martínez Boom (2004), Castells (ob.cit)...la cualidad crucial para diferenciar estos dos tipos de trabajador es la educación y la capacidad de acceder a niveles superiores de educación, esto implica la capacidad que tiene la persona para incorporarse en esta nueva sociedad del conocimiento e información.

Si esto es así, el conocimiento y, por tanto, la educación, serán el fundamento del nuevo orden social que comenzará a configurarse acompañando el devenir del tercer milenio. En el nuevo milenio, cada individuo y cada organización construirán su capacidad de acción y, por tanto, su posición en la sociedad, mediante el conocimiento y la capacidad para generar nuevo conocimiento, que le permita adaptarse al ritmo veloz del cambio. Este es el rasgo central de las sociedades del conocimiento, o sociedades capaces de generar conocimiento acerca de su realidad y de su

entorno, y capaces de utilizar dicho conocimiento para concebir y construir su futuro. De esta forma, el conocimiento se convierte no sólo en instrumento para explicar y comprender la realidad, sino también en motor de desarrollo y factor dinamizador del cambio social y laboral. Malagon Plata (2005)

De igual forma Drucker (2004) afirma lo siguiente:

*...Las actividades centrales de creación de riqueza no serán ni la asignación de capital a usos productivos ni el trabajo –los dos polos de la teoría económica de los siglos XIX y XX, bien fuera clásica, marxista, keynesiana o neoclásica. El valor se crea por la productividad y por la innovación, ambas aplicaciones del conocimiento al trabajo. Los grupos sociales dominantes de la sociedad del conocimiento serán los “trabajadores de conocimiento” -ejecutivos instruidos que saben asignar sus conocimientos a usos productivos- [...]*

Queda así de manifiesto el desborde de las fronteras del conocimiento, o más bien parecen ya no tener límite, el conocimiento ha abierto posibilidades de intervención en cuanta esfera de la vida humana y de la naturaleza puede imaginar el ser humano. En este contexto, el gran desafío de los países no es solo realizar transformaciones estructurales, institucionales, legislativas y políticas públicas- en educación, economía, cultura, ciencia y tecnología- se trata precisamente de generar cambios en la población que trate adecuadamente los problemas más significativos en la sociedad actual. De este modo, la autora de esta tesis doctoral no pretenderá con su estudio abordar todos los problemas de índole social, cultural, económico, político y educativo, hay que comprender estas indicaciones señaladas para interpretar la clave que pretenderá abordar en esta investigación, pareciera que el planeta está comprometido por todos estos problemas y que sus soluciones son complejas, abrigándose sin lugar a duda esperanzas sobre el desarrollo humano, la calidad educativa,

las necesidades de aprendizaje, las reformas laborales y en fin un sin número de actividades y acciones que condicionan el mundo de trabajo más allá de las circunstancias actuales.

El estudio doctoral pretendió llevar a cabo un análisis del proceso de capacitación laboral en el ámbito de las organizaciones empresariales, con el fin de conocer las estrategias existentes en la organización del trabajo, las regulaciones nacionales e internacionales que rigen en materia de capacitación y su aplicabilidad en termino del reconocimiento de las competencias de las personas en su actividad laboral.

Por consiguiente fue necesario consolidar el estudio a través de 4 propósitos:

- El primero busco estudiar la gestión de los recursos humanos estableciendo los componentes preponderantes en la capacitación, formación y competencias de las personas. Por tanto, la autora escogió las bases que sustentaban la composición teórica a través de teóricos en las tres dimensiones, capacitación, formación y competencias.

- El segundo buscó describir el proceso idóneo que caracteriza la capacitación laboral frente a los nuevos escenarios laborales que se presentan en las organizaciones, de esta manera la autora recogió

- Como tercer propósito se pretendió describir las teorías de la formación de los recursos humanos basada en competencias y de la gestión del conocimiento con el fin de conocer los aspectos claves que hacen posible establecer la relación de estos en el éxito de las organizaciones mediante la generación de ventajas competitivas.

- Y el ultimo consistió en establecer los componentes de cambio que actúan en la flexibilización laboral así como también en los factores que determinan la capacitación laboral en las organizaciones del trabajo

# **CAPITULO I**

## **ABORDAJE DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**



## **EL PROBLEMA: ABORDAJE DEL ESTUDIO:**

Actualmente son muchos los tratadistas que han dado origen al estudio y connotación de las Organizaciones Flexibles del Trabajo, en consecuencia, el escenario presentado en el ámbito internacional permite considerar eventos de impacto en el mundo de trabajo.<sup>10</sup>

Las exigencias de cambio cobra mayor protagonismo en entornos donde la globalización de los mercados y la internacionalización de la actividad productivo-empresarial hacen mayor presencia, lo cual permite que estos se denoten a través de diversos componentes que apuntan hacia el análisis de procesos que han originado transformaciones importantes en el sector industrial, los avances en las tecnologías de la información, por ejemplo, han tenido consecuencias perceptibles en las estructuras organizativas, en esta línea cabe destacar:

1. Las empresas están adaptándose de manera rápida a nuevas formas de organización, abandonan la organización basada en el taylorismo y fordismo, se produce la racionalización de la racionalización, es decir la búsqueda de nuevas formas de presencia en el mercado, los cambios organizativos alcanzan a toda la estructura de la empresa y de manera especial a los trabajadores a quienes se les ofrece mayor autonomía, jobs enriquecidos y nuevas responsabilidades.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> La crisis económica mundial ha puesto en evidencia los problemas de la economía y del mercado en todos los países del mundo. Lo más notable probablemente se encuentre en los desequilibrios del mercado laboral, también en los colectivos desfavorecidos- aquellos que no tienen trabajo y calidad de vida-también aquellos que evidencian desajustes entre la formación y el empleo, la persistencia de la alta temporalidad, la reforma de negociaciones colectiva, inclusive en países como en Venezuela la reforma laboral, falta de protección y seguridad social, sumado a esto componentes se denota crisis en las deudas que han contraído algunos países, el control del déficit público, en el caso de Venezuela el control cambiario entre otros.

<sup>11</sup> La relación laboral flexible se caracteriza por la progresiva eliminación del modelo taylor-fordista, la transformación de las estructuras empresariales, el acceso a la información y a la participación,

2. El continuo y rápido avance las nuevas tecnologías de información y comunicación y de la electrónica.<sup>12</sup> Lo cual ha permitido romper fronteras de las empresas.

3. Se está modificando la estructura del mercado de trabajo, creando la necesidad de superar la rigidez de las estructuras productivas, provocadas por las cuantiosas inversiones exigidas en el os procesos automatizados y que tienen una consecuencia directa en la flexibilización de los mercados de trabajo y obviamente de las organizaciones empresariales.

4. Se configura una nueva forma de relaciones en la empresa que se fundamenta en la aparición de nuevos espacios profesionales y en la individualización de las relaciones empresario-trabajador.

5. La tercerización aparece como un actor que provoca un crecimiento como consecuencia del desarrollo social, donde emergen nuevas profesiones, incrementándose con ello la especialización

6. Los sindicatos se manifiestan con una tendencia a la corporativización al mismo tiempo que una desorientación de los mismos para enfrentarse con los nuevos retos <sup>13</sup>

7. La diversidad de la demanda, cada vez más vertiginosa.

8. Las nuevas técnicas organizativas y de gestión estratégica en las organizaciones

9. La mayor formación profesional de los trabajadores en el ámbito de las organizaciones privadas o públicas.

---

el compromiso con la calidad, nuevas formas de remuneración, el trabajo en equipos y por proyectos, nuevas formas de entender la subordinación jurídica, y la polivalencia, la capacitación y el entrenamiento.

<sup>12</sup> A propósito Velasco Balmaseda y Olaskoaga Larrauri, plantea los modelos de organización flexible con énfasis a las transformaciones de cariz tecnológico y sus alcances en este tipo de organización. Las TIC han ejercido una notable influencia en la aparición de nuevas configuraciones de diseño organizativo. El impacto ha tenido lugar por las nuevas redes de comunicaciones, que añan virtudes como la rapidez, la capacidad, el coste y la flexibilidad.

<sup>13</sup> La cooperativización es una tendencia productiva en la actualidad no solo del Socialismo, sino que por el contrario en el seno del Capitalismo moderno, esta forma de propiedad y producción han venido ganando terreno por lo que el análisis de toda la información existente sobre este tema puede ayudar a superar los errores cometidos sobre este tema en la construcción del Socialismo del XXI

No cabe la menor duda que estos cambios, están ocasionando transformaciones trascendentales en las empresas, reconociendo que son altamente complejos, aunado con la dosis de carácter regulatorio que están inmerso en la jurisprudencia de las naciones. El cambio constante, la organización en red en lugar de piramidal, las jerarquías no rígidas, las cooperaciones y las alianzas, el recurso creciente a la subcontratación, la exigencia en la formación profesional y el desarrollo de las competencias son rasgos y factores de la nueva y futura realidad económico-empresarial. que asume la gran mayoría de los escenario del sector productivo.

En este orden de ideas, siguiendo a Iranzo y otros (1990) el desarrollo de estas tendencias -y otras- indican que se está imponiendo una nueva forma de concebir los sistemas de producción en correspondencia con los cambios antes mencionados. Hollard (2000) introduce los llamados sistemas flexibles como aquellos medios de producción más automatizados con los que puede dotarse a una empresa de procesos de mecanizado, provocando cambios cuya observación es indispensable para analizar las tendencias en la evolución de la organización del trabajo. Coincide con este planteamiento Cavestro (2000) quien alude respecto a las organizaciones la necesidad de considerar el contenido del trabajo y la capacitación los cuales también evolucionan rápidamente con el surgimiento de las nuevas tecnologías, lo cual favorece un acrecentamiento a la capacitación y formación de las personas.

Por ello, dentro de las diversidades locales y nacionales, las empresas más exitosas mantienen una base general que puede identificarse con el establecimiento de un nuevo patrón estructural, que en numerosos aspectos disiente del que oriento a la empresa tradicional y que ha pasado a constituirse en el deber ser de la gerencia moderna. En

correspondencia a lo expuesto, Hermosilla (2010) plantea que la organización del trabajo por lo general, se encuentra inmersa en un proceso de mutación que apunta a la sustitución de una estructura jerárquica y rígida que se basa fundamentalmente en el desarrollo de actividades laborales especializadas y frecuentemente repetitiva propia de los sistemas tradicionales de producción en masa, por una estructura horizontal y en continuo cambio basada en procesos de información y más aun de conocimiento, así como también aspectos tales como la capacidad de adaptación de cara a los sistemas modernos de producción.

A tenor de lo expuesto, es necesario destacar que la organización flexible del trabajo, tiene su origen en la automatización de los procesos productivos, que elimina la tradicional relación entre el hombre y la máquina, y constituye una respuesta de las empresas a un mercado que está en evolución y dinamismo permanente, y a unas necesidades que vienen marcadas por los clientes. De ser así, la autora considera que a raíz de los procesos de automatización se debe comprender las exigencias que conlleva una reconversión profesional <sup>14</sup>para aquellos trabajadores que en su momento ocupaban un puesto de trabajo que le vinculaba con la máquina y que ahora se ve transformado por la tecnología.

Por otro lado tendrá que señalarse que la organización flexible del trabajo es un elemento más de la llamada "empresa flexible", caracterizada por la flexibilidad de las instalaciones y equipos productivos, de los flujos de materiales e información y de la distribución de los productos, cuyo objetivo es la mejora de la productividad de las empresas, la calidad de su producción y su capacidad de innovación, la mejora en la capacitación y formación profesional y por ende la mejora en el desarrollo profesional de sus recursos humanos.

---

<sup>14</sup> También llamado: Readaptación profesional, recualificación profesional, reconversión de los trabajadores

Es por ello, que habrá que enfatizar en el interés de muchos países del mundo y de las organizaciones que están buscando incansablemente tener una representación impactante en los mercados laborales y económicos, para ello, es necesario adecuarse al conjunto de retos que hoy tienen las organizaciones empresariales. Desde esta perspectiva Bueno Campos (1996, p.267) ha propuesto un elenco de características clasificadas en dos grupos para definir una organización flexible:

- La primera propone consolidar los procesos de sistema de información de apoyo a los procesos de decisión, así como los sistemas de gestión basado en tecnología de información innovadora. Función especial de la Innovación mas Desarrollo a los procesos de decisión.

- La segunda propone consolidar los comportamientos a través de: Personas altamente cualificadas capaces de asumir riesgo y adaptarse a los cambios, orientación al cliente y además hacia la calidad de los servicios así como la capacidad para movilizar la empresa para su diseño y para la asignación de sus recursos.

El enfoque planteado por la Organización Internacional del Trabajo (2004) titulado **generando trabajo decente en el Mercosur .empleo y estrategia de crecimiento, hace énfasis que el** aumento de la competitividad emerge, en parte, como proceso de aumento de la productividad vinculado al ajuste de los mercados.

Sin embargo, hoy el mercado de trabajo apunta hacia el fortalecimiento y la aplicación decisivamente de esta tendencia. No puede lograrse, como se pretendió en el pasado con la simple reducción de los costos laborales medios, que condujeron a la precarización del mercado laboral.

En este Informe, el énfasis es en la combinación de un conjunto de políticas, entre las cuales cabe mencionar:

- ✓ Acceso difundido a innovaciones , mejoría de la educación básica y la formación laboral; articulación de la micro y pequeña empresa con las redes productivas existentes o por desarrollarse y acceso a recursos para las mismas;

- ✓ Promoción de la negociación colectiva e inclusión en ella, de acuerdos entre trabajadores y empleadores en torno a compromisos sobre medidas concretas para aumentar la productividad y al equitativo reparto de los beneficios que genera ese aumento de productividad,

- ✓ Mayor transparencia del mercado en lo que hace a la información sobre experiencia y calificación (es decir al potencial de productividad) de los trabajadores;

- ✓ Difusión de estrategias de aumento de la productividad y calidad hacia la mediana y pequeña empresa;

El informe permite enfatizar en la capacitación laboral considerando el proceso de modernización y de coordinación de los esfuerzos que en este campo realiza tanto el sector público como el privado, también impulsando un mercado regulado de servicios de capacitación y formación que permita extender, progresivamente, estos servicios hacia el resto de la sociedad.

Así mismo, el informe destaca que la flexibilización salarial no tendría el efecto buscado en las empresas que requieren una alta cualificación de sus empleados, puesto que por los costes que incurren en su capacitación deben procurar pagar sueldos sobre el mercado para conservarlos en la empresa. A mayor especialización de la empresa más difícil será aumentar el empleo mediante una reducción salarial. (OIT, 1989). En igual sentido, mayores salarios relativos mejorarían la calidad

de la fuerza de trabajo solicitante de empleo, así como incentivaría la productividad individual, disminuyendo de esta forma los costes laborales unitarios. (Ibíd.)

Diversos estudios sostienen que en los hechos existe una relación limitada entre la demanda relativa de mano de obra y los niveles salariales. En este sentido, el elemento determinante será siempre el volumen global de empleo del que se disponga, por lo que distintos expertos en la materia ven con preocupación los riesgos derivados de una política de salarios reducidos y de baja productividad en relación con los niveles generales de formación y experiencia y de la economía en su conjunto. (Comisión de las Comunidades Europeas, citado por OIT, 1992).

En este mismo orden de ideas, el Informe CEPAL (2011-2012) plantea que el crecimiento de las economías de América Latina y el Caribe en 2011 se basa, en gran medida, en el impulso del consumo privado, que obedece a la mejora de los indicadores laborales y el aumento del crédito. Al mismo tiempo, el agotamiento de la capacidad productiva ociosa originando en el sostenimiento de la demanda interna, en un contexto de mayor disponibilidad de crédito está dando lugar a un aumento de la inversión que, de esta forma, recupera los niveles alcanzados antes de la crisis. El crecimiento sostenido está repercutiendo de manera positiva en la capacidad de creación de empleo de las economías de la región y esto permite esperar una nueva reducción de la tasa de desempleo, que se proyecta entre un 6,7% y un 7%. De esta manera, la tasa de desempleo podría ubicarse por debajo de los niveles previos a la crisis, en el marco de una mejora de la calidad de los puestos creados, como lo sugiere el aumento de la participación del empleo asalariado formal en el empleo total que se observa en una serie de países en la primera parte de 2011.

Por tanto, queda en evidencia las diversas transformaciones que ha tenido el mundo del trabajo sumado a los cambios generados por la complejidad del entorno global. En el tema que ocupa a la autora para el desarrollo de la tesis doctoral, es necesario puntualizar en la Recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo (2005)<sup>15</sup>, la cual en el ordinal 19 plantea:

...los miembros en consulta con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las repercusiones que tiene la recopilación de datos para las empresas, deberían apoyar y facilitar la investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos y capacitación, la que podría comprender en particular: **...la identificación, medición y previsión de las tendencias de la oferta y la demanda de competencias y cualificaciones en el mercado de trabajo.** (OIT, 2005, p.11)

Esta recomendación obliga a revisar el contexto de los recursos humanos en tres grandes recomendaciones: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente. Así, por ejemplo, en el capítulo correspondiente al desarrollo de la formación, resalta la necesidad que los Miembros promuevan, con la participación de los interlocutores sociales, “...la identificación permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto” (artículo 9-a, p.6) y, adicionalmente, que “...recopilen información sobre las competencias y las tendencias emergentes en el mercado de trabajo a partir de las diversas fuentes, incluidos estudios longitudinales, que no se limiten a la clasificación tradicional de las

---

<sup>15</sup> En esencia, esta Recomendación concede gran importancia a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, a la creación de trabajo decente y a la empleabilidad de las personas, considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias. Pero la diferencia está, en que esta investigación defiende explícitamente, la posición de un hombre complejo que necesita conocer para auto gestionarse.

ocupaciones” (artículo 18-b, p. 10) , siendo este aspecto lo que ocupa la atención de esta investigación.

La verdadera esencia que se incorpora en la Recomendación 195 es precisamente a que esta recomendación refiere la “formación” de una forma más general, sobreentendiendo en ella su carácter profesional. Es considerar en todo su alcance lo referente a “aprendizaje permanente”, “competencias”, “cualificaciones” y “empleabilidad”, a partir del entendimiento de que todo y cualquier proceso de formación, en el sentido integral de la palabra, incluye lo que convencionalmente se llama “formación para el trabajo”. Sin embargo, su título aún hace referencia al “desarrollo de los recursos humanos

En consecuencia, la globalización parece ser en palabras de Alves (2001), una ineludible disyuntiva que no solo considera la tecnología (situación que obliga a cada país a unir esfuerzo por la integración) sino mas bien, en ella confluye aspectos tales como la capacidad de negociación ante los globales, productividad y competitividad que estaría enmarcada en un proyecto de integración que intenta consolidar las competencias y el fortalecimiento de quienes fungen como estrategias de negocio, los cuales crean y fortalecen las empresas globales, haciendo verdaderos esfuerzos para el desarrollo educativo y profesional de la gente.

En este sentido, Iranzo y Richter (2006) expresan “en el mundo, las diferentes economías de los países han atravesado desde la década de los setenta hasta la actualidad, fuertes crisis que han llevado a las sociedades a unirse mediante celebraciones de convenios de ayuda y cooperación, con el fin de poder reactivar sus economías a través de la recuperación de la productividad de sus parques industriales nacionales y de la apertura de sus mercados de comercialización e intercambio tecnológico cultural.”

De allí que para lograr los objetivos comunes se hizo necesaria una reforma de fondo de las legislaciones de los diferentes Estados en materia comercial, tributaria y del trabajo; las cuales se llevan a cabo con la finalidad de eliminar la rigidez jurídica existente dentro de los ordenamientos jurídicos y así dar paso al establecimiento de normas legales flexibles que contribuyeran al desenvolvimiento óptimo de los intercambios comerciales, técnicos y laborales. La flexibilización es una característica de las sociedades contemporáneas, incluyendo a los países de América Latina, y una de las tendencias de la globalización de la sociedad capitalista. Pero es importante aclarar que flexibilizar no significa desregular. La desregulación es definida Valenzuela Herrera (2010) como “la eliminación de las intervenciones normativas externas (heterónomas) y el retorno a la regulación del mercado de trabajo por la autonomía individual”.<sup>16</sup>

Asimismo, el especialista mencionado explica que mientras la desregulación persigue la eliminación de las reglas protectoras, la flexibilidad sólo propone su revisión. En la misma dirección Iranzo y Richter (2006) expresan “en el mundo, las diferentes economías de los países han atravesado desde la década de los setenta hasta la actualidad, fuertes crisis que han llevado a las sociedades a unirse mediante celebraciones de convenios de ayuda y cooperación, con el fin de poder reactivar sus economías a través de la recuperación de la productividad de

---

<sup>16</sup> Se han conceptualizado dos formas de desregulación: a) Desregulación radical: que consiste en la eliminación o drástica reducción de los niveles de protección legal lo que viene a significar un retroceso a la regulación económica del mercado y a la autonomía individual en detrimento de la protección otorgada por la ley y a la autonomía colectiva que quedarán excluidas como fuentes normativas de la relación laboral) Desregulación atenuada: que consiste en la pérdida o eliminación de los mínimos legales en la relación individual, contraponiendo en forma de compensación la revitalización y reforzamiento de las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, es decir, propone dejar a la autonomía colectiva la fijación de las condiciones de trabajo.

sus parques industriales nacionales y de la apertura de sus mercados de comercialización e intercambio tecnológico cultural.”

De allí que para lograr los objetivos comunes se hizo necesaria una reforma de fondo de las legislaciones de los diferentes Estados en materia comercial, tributaria y del trabajo; las cuales se llevan a cabo con la finalidad de eliminar la rigidez jurídica existente dentro de los ordenamientos jurídicos y así dar paso al establecimiento de normas legales flexibles que contribuyeran al desenvolvimiento óptimo de los intercambios comerciales, técnicos y laborales.

La flexibilidad del trabajo se ha extendido, sobre todo en los países más desarrollados de América Latina. Su presencia se ha visto en la forma de:

- Cambio en las leyes laborales.
- Transformación de la contratación colectiva.
- Ruptura y debilitamiento de los pactos colectivos entre sindicato, estado y empresa.
- Preferencia por la flexibilización unilateral impuesta por el patrono.

Ante estas circunstancias en Venezuela y más concretamente en el Estado Carabobo, el sector industrial ha venido sufriendo sobresaltos de carácter político, lo cual ha incidido notablemente en la economía venezolana, muestra de ello, lo identifica los indicadores económicos que hoy presenta los entes gubernamentales.

Las fuentes del riesgo negativo institucionales, industriales y políticas del entorno venezolano son cada vez más notorias y también se encuentran en crisis, el petróleo –representa cerca de un 30% de toda la economía, la mitad de los ingresos del sector público y mas del noventa por ciento de las exportaciones-y la volatilidad de sus precios se

desenvuelven en un mercado de incertidumbre, lo que ha ocasionado como resultado -a modo de ver de Gómez Pavel (2011)- un componente ideológico muy marcado que se impone cada vez más, creando una gran volatilidad agregada (financiera y regulatoria) que se magnifica por la presencia de marcados sesgo anti empresarial.

En contrasentido, ante este panorama no solamente económico, también laboral y social, el dilema –de acuerdo a la autora- parece apuntar hacia la preocupación existente por parte del conglomerado de empresas y empresarios que están a la expectativa de regulaciones en materia laboral<sup>17</sup>, esto conlleva a establecer elementos claves y protagónicos en el sistema laboral venezolano que quizás no permita darle la importancia a las múltiples condiciones que rigen en materia de capacitación laboral, el empresario venezolano suele estar más preocupado por problemas burocráticos cuyo matiz lo representa las múltiples condiciones que rigen para el funcionamiento productivo y administrativo de la industria privada.

Es así, como en Venezuela es posible comprender que exista más interés en mantenerse en el mercado que abrir posibilidades de capacitación y desarrollo de carrera –interna o externa- a los trabajadores del sector empresarial. Es de destacar que existe en Venezuela una legislación respecto a la capacitación que pone al relieve la imperiosa necesidad que tienen los trabajadores y trabajadoras de ser formados y capacitados, atendiendo así los requerimientos, transformaciones y cambios que ha dado lugar las nuevas formas de organización del trabajo<sup>18</sup>. Para la autora una de las interrogantes que es propia a

---

<sup>17</sup> La autora recomienda la lectura del artículo titulado Los mercados Laborales en Venezuela, 30 años de regulación laboral informe presentado por Ven economía-Industria y Comercio.

<sup>18</sup> Al respecto Juan José Castillo (1991) a través del texto Nueva Forma de Organización del Trabajo-NFOT- compila aspectos tales como: punto de partida NFOT, el marco global, la historia reciente, las condiciones de trabajo, la cultura y la practica entre otros, la autora refiere este texto dado que su contenido sigue siendo de gran importancia porque denota la historia hasta estos tiempos de las NFOT

plantearse sería ¿ En qué forma puede pensarse en los procesos de capacitación profesional en el sector empresarial carabobeño ante la situación actual del país la cual señala regulaciones laborales cada vez más complejas en pro del desarrollo empresarial y profesional?

Quizás las respuesta en torno a este panorama son múltiples, no existe una receta, una fórmula para tranquilizar un clamor desesperado para obtener alguna ecuación integradora y que solucione las dificultades que tiene el sistema empresarial venezolano. Para los que conducen el actual proceso no existe certidumbre alguna, en lo que hacen ni en el destino hacia el cual se dirige, el crítico momento que vive Venezuela en los ámbitos político, económico y social ha tenido un impacto en el sector productivo y sus organizaciones. Frente a la agresiva estrategia gubernamental –crecientes intervenciones, nacionalizaciones, ocupaciones temporales, adquisiciones forzosas y expropiaciones, las empresas se han visto en el imperiosa necesidad de negociar en condiciones adversas, muchas veces con un objetivo distinto a lo que se han planteado desde su estrategia de negocio, lo cual ha provocado que la agenda político ideológica se impugna, ello ha llevado a la creación de nuevas estrategias que afronten las vicisitudes del gobierno, estrategias a su vez que garanticen la continuidad de sus negocios, así como el escrutinio público, requiere del liderazgo organización un profundo conocimiento de la conducta humana y de los procesos políticos y sociales, exige entonces la creación de un nuevo espacio y una capacitación que no solo contemple lo técnico sino las competencias idóneas para afrontar dichas situaciones laborales. Romero, León (2010)

De esta manera, las organizaciones venezolanas encaran el reto de desarrollar nuevos mecanismos que permita el fortalecimiento de las organizaciones, para ello, será necesario apuntalar hacia estrategias más eficaces que permita garantizar la gestión del recurso humanos de cara a nuevos escenarios de negociación que son a su vez pocos convencionales.

La realidad es que los controles de precios, la dificultad para acceder a las divisas otorgadas por Cadivi<sup>19</sup>, un marco legal desproporcionado y asfixiante, la dependencia de las importaciones, la falta de estímulo al aparato interno y la creciente estatización, constituyen caldo de cultivo para una economía desequilibrada. A todo ello se suma la devaluación de la moneda, que también ha tenido consecuencias económicas, como es lógico, por ello la capacitación laboral no sólo tiene implicancias técnicas para los puestos de trabajo sino que impactan de forma integral en la formación de los trabajadores, de los movimientos emergentes: formación política, técnica, cultural, pedagógica, social, etc. Y por ende en la productividad y competitividad de las empresas.

Sería así interesante, encontrar respuesta sea torno a:

✓ Cómo aumentar la capacidad productiva y competitiva de los recursos humanos que laboran en organizaciones a través de la capacitación?

✓ ¿Qué variables deberán tomarse en cuenta para desarrollar la capacitación laboral en el contexto de las organizaciones flexibles?

✓ ¿Cuáles son las premisas que determina el marco regulatorio de la capacitación en Venezuela? ¿existe correspondencia y alineación con la praxis que en esta materia aplican las empresas venezolanas?

✓ ¿Qué alternativas se pueden plantear para contar e incorporar la participación activa los actores laborales en pro de enaltecer el alcance de la organización flexible?

---

<sup>19</sup> Comisión de Administración de divisas CADIVI la cual se encarga de Administrar, coordinar y controlar la ejecución de la política cambiaria del Estado venezolano, con el propósito de contribuir al desarrollo integral de la Nación y al fortalecimiento de nuestra soberanía.

Lo anterior se explicara a través del desarrollo de la tesis doctoral hasta llegar a formular una propuesta que introduzca los lineamientos laborales existentes con énfasis en las regulaciones internacionales y más aun en la práctica profesional

# Propósitos del estudio

## OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:

### GENERAL:

Analizar el proceso de capacitación laboral con el fin de destacar los factores estratégicos que figuran en la organización del trabajo, las regulaciones nacionales e internacionales y su reconocimiento en las organizaciones empresariales y en las personas, así como en su actividad laboral.

### Objetivos Específicos

1. Destacar el rol de la gestión de los recursos humanos estableciendo los componentes preponderantes en la capacitación, formación y competencias de las personas.
2. Describir el proceso idóneo que caracteriza la capacitación laboral frente a los nuevos escenarios laborales que se presentan en las organizaciones
3. Describir las teorías de la formación de los recursos humanos basada en competencias, con el fin de conocer los aspectos claves que hacen posible establecer la relación de estos en el éxito de las organizaciones mediante la generación de ventajas competitivas y el desarrollo profesional.
- 4.- Establecer los componentes de cambio que actúan en la flexibilización laboral así como también en los factores que determinan la capacitación

laboral en las organizaciones del trabajo considerando el marco regulatorio existente en la actualidad.

## **JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION:**

En el ámbito laboral se observa con preocupación la cesión de espacios de gestión de recursos humanos por las nuevas regulaciones laborales que impera en las organizaciones actuales. Las condiciones actuales que acompañan el escenario empresarial venezolano no ayudan al reto de asumir los grandes cambios del mundo actual, si un país, decide aumentar su competitividad y su productividad necesariamente deberá atender en este proceso de desarrollo las condiciones que les permitirá crear un factor de diferenciación y que marque estratégicamente su componente competitivo.

Cada vez están más definidas las capacidades y las competencias de los diversos perfiles profesionales. Esto ha facilitado las distintas decisiones que ha que considerar de cada perfil, en consecuencia, la prospectiva en torno a la capacitación y formación profesional es cada vez más amplia, la sociedad se encuentra permanentemente sujeta a cambios que comporta la existencia de una constante exigencia en torno a los puestos de trabajo y a la efectividad de la gente al momento de su desempeño.

En este sentido el tema de la capacitación, formación y competencias, no es del dominio exclusivo de la investigación educativa, se ubica en la génesis de la investigación en todas las ciencias sociales,

aborda temas fundamentales de la conducta humana y de las instituciones así como de las organizaciones empresariales, de esta manera definir y seleccionar estos procesos tiene implicaciones sumamente complejas.

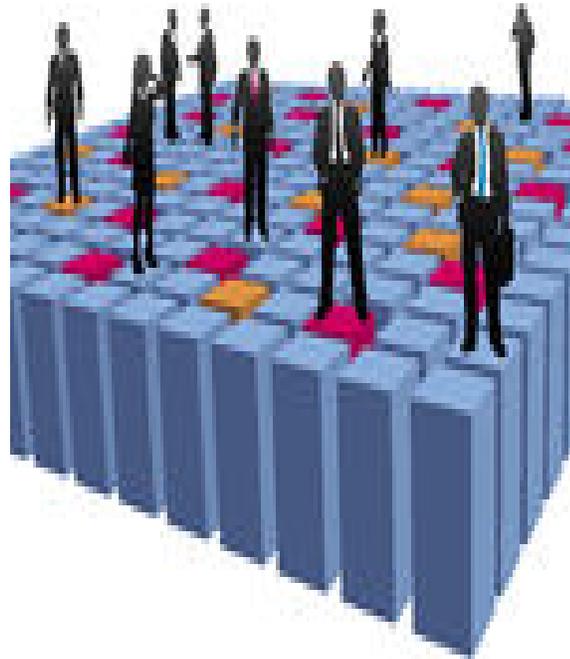
Desde la perspectiva teórica, la capacitación implica un contexto amplio, tanto la práctica del reclutamiento laboral como ciertas teorías son indicadores de la importancia que tiene las habilidades, las destrezas y los conocimientos necesarios para el desempeño en un cargo.

Desde una perspectiva laboral, no queda la menor duda que está relacionado con todos aquellos aspectos regulatorios que son determinantes en el marco de lo que confiere el derecho laboral y más propiamente lo concerniente desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadores que de una u otra forma establecen consideraciones en torno a su mejora. Igualmente, capacitarse para conseguir un empleo o bien para mantener un empleo es una tesis que se debate constantemente y que confiere lugar especial a la complejidad que ello significa.

Desde una perspectiva practica metodológica, la estimación en torno a temas de capacitación trae consigo el uso de técnicas y métodos apropiados para conocer desde la investigación de campo cuáles son los mecanismos idóneos que se ponen en práctica en torno a la capacitación laboral. Por último la importancia relativa del «factor conocimiento» dentro de las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo se ha incrementado considerablemente. El control de la información y el

# **CAPITULO II**

## **DESARROLLO DE LOS REGISTROS TEORICOS.FUNDAMENTOS TRONCALES Y BASES CONCEPTUALES**



## **CAPITULO II**

### **REGISTROS TEORICOS DE LA INVESTIGACION**

#### **ANTECEDENTES INTERNACIONALES:**

■ Eva Gallardo y Xavier (2009) en su estudio titulado la flexibilidad laboral en la empresa, presentado en la Universidad de Barcelona, Departamento de Economía y Empresas, se oriento a destacar las formas donde una organización puede ser flexible y en general sus recursos humanos. El elevado ritmo de cambio en los entornos y en las actividades exige a las empresas ser lo más flexibles posible. Pero no siempre está claro qué significa ser flexible.

Además se reordenan los elementos que delimitan la flexibilidad laboral y organizativa, alienándolos dentro de la estrategia empresarial, de forma que se pueden identificar las oportunidades que ofrece cada una de ellas por separado y su conjunto como estrategia. En primer lugar, se explica qué es una empresa flexible, para entrar a continuación en los elementos de flexibilidad laboral de una organización: flexibilidad salarial, flexibilidad en el lugar de trabajo (movilidad geográfica y teletrabajo), flexibilidad funcional y flexibilidad numérica (interna y externa). Los investigadores finalmente, analizan las posibles actitudes que puede adoptar la empresa ante la flexibilidad laboral. Esta investigación, resulta muy destacable para el presente proyecto doctoral por cuanto da cuenta a las diversas formas y concepciones que se pueden apreciar de la flexibilidad en el ámbito empresarial y desde la gestión de los recursos humanos.

■ Rodríguez, Alejandro (2009), en tesis doctoral titulada Consecuencias Socio-Laborales de los Nuevos Modelos de Organización de

la Producción Flexibles. La crisis económica de los años setenta introdujo importantes cambios en el modelo socio-económico de post-guerra, reestructurando el modelo de producción y el consumo de masas, moldeados a partir de la introducción de la nueva economía de la información y el conocimiento. Las empresas navales de la nueva economía globalizada también diseñan sus estrategias a escala interplanetaria, conectándose en redes flexibles que usan las tecnologías de la información y el conocimiento en todas las fases de sus actividades. Este entramado permite producir en aquellos lugares donde resulta más barato (en término de costes variables como el caso de la mano de obra) y vender en cualquier lugar del mundo. El nuevo modelo de producción supone la creación de una estructura productiva más flexible, lo que conlleva la segmentación de los procesos de producción entre diferentes centros productivos que pertenecen a los diferentes sectores productivos, todos ellos ahora parte de la nueva industria naval multisectorial, pero con una gestión y dirección centralizadas.

Este estudio representa un aporte a la investigación a la concepción de una nueva economía las empresas reaccionan mediante la flexibilización de sus aparatos productivos que inevitablemente repercuten sobre la forma en que los trabajadores desarrollan su trabajo. El proceso de flexibilización técnico-productiva, con la descentralización de la producción desde las grandes fábricas y la creciente subcontratación de múltiples servicios secundarios o de apoyo, conllevan la idealización en la organización de la producción, la flexibilización del empleo y la progresiva externalización de los costes por parte de las empresas navales hacia la sociedad y el entorno natural.

■ Olmedo, Clara (2006) Flexibilización e Institucionalización de la Precariedad-Informalidad Laboral: La Experiencia de la Provincia de La Rioja, este estudio doctoral apunto que en Argentina la flexibilización ,

iniciada en 1991, está informatizando el empleo en La Rioja, una provincia en la Región Noroeste. Este análisis focaliza en los planes de empleo “atípico” que el gobierno provincial implementa desde 1993. La flexibilización laboral, impulsada vía reforma a la legislación, institucionaliza condiciones informales-precarias de empleo, cuestionando la dualidad teórica trabajo formal-regulado-protégido vs. Trabajo informal-no regulado-desprotégido, que articula los estudios convencionales de informalidad. En Argentina, la reforma se concibió en la idea que la protección de los trabajadores representa un “costo” para la economía nacional, culminando en una flexibilización entendida como la desarticulación de la protección o reducción de ese costo, con la consecuente precarización-informalización laboral, abordajes estos de gran interés para el desarrollo del presente proyecto y futura tesis doctoral.

■ Gastan (2008). La gestión en los Recursos Humanos y su incidencia en la formación por competencias como componente estratégico y distintivo en las organizaciones. El estudio realizado en el Departamento de Economía y Empresa de la Universidad de Barcelona, pretendió plantear las consideraciones en torno a una economía globalizada. Una de las ventajas competitivas de los países se centra en “la gente”, las exigencias de la globalización instan a las empresas y a los trabajadores a ser cada vez más competitivos. El propósito de esta investigación es el de analizar la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de la formación de los recursos humanos como componente estratégico, para ello se ha considerado la vinculación que tiene la estrategia empresarial con la estrategia de los recursos humanos.

Para el estudio las competencias distintivas representan aquella metodología que se aplica en la formación de la gente y que busca destacar el valor del conocimiento, las habilidades y las competencias

propias de los miembros de la organización, que permitan evidenciar el trabajo en equipo, la colaboración, la empatía, la toma de decisiones, la resolución de conflictos entre otras. El investigador señala que el dinamismo el cual reina en el entorno empresarial condiciona cada vez más la gestión de los recursos humanos, obligando a las empresas a prestar mayor interés en el desarrollo de las personas. Por tanto la formación en la organización ha pasado a tener un lugar relevante destacando aquellas competencias que puedan generarse en las personas a través de la preparación y de la formación de la gente. Sin lugar a dudas, estos aspectos son clave en la concepción de este proyecto de grado, dado que destaca la incorporación de factores que son requeridos en el proceso del objeto de estudio para su análisis y configuración a la realidad de un órgano de control fiscal.

■ Gabriela Martini Armengol (2001) en su tesis doctoral titulada de la Regulación a la Desregulación del Mercado Laboral: El Impacto Socioeconómico de la Flexibilización en el Sector Textil Chileno presentada en la Universidad Complutense de Madrid, de la facultad de Ciencias Políticas y Sociología en España, estableció en el estudio partir de tres premisas fundamentales:

que la acción económica, particularmente a partir de la preponderancia del modelo de mercado auto regulado, tiene una incidencia directa en la acción social y la acción cultural; que la regulación de las relaciones laborales ha determinado históricamente la institucionalización del vínculo del Estado con las estructuras sociales, lo cual ha conformado la base social, institucional y de identidad de cada país; y que, por tanto, la flexibilización laboral, entendida como instrumento de desregulación de la relación salarial, implica la disolución de vínculos sociales fundamentales que cohesionan a la sociedad, lo cual representa un deterioro en las condiciones materiales de vida, un retroceso en los niveles

de cohesión social y una re significación de los valores culturales presentes en las organizaciones.

La investigadora hace énfasis en la transición del siglo XIX al XX marcada por la agudización de las luchas obreras y de la acentuación de la mediación del Estado en la relación capital-trabajo. Así entonces, manifestó la marcada relevancia que tienen los sistemas de seguridad social, la regulación de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, entre otras formas de regulación estatal, son, en su mayor medida, expresión y consecuencia de las batallas y conquistas de los trabajadores, cuya síntesis se expresa en la categorización del trabajo como un derecho ciudadano, pilar fundamental de la integración social. Para la investigadora igualmente el aporte de la investigación gira en torno a los actores sociales, teniendo en cuenta que el estado asume un papel activo y protagónico en el desarrollo de las economías locales. De esta forma, se consolidan y amplían los derechos de los trabajadores producto de las conquistas históricas y las concesiones estatales, mediante regulaciones de la legislación laboral, ampliando los avances logrados en el campo social.

En todo caso, el denominador común de las medidas adoptadas para la investigadora es la flexibilización del mercado el laboral como solución a la crisis económica y como mecanismo de defensa de la tasa de ganancia capitalista, en principio manifestada por pequeñas reformas que a partir de los ochenta en muchos de los países de América Latina se consolidan en la estrategia hegemónica de las economías occidentales. En consecuencia, se introducen cambios legislativos fundamentales en materia de seguridad social y en la reglamentación del mercado del trabajo, produciéndose modificaciones fundamentales en temas como la normativa de contratación y despido, la protección social, los costes de mano de obra, la organización del trabajo, etc. La flexibilización, se

sustenta, entonces, en las transformaciones hechas en el conjunto de las condiciones jurídicas e institucionales que regulan el uso y la producción del trabajo asalariado, es decir, de la relación salarial.

En este aporte producto de la investigación el trabajo es la acción consciente, esencialmente social, que constituye una de las bases de la existencia de la especie humana, así como uno de sus rasgos distintivos. Tanto su concepción como su expresión material y su valoración han evolucionado a través de la historia adecuándose a las distintas conformaciones sociales, culturales y económicas de cada sociedad. Las transformaciones que ha registrado han dependido, fundamentalmente, de factores como el nivel de necesidades considerado como satisfactorio para el grupo, el grado de desarrollo tecnológico alcanzado por el mismo, la resolución que en cada momento histórico han tenido los conflictos latentes entre los distintos agentes que han participado en las instancias que dan cuerpo a la actividad productiva, y las instituciones sociales imperantes en cada sociedad. Estas últimas han jugado un rol gravitante en el proceso, determinando las pautas de distribución del producto social, el tipo de división del trabajo y las formas de coordinación y de control de la actividad productiva.

Lo relevante por parte de la autora de esta investigación es que la misma realiza un gran esfuerzo por consolidar las teorías que sustentan el trabajo, del mismo modo la autora expone que el trabajo es la acción consciente, esencialmente social, que constituye una de las bases de la existencia de la especie humana, así como uno de sus rasgos distintivos. Tanto la concepción del trabajo como su expresión material y la valoración que tiene, han evolucionado a través de la historia adecuándose a las distintas conformaciones sociales, culturales y económicas de cada sociedad. Las transformaciones que ha registrado han dependido, fundamentalmente, de factores como el nivel de necesidades considerado

como satisfactorio para el grupo, el grado de desarrollo tecnológico alcanzado por el mismo, la resolución que en cada momento histórico han tenido los conflictos latentes entre los distintos agentes que han participado en las instancias que dan cuerpo a la actividad productiva, y las instituciones sociales imperantes en cada sociedad.

Se tiene como consecuencia de este abordaje un aporte sustantivo de las teorías del trabajo así como también el abordaje Los ámbitos, los tipos y las medidas de la flexibilización, la crisis del mercado y de las relaciones laborales entre otros.

#### **ANTECEDENTES NACIONALES:**

■ Useche, María (2010) investigación titulada La Flexibilización Laboral en el Sector de Telecomunicaciones en el Estado Zulia, el objetivo del presente trabajo se centró en determinar los elementos de flexibilización laboral, implementados por las empresas que prestan servicios de telefonía fija y móvil en el estado Zulia, desde la apertura del sector de telecomunicaciones en Venezuela. La investigación llevada a cabo fue de tipo exploratoria-descriptiva y el diseño de investigación fue no experimental-transeccional, abordándose la población, telcel, bellsouth, C.A; infonet, redes de información, C.A.; movilnet, C.A. y la compañía anónima nacional teléfonos de Venezuela. se efectuó una revisión bibliográfica y los datos fueron recolectados a través de la observación directa y entrevistas semiestructuradas. Se concluyó que la multifuncionalidad, contratación temporal, descalificación, son elementos flexibilizadores internos y externos que han venido aplicando las empresas, propiciando con esto la precarización de la fuerza laboral.

■ Hernández, Aura (2008) en su tesis doctoral titulada Fundamentos teóricos y prácticos para el desarrollo de la formación por competencias del profesional de las ciencias administrativas, plantea dos dimensiones en el análisis de la formación de los profesionales de ciencias administrativas, por un lado la investigadora estudia el perfil del profesional que egresa de las instituciones educativas y por otro lado destacar la continuidad del desarrollo del profesional en el sector empresarial y el grado de compromiso que estos tengan en dicho desarrollo. La investigadora, estudia los factores que propician el fenómeno de la globalización, así como las nuevas tecnologías enfatizando en la pertinencia de factores como la calidad en la preparación de los profesionales. En este sentido la autora, hace necesario desarrollar tres componentes para los efectos del estudio, el primero apunta hacia la relación existente entre la globalización y la tecnología en el escenario mundial., el segundo hacia la competitividad de las empresas como factor clave en el desarrollo del profesional de las ciencias administrativas y por último el papel de las universidades como instituciones de base para la formación del profesional de las ciencias administrativas. La importancia que tiene el entorno económico, político, cultural y social da muestra de los requerimientos que existen en torno al conocimiento, y por ende a la capacitación ambos enfoques integrados a este estudio.

■ Robles, Alexis (2008) en su tesis doctoral titulada gestión del conocimiento, un subsistema abierto de investigación y educación dentro del sistema público nacional de salud , en correspondencia a lo planteado con antelación, el problema radica tanto en el desconocimiento de los deberes como de los derechos que por ley correspondan al contexto de la administración pública nacional en pro de: repotenciar en conocimientos, a funcionarios y funcionarias que reúnan condiciones y demuestren interés por el dominio de competencias específicas, para ocupar cargos y ejercer funciones definidas en áreas determinadas, que al operar sobre la

base de principios de recursividad y complejidad vinculados al Sistema Público Nacional de Salud, con el fin de generar reciprocidad en la transferencia de saberes tendentes a fortalecer la promoción de la salud y la valoración de la vida humana en el ámbito comunitario., así como también la reciprocidad existentes en las diversas corrientes de pensamiento que caracterizan la gestión del conocimiento transferida desde el Ministerio Del Poder Popular Para La Salud a las comunidades. En consecuencia significara un gran aporte para el desarrollo doctoral por cuanto permite evidenciar los canales que regulan la gestión del conocimiento de cara al fortalecimiento de la capacitación y formación del empleado público.

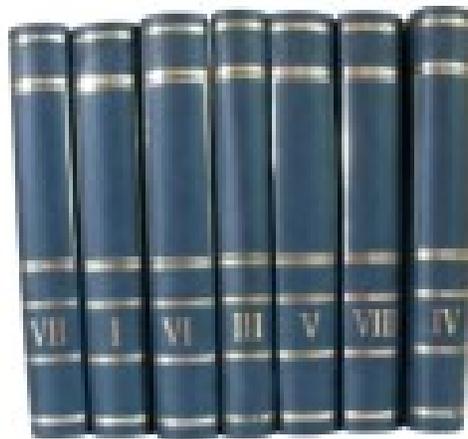
■ Sybil Caballero (2008) Las competencias gerenciales en tiempos de virtualización. Artículo publicado en la Revista Asuntos-No. 9. Mayo 2008. CIED. PDVSA. Caracas. La investigación estuvo orientado destacar el análisis de los procesos de la globalización y por la virtualización los cuales han permitido describir las transfiguraciones socio-culturales, entendidas como cambios, transformaciones y tendencias acontecidas en esta época de cambios, teniendo en cuenta la emergencia de nuevos paradigmas, nuevas dimensiones y lógica del pensamiento, métodos y modos de comunicación, así como el replanteamiento que habrá que hacerle a las competencias gerenciales.

De esta manera, se comprende las competencias como aquellas que forman parte de la caja de herramientas que requieren las organizaciones y sus prácticas emergentes: e-commerce, e-learning, e-working y e-community. En este sentido crear, transferir y compartir conocimientos en los espacios virtuales implica la necesidad de conocer recursos y métodos

establecidos en una nueva dialógica, que surge a partir del uso de nuevos lenguajes, los cuales implican escribir, leer, pensar y actuar desde una nueva gramática. Para esta especialista la virtualización del conocimiento, representa el gran salto cognitivo que afecta, todos y cada uno de los procesos conocidos, y abre una gama de opciones. La virtualización del conocimiento pasa por transformar los protocolos comunicativos, a través de sensores que amplifican y permiten a su vez cambiar los sistemas perceptivos, la microelectrónica, la miniaturización de sus componentes a través de la nanotecnología, el desarrollo de software en 3era y 4ta dimensión, los sistemas inversivos, entre otros.

En este orden de ideas, la especialista converge en las condiciones que hacen denotar la emergencia que existe en el campo de las competencias para que el gerente desarrolle su intelecto a través de planes formativos orientados al conocimiento de la tecnología. En este trabajo consultado deja en evidencia la importancia que tiene las competencias en el ámbito gerencial variable preponderante para este estudio.

# **BASES CONCEPTUALES DE LA INVESTIGACION**



## **EL TRABAJO: EJE CENTRAL PARA LA COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO.**

El proceso de trabajo ha adoptado diversas modalidades a lo largo de la historia en el mercado de trabajo y en el seno de las organizaciones. Para efectos de esta tesis doctoral la autora compila el estudio – el proceso de trabajo y la economía del tiempo: contribución al análisis crítico de K. Marx, F.W.Taylor y H. Ford que expone Neffa, Julio (1990). El especialista analiza el proceso del trabajo en base a dos escenarios: el primero sobre los procesos de trabajo pre-capitalistas y el segundo el capitalismo industrial y la transformación del proceso del trabajo.

En el proceso del trabajo es necesario destacar la economía de subsistencia que se identifica cuando en el proceso de trabajo estaba determinado por el hecho de que lo general se tomaba el valor de uso de los productos. Estos se destinaban al consumo por parte de la comunidad que los fabricaba y aunque había una circulación física de los productos entre sus miembros, no había propiamente un intercambio mercantil. En este sentido, las técnicas productivas <sup>20</sup>eran invariables en el largo periodo, se empleaban herramientas sencillas y adecuadas al hombre que las utilizaba, el cual era quien las fabricaba.

El trabajo era complejo a causa de la casi inexistente división del trabajo, en tanto esto significaba ciclos operativos que requerían de una serie de conocimientos integrados para obtener la generación de los

---

<sup>20</sup> Durante algún tiempo la revolución industrial tuvo el efecto de bajar los niveles de capacitación requerida por la fuerza laboral, por tanto usaban técnicas productivas, métodos de producción en gran escala que llevaron a una diversificación de funciones y una mayor especialización en los procesos de trabajo.

productos. Entre tanto la división de trabajo existente se basaba en criterios fisiológicos como la edad, el sexo, las aptitudes<sup>21</sup> y la resistencia física. Además que el colectivo de trabajo estaba compuesto por miembros de un mismo grupo familiar o tribal y la jerarquía de ambos conjuntos se confundía. La clasificación profesional estaba constituida por un conjunto diversificado de conocimientos y de destrezas adquiridas por la sola experiencia y a partir de la transmisión en el seno de la familia y de la comunidad de la cual formaba parte. La adquisición de dichas calificaciones requería un tiempo considerable dado su no formalización.<sup>22</sup>

De acuerdo a lo planteado la transición de esta economía de autosuficiencia y trueque hacia la economía mercantil, que la introducción de la esclavitud y de la servidumbre hacen posible formas primitivas, pero relativamente precisas, de división social del trabajo entre tareas manuales e intelectuales, entre trabajo de concepción, dirección y de ejecución. Entre tanto en estas sociedades pre-capitalistas, el trabajo era frecuente, por tanto la organización del trabajo no procuraba eliminar el tiempo muerto presente tanto en la jornada de trabajo como en la tasa de utilización de las herramientas, en la tradicional manera de gestionar el aprovisionamiento, la circulación y el stock de materias primas y productos.

En este sentido, la forma dominante de organización productiva urbana fue el taller artesanal que perduro y culmino en las corporaciones de oficio (entrada de la Edad Media y finales del siglo XVIII). El desarrollo

---

<sup>21</sup> Existe aptitudes técnicas: dominio de tareas, donde se incluirá el conocimiento de procedimiento y métodos para el desempeño laboral que correspondería al nivel básico de un operario, aptitud humana: capacidad de trabajar en grupo y de realizar tareas en común, que se toma imprescindible en los niveles intermedios de la organización, aptitud conceptual: capacidad de innovar, concebir y modelar la empresa- visión global- para formalizar un tipo de desarrollo que se adapte de forma idónea a la problemática y evolución del entorno, esencial a nivel de dirección general.

<sup>22</sup> En consecuencia con la aparición de los avances tecnológicos se creó la necesidad de aptitudes analísticas y de comunicación, así como de mayores conocimiento teóricos, ya no bastaba una capacitación informal se necesita de ambientes formales en aulas de aprendizajes.

de intercambio mercantil de producto, tanto el destinado al mercado interno como al comercio internacional, contribuyo progresivamente a que el modo de producción basado en la esclavitud diera paso a diversas formas de alquiler de la fuerza de trabajo en las varias profesiones. El oficio<sup>23</sup> nace en un momento histórico en el cual los útiles de trabajo, las materias primas y el producto final elaborado podían pertenecer al trabajador que ejecutaba la tarea.

El trabajo es la actividad ejercida por los sujetos en determinadas condiciones, es decir, el trabajo efectivo. Por otro lado la, fuerza de trabajo es la capacidad o potencialidad de trabajo de los sujetos, para los clásicos es la mercancía que se vende en el mercado laboral. <sup>24</sup>Es el elemento activo de la producción y la principal fuerzas de producción, ya que es la que crea riqueza poniendo en movimiento los medios de producción; "el uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo. <sup>25</sup>

De esta manera la clase trabajadora engloba también al conjunto de trabajadores improductivos, donde sus formas de trabajo son utilizadas como servicios, sea para uso público como los servicios públicos tradicionales. Por tanto la existencia del trabajo emergió en un momento histórico particular y en un contexto socio económico en que se produjeron al mismo tiempo grandes cambios culturales, científicos y tecnológicos caracterizados por la afirmación de las personas como individuos, el

---

<sup>23</sup> Un oficio era la reunión de individuos que poseían el derecho de ejercer una profesión industrial y estaba compuesta de maestros, obreros, oficiales y aprendices, que se comprometían bajo juramento a observar los reglamentos prescritos y a respetar las autoridades de los tribunales en las funciones de vigilancia y de control.

<sup>24</sup> En palabras de Marx, es "el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole" (1984:203).

<sup>25</sup> Para Ojeda y Barrios (2006, p.127) también entendida como clase trabajadora, lo que es el proletariado, en el sentido más amplio del término es lo que se denomina clase que vive del trabajo, como la denomina Antúnez (1996) y comprende la totalidad de los asalariados, hombres y mujeres que viven de la venta de su fuerza de trabajo y que son desposeídos de los medios de producción.

reconocimiento de la subjetividad y la progresiva automatización de la esfera económica respecto al poder del Estado.<sup>26</sup>

Entre tanto, la existencia de fuerza de trabajo presupone, por tanto, la existencia de los propios sujetos; "(...), la fuerza de trabajo en acción, el trabajo mismo, es la propia actividad vital del obrero, la manifestación misma de su vida" (Marx, 1985:10). La producción de fuerza de trabajo requiere así su propia reproducción, la cual logra a través de la obtención de los medios de subsistencia. Para la adquisición de éstos se requiere vender la propia fuerza de trabajo por el tiempo necesario para la obtención de los mismos. De esta forma "el *valor de la fuerza de trabajo* es el valor de los *medios de subsistencia necesarios* para la conservación del poseedor de aquella" .Marx (1984, p. 207) Echeverría y López (2004)<sup>27</sup>

Al respecto, es preciso señalar que no todo trabajo asalariado es trabajo productivo.<sup>28</sup> De igual forma es importante señalar que el trabajo es una actividad que no solo requiere el despliegue del esfuerzo físico de las personas. Tiene dimensiones cognitivas, pues requiere la utilización de conocimientos adquiridos en el sistema escolar, la habilidad personal, el aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo, un saber hacer acumulado, de igual forma Neffa(ob.cit) señala que las dimensiones psíquicas son también necesarias, pues se trata de un hecho social

---

<sup>26</sup> Los seres humanos al hacer un trabajo remunerado adquieren una identidad social, generar relaciones de solidaridad y /o intercambio con otras personas y establecen con ellas derechos y deberes.

<sup>27</sup> Proceso de separación en el que existen, recíprocamente condicionadas, distintas especies de trabajo en un sistema único de producción social. El carácter y las formas de la división del trabajo están determinados por el desarrollo de las fuerzas productivas. A su vez, la propia división del trabajo, al caracterizar el grado de dicho desarrollo, provoca un ulterior incremento de la productividad del trabajo, con lo cual facilita el perfeccionamiento y el cambio de los tipos de relaciones de producción. Diccionario soviético de filosofía. Ediciones Pueblos Unidos, Montevideo 1965

<sup>28</sup> Cabe distinguir entre trabajo productivo y el trabajo improductivo, ya que sólo el primero genera plusvalía y, por ende, valoriza el capital. El trabajo productivo es aquel que se incorpora en el proceso productivo y se consume en el mismo, es decir, que participa en la creación de mercancías (valores de cambio), transformándose el mismo en un factor de producción.

realizado siempre en relación con otros, que requiere coordinación y cooperación, y además porque en el acto de trabajar se pone de manifiesto sus competencias (espíritu de iniciativa, capacidad de autonomía, el involucramiento, la responsabilidad, la creatividad para alcanzar los objetos del trabajo prescripto etc) y las capacidades de adaptación y de resistencia de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea cada forma específica de actividad.

Importante sería destacar que el trabajo implica una actividad objetiva en sus dimensiones fisiológicas y biológicas y subjetivas en las cognitivas y psíquicas, nunca del todo eliminables, a pesar del avance de la automatización, sin que por ello el resultado sea perfecto, su actividad no está exenta de las fallas y de los fracasos propuestos de la condición humana.

En el orden de las ideas anteriores, la fuerza de trabajo, en tanto competencia humana, no es una mercancía propiamente tal, debido a que sus características materiales contienen elementos totalmente ajenos a los productos-mercancías como es, de partida, la propia capacidad de realizar ciertos tipos de actividad con intensidades variables. A ello se suma que la transformación del trabajo potencial en real está condicionado por la subjetividad inherente a los trabajadores, así como por su trayectoria histórica, por su conciencia, por las condiciones de trabajo, y por el entorno técnico en el que desarrolla la actividad productiva. Braverman (1986, p. 74)

...la capacidad distintiva de la fuerza de trabajo humana no es tanto su capacidad de producir un excedente, sino más bien, su carácter inteligente y orientado hacia alguna meta, lo cual le da una adaptabilidad infinita y

produce las condiciones sociales y culturales para la ampliación de su propia productividad, en forma tal que su producto excedente puede ser continuamente ampliado.

Desde la perspectiva empresarial es esta potencialidad de la fuerza de trabajo el sustento de la expansión de su capital. De ahí que sea necesario para el capitalista crear los mecanismos para la maximización de la fuerza de trabajo, es decir, para aumentar su rendimiento y con ello la productividad del trabajo.<sup>29</sup> Trabajo y fuerza de trabajo no sólo comprenden cuestiones distintas sino que también se expresan en ámbitos diferentes. El mercado estipula mediante los contratos laborales,<sup>30</sup> las condiciones generales de venta de la fuerza de trabajo (horarios, duración del contrato, etc.). Martínez (2001)

En este mismo orden y dirección, las principales tendencias en el mundo del trabajo estarían representada a través de:

✚ Reducción del proletariado manual, fabril, estable. La primera tendencia que viene ocurriendo en el mundo del trabajo hoy, es una reducción del proletariado manual, fabril, estable, típico de la fase taylorista y fordista. Este proletariado se ha reducido a escala mundial, aunque de manera obviamente diferenciada en función de las particularidades de cada país y de su inserción en la división internacional del trabajo.

---

<sup>29</sup> Para Neffa (1999) el estudio del proceso de trabajo constituye un tema central de reflexión entre los interlocutores sociales para comprender una de las causas más importante de la actual crisis económica, y consecuentemente, las nuevas formas que van adoptando el régimen de acumulación y los regímenes salariales.

<sup>30</sup> Entendido como la relación jurídica mediante la que un sujeto, trabajador, se obliga a prestar personalmente unos servicios por cuenta y bajo el ámbito de organización de otro, empresario, que los remunera haciendo suyos los frutos. Para Fernández (1999) hay contrataos de trabajo, pues, cuando se dan cuatro elementos: voluntad, remuneración, dependencia y ajenidad.

✚ El aumento del trabajo asalariado y del proletariado precarizado a escala mundial. En las últimas décadas, paralelamente a la reducción de los empleos estables, aumento a escala explosiva el número de trabajadores, hombres y mujeres, con régimen de tiempo parcial, en trabajos asalariados temporarios.

✚ El aumento del trabajo femenino: Tanto en la industria como especialmente en el sector de servicio. La clase trabajadora siempre fue tanto masculina como femenina, solo que la proporción se está alterando mucho.

✚ Tercerización del trabajo: expansión de los asalariados medios, en el sector bancario, turismo supermercado, sectores de servicio en general. Según Antunes (1996) estos sectores se podrían considerar como los nuevos proletarios, en el sentido de presenciar un asalaramiento y una degradación intensificada del trabajo...

✚ El trabajo polivalente: lo que aparenta ser un aumento de la productividad, gracias a la polivalencia o multifuncionalidad (un trabajador hace muchos trabajos) se ha convertido en un aumento intolerable de la carga de trabajo.

Después de las consideraciones anteriores es importante destacar que los factores señalados han dado lugar a diversas configuraciones de la actividad laboral que han incidido, a su vez, en el contenido de la misma, en sus efectos sociales y en la experiencia individual y colectiva de las personas vinculadas al trabajo. Así, el trabajo no sólo modela la vida económica sino que también constituye una experiencia vital global donde intervienen múltiples componentes tanto de carácter funcional como estructural. Por ello, la comprensión de su modo de articulación en una

sociedad dada constituye una puerta fundamental para el entendimiento del conjunto de ésta y de las características de su evolución.

## **LAS ORGANIZACIONES FLEXIBILES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES.**

La necesidad de que las empresas no sean organizaciones rígidas, sino más bien funcionales versátiles, y que se adaptan a su entorno ha conducido a los especialistas de los temas organizaciones laborales a considerar la Organización Flexible. La flexibilidad es considerada –desde los 80- como la palabra clave y mágica que permite resolver el problema de la recesión, la intensificación de la competitividad y la incertidumbre frente a los posibles riesgos. En este sentido, han sido Atkinson and Meager<sup>31</sup> quienes más han desarrollado el concepto de empresa flexible, la cual comprende la flexibilidad numérica de trabajadores, es decir, la habilidad para cambiar el tamaño de la fuerza de trabajo, la flexibilidad funcional, o capacidad para adaptar las estructura productiva a series limitadas, productos nuevos, variaciones de producto, la flexibilidad financiera, entre otras. Desde otras perspectivas, la flexibilidad comprende la dimensión de las organizaciones los componentes internos de la organización y la capacidad de dar respuesta a las exigencias del entorno cambiante.

---

<sup>31</sup> Los especialistas desarrollan un estudio respecto a la flexibilidad en la empresa. La flexibilidad en el lugar de trabajo realmente se inicia en la década de los ochenta. La investigación realizada por John Atkinson descubrió que las organizaciones estaban comenzando a ver la importancia de la flexibilidad en el mercado laboral. De esto él desarrolló el modelo de la empresa flexible (Atkinson 1984), que se cobró dos tipos de flexibilidad; numéricas y funcionales. La primera trata de que empleen a trabajadores adicionales (a tiempo parcial, temporal o por contrato) a las fluctuaciones de la demanda y la segunda se refiere a la facilidad con la que los empleados pueden cambiar entre tareas y puestos de trabajo dentro de la organización. Aunque el modelo de Atkinson sigue siendo un instrumento valioso en la sociedad actual, la flexibilidad en el lugar de trabajo se ha convertido en mucho más amplio. Arreglos flexibles tienden a incluir a tiempo parcial o reducción de jornada, descansos adicionales de carrera, ayuda con el cuidado de niños y de personas mayores, las ampliaciones de permiso de maternidad, paternidad, adopción, permiso de trabajo de emergencia, el trabajo compartido, comprimido semanas de trabajo, tiempo de reducción voluntaria, los horarios de trabajo flexibles y el trabajo de los programas nacionales. Todos estos acuerdos tienen allí las ventajas y desventajas, pero en conjunto muestran cómo las prácticas de trabajo han cambiado y evolucionado.

En tal sentido, la OIT como ente internacional que vela por el cumplimiento de las normas y principios del Derecho del Trabajo, particularmente sobre la flexibilización laboral, modificó aspectos laborales de mucha importancia, como lo son:

- El salario y la revisión de los salarios.<sup>32</sup>
- La selección de personal y capacitación laboral.<sup>33</sup>
- La estabilidad laboral.<sup>34</sup>
- La jornada de trabajo<sup>35</sup>.

Dentro de este orden de ideas, la flexibilidad laboral no sólo representaba y representa una maniobra táctica de los gobiernos y del sector empleador ante los cambios continuos y profundos que acontecen en el mundo entero en materia económica, política y comercial, sino que también presenta como medio indispensable para el logro eficiente y eficaz de las nuevas relaciones de trabajo cada vez más variadas en la producción, calidad y nuevos estilos de vida de los individuos.<sup>36</sup>

Así mismo, Ermida (1999, p.26) considera que la Flexibilización Productiva y Laboral es definido por como “la capacidad de los sistemas, de las organizaciones y de los individuos para adaptarse al cambio

---

<sup>32</sup> De acuerdo a la Legislación Venezolana art. 104 (LOT) el salario es la remuneración provecho o ventaja que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de sus servicios.

<sup>33</sup> Es necesario destacar que en el mundo entero, la persona siempre será el centro fundamental de los procesos de capacitación laboral, en consecuencia las modalidades formativas y de capacitación deben tener como propósito fundamental que la persona alcance a comprender su medio social y su medio laboral, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva.

<sup>34</sup> La estabilidad laboral es un derecho del cual goza los trabajadores en Venezuela, teniendo un periodo de mínimo de un mes a tres meses ejerciendo una labor determinada.

<sup>35</sup> Por jornada de trabajo debe entenderse como aquella permanencia que tiene el trabajador en la entidad laboral, según la Ley Orgánica del Trabajo Art. 167 se entiende por el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo.

<sup>36</sup> Con antelación, se hizo referencia a la obra de Juan José Castillo (1991) quien logra compilar en su obra diversos enfoques de los cambios sucintados en el mundo del trabajo, con énfasis en las nuevas formas de organización del trabajo, así entonces nos introduce en el marco global de la evolución de la Organización del Trabajo, la economía y las condiciones de trabajo, la autonomía laboral, la práctica de la cultura y la industria entre otros.

mediante el establecimiento de nuevas estructuras y nuevas formas de comportamiento”.

Esta adaptación se traduce no sólo en ajustes (flexibilidad defensiva), sino también en estrategias anticipadas como la creación de productos y la explotación provisional de la mano de obra (flexibilidad ofensiva). Mesquita (1995, p.18) define la flexibilidad del derecho del trabajo como “...las medidas o procedimientos de naturaleza jurídica que tienen la finalidad social y económica de conferir a las empresas la posibilidad de ajustar a su producción, empleo y condiciones de trabajo a las contingencias rápidas o continuas del sistema económico.

Esta definición califica a la flexibilización como un fenómeno de tipo jurídico y es que precisamente se consideró que las regulaciones y su rigidez eran responsables de las crisis económicas por lo que la reforma flexibilizadora se orientó principalmente hacia las normas laborales. De la misma manera, Benavides (2001) define la flexibilización laboral como:

...conjunto de mecanismos de optimización de los recursos humanos, económicos y tecnológicos y físicos de la empresa con tendencia a profundizarse y mantenerse en el tiempo, cuyo objetivo fundamental es la fácil adaptabilidad de las relaciones laborales a las exigencias económicas del mercado tanto interno como externo dentro del marco de la juridicidad”. Esta autora define la flexibilización laboral desde el punto de vista más amplio tomando en cuenta otros elementos. p.7

En este sentido, Mesquita (1995), sostiene que la flexibilización no es incompatible con la naturaleza imperativa del ordenamiento jurídico laboral, ya que lo que se pretende con ella es atenuar el principio de la protección, no eliminarlo, por lo que se le pide al Estado que cumpla con

su función de regular las relaciones laborales antes que simplemente protegerlas.

**Cuadro 1: Tipos de Flexibilidad.**

<b>FLEXIBILIDAD</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
<b>LA FLEXIBILIDAD CUANTITATIVA EXTERNA:</b>	Se orienta a la fluctuación del personal de la empresa, de acuerdo con la demanda productiva. Para ello se pretenden las reformas necesarias a la legislación laboral, que le permitan al empleador libertad en materia de despido, y la adecuación de la convención colectiva a la contratación temporal. (Ej.: contratos temporales, por proyectos, extensión de periodos de prueba, trabajo con agencias temporales de empleo, trabajo compartido, etc.).
<b>LA FLEXIBILIDAD HORARIA O CUALITATIVA INTERNA:</b>	Esta vía recurre a ajustes en la duración efectiva del tiempo de trabajo, mediante mecanismos tales como: variaciones individuales, colectivas o estacionales, anuales, semestrales, uso del tiempo parcial o trabajo intermitente, horas extras, etc.
<b>LA FLEXIBILIDAD FUNCIONAL:</b>	Consiste en la optimización del recurso humano mediante su asignación en tareas diferentes de acuerdo con los requerimientos del proceso productivo, la cual se hace posible gracias a polivalencia del personal y de los equipos. Esta modalidad incluye los préstamos de personal entre departamentos de la empresa o entre empresas de la misma rama industrial. El éxito de esta forma de flexibilidad hace imperativo un esfuerzo especial en materia de formación inicial y permanente, así como en la flexibilización de las formas organizativas y de gestión.
<b>LA EXTERNALIZACIÓN:</b>	Según lo expresado por Rincón y Rodríguez (2005), la externalización es un mecanismo al cual se acude para resolver los problemas de los servicios periféricos del eje central de la organización, los cuales son subcontratación a terceros para realizar las actividades que no son fundamentales dentro de esa organización, tales como la administración, contabilidad mantenimiento y limpieza y seguridad.

Fuente: Terán, Claudia (2012)

Por su parte, González (2006) clasifica los tipos de flexibilidad de la siguiente manera:

1. **Flexibilidad numérica:** Es el ajuste de la cantidad de personal o de tiempo de trabajo a las necesidades de producción la empresa.
2. **Flexibilidad de la organización del trabajo:** cambios en el control y en la organización del trabajo.
3. **Flexibilidad funcional:** Reorientación de las funciones de los trabajadores hacia las necesidades de la empresa.
4. **Flexibilidad salarial:** ajustes de la forma de cancelación del salario al depender del alcance de las metas de producción.
5. **Flexibilidad Contractual:** sustitución de las cláusulas de los contratos laborales, por otras que permiten la subcontratación, movilidad y polivalencia de los trabajadores.
6. **Flexibilidad cualitativa:** adaptación de las características del personal a la diversificación, calidad e innovación en la producción.

En todo caso, la flexibilidad es un fenómeno polimórfico que engloba prácticas de naturaleza diferente. La forma en que una organización productiva se flexibiliza depende de las condiciones en que se encuentre, lo cual impide hacer clasificaciones rígidas que traten de englobar las prácticas de empresas diferentes.

De esta manera, la comprensión que tendrá el alcance de la flexibilidad estará sujeta a todo el conjunto de la organización y comprende sobre todo de diversos elementos:

❖ **Herramientas flexibles:** las tecnologías han permitido suplir las grandes maquinas estáticas, preparadas para formas rígidas y

unidireccionales de producción y cuya adaptación a evos productos exigía paraos indeterminados, meses de inactividad, por maquinas que son capaces de recibir órdenes para cambiar la producción de manera casi instantánea. Esta situación se logra a través de la creación de estructuras de producción sensible, gracias a la introducción de maquinas integradas con amplias capacidades adaptativas y gracias a la organización de la producción por secciones más reducidas.

❖ **Trabajadores flexibles:** el nuevo perfil del trabajador, a modo de ver del especialista tiene dos direcciones: La primera trabajador dotado de especiales habilidades sociales para integrarse en un equipo y desarrollar el trabajo en el mismo, teniendo en cuenta que el equipo exige rotación en los puestos, capacidad de comunicarse, recibir y transmitir información, disposición a la ayuda...y la segunda es el trabajador con habilidades multifuncionales, multi-destrezas, aquí se considera lo más importante de la capacitación profesional lo cual conlleva a considerarse en el trabajador la necesidad de su profesionalización para la realización de trabajos complejos.

Para Ricciardi, M (2010) hace mención que la ideología liberista ha difundido la idea que la flexibilidad es un fenómeno natural. Como en el verano hace calor, y frio en el invierno, la globalización tendría como inevitable corolario la flexibilidad del trabajo, en este sentido nada demuestra que una flexibilidad sin reglas aumente en manera estable y en medida consistente la competitividad de los sistemas productivos.

Por tanto para el tratadista, la verdadera competitividad esta traspasando impetuosamente el desarrollo, se basa en otros factores , como la capacidad de innovación tecnológica<sup>37</sup>, la disponibilidad de

---

<sup>37</sup> La innovación tecnológica entendida por Esteban Fernández Sánchez (2010, p. 10-11) es aquella que permite potenciar la igualdad de oportunidades o servir para establecer privilegios y poder, es un elemento neutro en el desarrollo laboral y social. Las empresas deben mejorar la competitividad desarrollando tecnología propia, introduciendo innovaciones en el mercado, sea estas de productos y/o de procesos, la innovación, crea valor para los clientes, levanta barreras a la imitación, lo que permite generar beneficios, esta se consigue con

conocimientos más avanzados ,la existencia se sistemas educativos y formativos extendidos y eficientes, pero también a través de de políticas económicas innovativas , en reforzar el sistema educativo, la integración siempre más fuerte entre los centros de investigación, universidad, sistema productivo difundido en todo el territorio y sistemas eficientes de protección social.

En este sentido, resalta el especialista que algún grado de flexibilidad en el trabajo puede ser oportuna y necesaria, ya sea para permitir al sistema productivo de aprovechar todas las oportunidades del mercado, o bien sea para dar a los trabajadores mismos mayores oportunidades de empleo, y una mejor integración entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida fuera de él. Por tanto, y en consideración a lo expresado por el autor la flexibilidad no significa solo relaciones y de trabajo a tiempo determinado, pero también horarios diferentes de aquellos estándar, y retribuciones en parte ligadas a la productividad.

La flexibilidad debe estar circunscrita a caso limitados y a tipologías precisas, en un contexto en el cual la estabilidad en el trabajo debe ser la condición normal, y la flexibilidad debe ser de una condición transitoria, por tanto después hacia el trabajo estable y de calidad. Y en consecuencia el contexto de la negociación colectiva debe desempeñar un rol fundamental en el reformular el encuentro entre las exigencias de las empresas y la tutela de los trabajadores.

A tenor de lo expuesto la flexibilidad debe servir para garantizar a las empresas márgenes de adaptación respecto a los cambios irregulares de la

---

independencia del tamaño empresarial, y son necesarias dos tipos de actuaciones: invertir en tecnología y formación y desarrollar una estructura organizativa flexible que favorezca la creatividad , la participación de los trabajadores en la obtención de tecnología

demanda y del ciclo económico, y no ser una manera para disminuir el costo del trabajo o para no cumplir con los vínculos y derechos reconocidos a los trabajadores a tiempo indeterminados<sup>38</sup>.

Albizu y Landeta (2009) señalan tres pilares de la flexibilidad en la empresa:

- El primero la flexibilidad económica: como la capacidad de análisis y toma de decisiones de carácter estratégico en relación con las cambiantes exigencias de los mercados.
- EL segundo La flexibilidad productiva/servicio: como la capacidad de disponer de cierto margen de cambio o adaptación e la producción/servicio (productos, volumen y líneas) in incurrir en altos costos-tiempo, calidad, esfuerzo o rendimiento.
- El tercero La flexibilidad laboral: como a capacidad de adecuar eficientemente los recursos humanos disponibles y la organización del trabajo a las variaciones de la demanda de productos y servicios, así como la diversificación de los mismos.

También la flexibilidad se construye sobre todo en el puesto de trabajo. Y por lo tanto es necesario que el trabajo flexible no sea conveniente porque cuesta menos o implica ventajas (salariales, normativas, providenciales) pare el empleador con respecto a contratar a trabajadores a tiempo indeterminado. De igual manera, el tratadista considera que es necesario además que exista un sistema de inspección y de control público, dotado de adecuadas sanciones, para lograr que en las pequeñas empresas sean respetados los derechos contractuales y de ley

---

<sup>38</sup> Por esto, es necesario que a los trabajadores a tiempo determinados le reconozcan sus derechos por toda la duración del empleo, si como la consideración ante el salario que devengan tomando en cuenta la formación profesional.

para los trabajadores flexibles, a la par de los trabajadores a tiempo indeterminados. Es oportuno, que exista un sistema de incentivos para que las empresas a regularizar los trabajadores contratados sin haber respetado las leyes o los contratos colectivos y, en segundo lugar, para incentivar a los empresarios a transformar los contratos atípicos en contratos a tiempo indeterminados.

Por otro lado la condición de los trabajadores flexibles es particularmente difícil, dado el hecho que los sistemas de bienestar social fueron proyectados y se fueron construyendo durante la fase fordista, cuando la estabilidad en el trabajo (un hombre=un puesto para toda la vida) era la regla. Hoy en día, los profundos cambios son el resultado de los cambios en la organización del trabajo, y no menos que desde el punto de vista demográfico (envejecimiento de la población, baja tasa de nacimientos, fenómenos migratorios) obligan a repensar el sistema de bienestar social en todos los países.<sup>39</sup> De esta manera una parte consistente de este repensar debe preocuparse en la necesidad de garantizar prestaciones dignas en materia de asistencia y pensión también a los trabajadores que tienen una trayectoria de trabajo irregular: esto de contemplar la subsistencia en los períodos de no trabajo, tratamiento de seguros de desempleos adecuados, iniciativas de formación y recalificación profesional, garantías de asistencia en la enfermedad, maternidad, etc. generalizadas, y pensiones adecuadas para todos. Se destaca el problema del financiamiento de estas prestaciones.<sup>40</sup> Pero ello

---

<sup>39</sup> El informe mundial laboral del 2011, cierra en el capítulo referido al empleo y a la seguridad social de los países de América Latina en que el aumento del empleo en 2011 está relacionado con la generación dinámica del empleo formal, destacando sin embargo que en el primer trimestre de 2011 y, en especial, en el tercero, en Brasil, Chile, Costa Rica, México y Uruguay, las tasas interanuales fueron inferiores a las máximas alcanzadas generalmente en el tercer o cuarto trimestre de 2010. Esto refleja una tendencia a cierta desaceleración del crecimiento económico hacia fines del año 2011.

<sup>40</sup> Es evidente que los cambios demográficos tienen consecuencias aún en los sistemas de seguridad social específicamente de pensiones, teniendo en cuenta la diversidad de los trabajos desde el punto del desgaste psico-físico.

no debe inducir a desmejorar los sistemas de bienestar social<sup>41</sup>, con la excusa que solo dando peor tratamiento a los trabajadores estables se pueden dar algunas garantías mejores a los trabajadores flexibles. No hay duda que es necesario enfrentar los tratamientos privilegiados, que existen en algunos países en especial los de Europa.

En opinión de Yáñez (1999, p. 3) la flexibilidad laboral la define:

...como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. Bajo flexibilización productiva y laboral, se entiende, a su vez, el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica.

Para la autora de esta tesis doctoral todo cuenta al momento de establecer la capacidad y el desarrollo estructural<sup>42</sup>, funcional y el alcance de la flexibilidad por cuanto la esencia de esta estaría concatenada a las condiciones que rijan de carácter productivo y competitivo, sin dejar de reconocer la verdadera esencia de las organizaciones es decir las personas, el desarrollo profesional consolidando los planes de capacitación.

---

<sup>41</sup> Importante estudio fue realizado por Rivas, Frank (2010) el cual abordó el tema del Régimen Prestacional de Pensiones de La Ley Orgánica del Sistema de la Seguridad Social —LOSSS—. Doctorado de Ciencias Sociales. Mención Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo.

<sup>42</sup> El Panorama Mundial Laboral 2011 revela que mejoraron otras condiciones relacionadas con el empleo y el trabajo decente, que se refieren al acceso a la seguridad social, así como a mejoras en los salarios mínimos reales y en las remuneraciones medias. Sin embargo hay desafíos estructurales a los cuales aún debemos hacer frente. Si bien el desempleo ha bajado, la proporción de trabajadores por cuenta propia y auxiliar en actividades de baja productividad sigue alta, cerca de un tercio del total del empleo en la región. Por otra parte, pese a los avances en materia de protección social, 44 % de los trabajadores y trabajadoras aún no tienen ningún tipo de cobertura.

## **LA CAPACITACION LABORAL.**

### **Consideraciones en Torno a la Capacitación Laboral.**

La capacitación laboral actuó históricamente bajo el supuesto de que permite aumentar los niveles de productividad y competitividad de los trabajadores. En este sentido, a través de la comprensión y el alcance del proceso de capacitación esta tesis doctoral la interpreta como aquel que a través de técnicas y métodos propicia el aumento de la productividad de los trabajadores y de la "competitividad" empresarial, permitiendo así que el trabajador le otorgue valor al trabajo. De esta manera, como la capacitación laboral es característica de los noventa y de las formas de producción "posfordista" refuerzan las Teorías del Capital Humano (TCH) manteniendo su hegemonía en el escenario contemporáneo de la globalización y segmentación, afianzando su perfil original como teoría social legitimadora.

### **La Capacitación Laboral y la Formación Profesional por Competencias: Dos Componentes Involucrados en el Desarrollo de las Personas en el Campo Laboral.**

La evaluación de las condiciones en que se desenvuelve la empresa, ha impuesto cambios importante no solo en la estructura de estas, sino lo cual ha significado un cambio transcendental en la concepción y el desarrollo de las acciones de capacitación de la empresa. Los cambios tecnológicos, administrativos y legales conducen a las instituciones y organizaciones a dar respuesta, a la toma de decisiones inmediatas, que conlleven a la solución de problemas, para ello se hace necesario la

introducción de planes de capacitación y formativos en pro de la mejora de las personas. Para ello, debe contar con un proceso de capacitación que promueva el desarrollo del recurso humano, con el fin de que se incrementen los índices de calidad, productividad y excelencia laboral.<sup>43</sup>

Por una parte, los tratadistas del tema sobre la capacitación y la gestión de los recursos humanos, han reconocido que la evolución de la tecnología introduce la necesidad acuciante de adaptar al personal a dicha evolución, por otra parte las crecientes exigencias de participación que las modalidades de gestión comportan, impregnan profundamente la metodología de formación en la empresa haciendo resaltar cada vez más el papel activo que el sujeto de la formación juega en el desarrollo de la misma. En la era actual, tecnología e información se encuentran literalmente al alcance de todas las organizaciones, existiendo como única ventaja competitiva que puede diferenciar las empresas entre sí, la capacidad que tienen las personas dentro de ella de adaptarse a las transformaciones. Esto último, se logra mediante el fortalecimiento de la capacitación y la promoción del aprendizaje continuo como un valor en las personas.<sup>44</sup>

En este sentido, la capacitación juega un papel fundamental en la administración de los recursos humanos, específicamente, en el subsistema de desarrollo, mediante la cual se incrementan los

---

<sup>43</sup> Cabe destacar que el Panorama general respecto al Desarrollo humano, hace énfasis en las mejoras suscitadas en el mundo para la calidad de vida de las personas, en este sentido se trata de formular nuevas políticas públicas que orienten hacia el desarrollo humano las revoluciones tales como la tecnología de la información y las comunicaciones y la tecnología biológica. En el mundo las personas tienen grandes esperanzas de que estas nuevas tecnologías redunden en vidas más saludables, mayores libertades sociales, mayores conocimientos y vidas más productivas.

<sup>44</sup> Consulte Blanco Prieto (2011) en trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias, Olive, León (2009) La Ciencia y la Tecnología del Conocimiento., La organización Social del Trabajo de Lucila Finkel (1994), Castanyer Figueras (1999) la Capacitación Permanente en la Empresa, Boisvert Jacques (2010) la Formación del Pensamiento Crítico, Orozco Silva (2010) La Formación Integral, El formador de Formación Profesional y Ocupacional del grupo Cifo. España.

conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar una determinada labor. Prescindiendo, de los diferentes enfoques y aproximaciones que las definiciones pueden contener, sirvan estas como ejemplo de los varios aspectos que se ponen en juego al mencionarse la capacitación.

**Cuadro 2: Acepciones de la Capacitación**

AUTOR	ACEPCIÓN DE LA CAPACITACIÓN, ALCANCES Y ORIENTACIONES
ALLES (2006)	Capacitar a una persona es darle mayor aptitud para poder desempeñarse con éxito en su puesto de trabajo.
BOLANHDER, SHERMAN Y SNELL (2001)	Capacitación es la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros
DESSLER (2001)	Métodos que se usan para proporcionar a los empleados nuevos y actuales conocimientos y habilidades, que requieren para desempeñar su trabajo.
BLAKE, O. (1997)	La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. . . Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal
WERTHER Y DAVIS (2000)	Actividades enfocadas a enseñar a los empleados cómo desempeñar su puesto actual.
CASTANYER FIGUERAS (1999)	Es el proceso que contribuye con las personas a su formación técnica y humana en pro de los beneficios y evolución de la empresa.
REZA TROSINO (1998)	Es el proceso por el cual las empresas conforman acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno del os puesto de trabajo de cada una en dichas áreas ocupacionales que la integran con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo.
GORE, E (1998)	La capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia

	<b>el trabajo) a esas necesidades</b>
<b>LAGOS, CAROLINA. (2004)</b>	<b>Son las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades, o grado de conocimiento de las personas, cuando estas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva, o en otro momento que tengan la finalidad de habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol.</b>
<b>RAMÍREZ , STANIS (2001)</b>	<b>Es el proceso que se sigue para desarrollar cualidades en los recursos humanos que en última instancia los haga ser más productivos y consecuente para que contribuyan mejor al logro de las metas organizacionales.</b>
<b>MCGEHHEE Y THAYER. (1996)</b>	<b>Es aquel se usa para conseguir que los empleados nuevos lleguen pronto al nivel en que su habilidad y aptitud sea rentable para la empresa.</b>
<b>WERTHER Y DAVIS (2008)</b>	<b>Es el desarrollo de las habilidades, técnicas, operativas y administrativas para todo los niveles del personal, auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse durante toda su vida laboral y pueden ayudar en el desarrollo de la persona para cumplir futuras responsabilidades.</b>
<b>MILKOVICH Y BOUDREAU (1994)</b>	<b>Es un proceso sistemático en el que se modifica el comportamiento, los conocimientos y la motivación del os empleados actuales con el fin de mejorar la relación entre las características del empleado y los requisitos del empleo.</b>
<b>PUCHOL, LUIS (1995)</b>	<b>La Capacitación sirve para que las personas hagan mejor su trabajo.</b>
<b>CEJAS Y GRAU (2008)</b>	<b>Capacitación es el proceso que permite desarrollar las capacidades técnicas, funcionales y personales de las personas en su puesto de trabajo.</b>
<b>CEJAS (2008)</b>	<b>La capacitación es un factor estratégico para la gestión de personas, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.</b>

<b>PORTER (2007)</b>	<b>La capacitación mejora los niveles de desempeño y es considerada como un factor de competitividad en el mercado actual.</b>
<b>AQUINO Y OTROS, (1997)</b>	<b>La capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve</b>
<b>CHIAVENATTO (2005)</b>	<b>Un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos</b>
<b>GARMEDENDIA ARIGON (2003)</b>	<b>La capacitación profesional se presenta como el eje principal de un contrato de trabajo, debiendo poseer las mismas determinadas características particulares, relativas a su nivel y modalidades mediante las cuales debe ser impartida</b>
<b>RODRIGUEZ , PLA (1989)</b>	<b>La formación profesional constituye un elemento de importancia crucial para atribuir al trabajador una determinada categoría laboral y delimitar algunas características fundamentales, de la que habrán de ser algunas de sus obligaciones en el marco del contrato de trabajo (diligencia exigible, colaboración, obediencia,etc)</b>

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

Como se evidencia en cuadro 2, la capacitación tienen alcances complejos, sin embargo las definiciones coinciden fundamentalmente en la mejora y desarrollo de las personas considerando su actividad laboral. Werther y Davis (2000), de igual manera enfatiza en que la capacitación ayuda a aumentar la aptitud de un empleado para un determinado puesto y auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden conducir al desarrollo del personal para cumplir futuras responsabilidades .

Por otro lado, para Keith D., y W. John (1991, p.361) son dos los modelos de capacitación existente en el mundo laboral – empresarial, el primero el Modelo de Capacitación Tradicional y el segundo el Modelo de Capacitación con el que se moldea el Comportamiento.

*El primero* (capacitación tradicional) recurre a los modelos tradicionales de exposición y discusión para enseñar nuevas formas de conductas que debería cambiar las actitudes; a su vez estas deberían propiciar un cambio de comportamiento y la obtención de mejores resultados. Este método se realiza mediante el aprendizaje de nuevos marcos de referencia y teorías que conducen a nuevas actitudes y valores que conllevan a cambios de conducta en el trabajo que darán mejores resultado.

El segundo es decir, el modelo de capacitación que moldea el comportamiento, señala o moldea primero a la conducta. A medida que se observa el nuevo comportamiento, los educandos ven que produce resultados superiores. De esta manera, cuando las habilidades conductuales dan buenos resultados en el trabajo, acepta plenamente el valor del método y el estímulo en la persona logra recibir más capacitación en otras destrezas. En tal caso, el cambio de comportamiento ocurre antes que un cambio de actitud.

Aun cuando el modelo tradicional ya no es demandado, se le debe reconocer su aporte en las organizaciones por cuanto ayuda al desarrollo de los recursos humanos, sin embargo, el modelo contemporáneo enseña el aprendizaje de nuevas conductas que conlleva a mejores resultados que conducen a nuevas actitudes y valores que guiaran al aprendizaje de nuevos marcos de referencia y teoría.

Hecha la observación anterior necesariamente habrá que destacar las tres fases de la reflexión sobre la enseñanza y el aprendizaje, en tanto, la enseñanza relativa a la formación tiende en la actualidad a privilegiar un modelo global de enseñanza, esta orientación se inscribe en el marco de la reflexión que se realiza en esta área, donde fogarty y Mc tigue (1993) citados por Boisvert Jacques (1999, p. 56) evoluciono a través de tres fases:

1. La primera fase que se remonta al principio de los años ochenta hace hincapié en las habilidades del pensamiento, recomienda definir las habilidades precisas y enseñarlas de manera explícita al recurrir a un método de instrucción directa. Por ejemplo la capacidad de clasificar y comparar.

2. La segunda fase que se sitúa a mediados de los años ochenta, se centra en los largos procesos del pensamiento crítico y creativo que son necesarios para la resolución de los problemas, para la toma de decisiones y para la inventiva. Esta condición está asociada al aprendizaje cooperativo lo cual permite que los miembros se ayuden entre sí cuando están al frente de un problema determinado.

3. La tercera fase, cuyo origen data de los principios de los noventa, representa la aplicación de las habilidades y procesos de pensamientos como medios de reflexión metacognitiva: se le da importancia a los cambios que presentan las estrategias del pensamiento. Por tanto, esta toma de conciencia permite controlar las emociones y además mejorar notablemente en el marco del ejercicio de sus labores.

En este sentido, esta última fase – a manera de ver de la autora- integra los elementos de las dos primeras y completa la transferencia del aprendizaje y por ende de la meta cognición.<sup>36</sup> La meta cognición<sup>37</sup> según Grangeat y Meirieu (1997), citado por Boisvert (1999) permite:

- ✓ Construir conocimientos y competencias con más oportunidades de tener éxito y transferibilidad
- ✓ Aprender estrategias de resolución de problemas que favorecen la obtención de éxito y transferencia de conocimiento
- ✓ A que las personas sean autónomas en la ejecución de sus tareas y actividad laboral
- ✓ A desarrollar la motivación para aprender y construir un concepto de sí mismo y además del entorno que lo rodea (pp.27-28)

Para los especialistas Buckley y Caple (1991) el proceso por el que los individuos adquieren conocimiento, técnicas y actitudes a través de la experiencia, la reflexión, el estudio o la instrucción es el de aprendizaje. Coincide Swieringa Joop y Wierdsma André (1995, p.21) señalando que el aprendizaje en las organizaciones busca cambiar la conducta, esto es, alcanzar la conducta que mejor convenga a las metas de aquel que aprende. De esta manera se conocen dos tipos de aprendizaje, el informal y el formal.

El aprendizaje informal comprendido como aquel que define el aprendizaje por imitación adquiriendo las habilidades de otras personas. Habrá que destacar que el aprendizaje informal es aquel en el que se aprende basándose en recompensas y castigos, como cumplidos,

---

<sup>36</sup> Ante estas consideraciones es inevitable reconocer las habilidades necesarias (primera fase) utilizar los procesos del pensamiento como la resolución de los problemas (segunda fase) y considerar las habilidades y procesos del pensamientos que logran aplicar los diferentes ámbitos con el fin de favorecer la transferencia de los contenidos del aprendizaje y el desarrollo profesional.

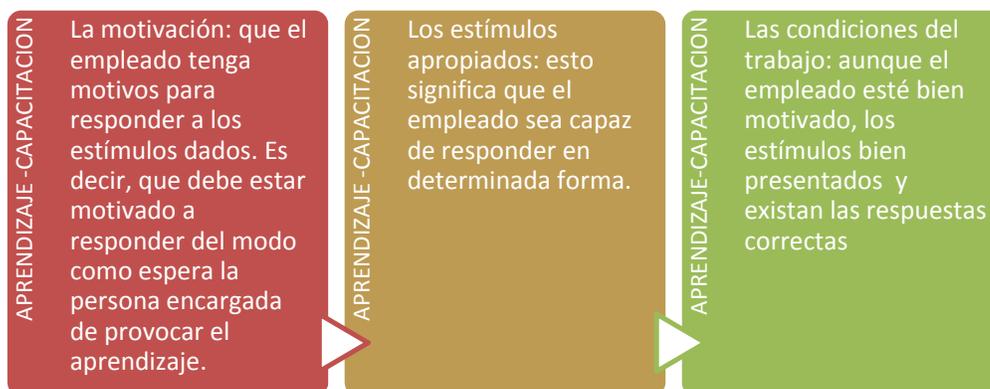
<sup>37</sup> La **cognición** se refiere al funcionamiento intelectual de la mente humana referida a recordar, comprender, focalizar la atención y procesar la información (Condemarin, 1995:94). En cambio la **meta cognición** es el conocimiento y la regulación de los propios procesos cognitivos al realizar una actividad determinada (Álvarez y Bisquerra, 1996:153). Citado por Correa, Castro y Lira (2002)

incentivos y bonos o reprobación, reprimendas denegaciones y sanciones. Sin embargo el aprendizaje formal es el que se obtiene a través de las diversas condiciones y opciones que se ofrece en el ámbito de la formación reglada favoreciendo las habilidades, las destrezas y las fortalezas. Ambos tipos de aprendizaje -el formal y el informal- abarcan los procesos que tienen lugar inconscientemente y con frecuencia se les denomina aprendizaje mediante la experiencia.

Para Bayón (2004) el proceso del aprendizaje, se origina cuando el experto espera un cambio en la respuesta de un empleado a un ambiente o concurrencia de circunstancia, cuando el cambio se ha dado, decimos que el aprendizaje ha ocurrido, en la interpretación misma del proceso de formación, de esta manera se debe identificar que el elemento determinante en el aprendizaje es el sujeto, y por ende el aprendizaje se evidencia por ser algo que sucede dentro de él. Puede ser igualmente el resultado de la formación reglada y/o formal o puede ser producto de un conjunto de circunstancia fuera de todo programa.

La única forma de darnos cuenta que este fenómeno ha ocurrido en una persona es descubrir las diferencias significativas de conducta entre las estimaciones distintas. Cuando se evidencia diferencias significativas se puede decir que ha habido aprendizaje. Dentro de las condiciones necesarias para que el aprendizaje exista se debe mencionar los componentes que se relacionan en la figura nro.

Figura 1: Componentes del Aprendizaje.



Fuente: Terán, Claudia (2012) a partir de Bayón (2004)

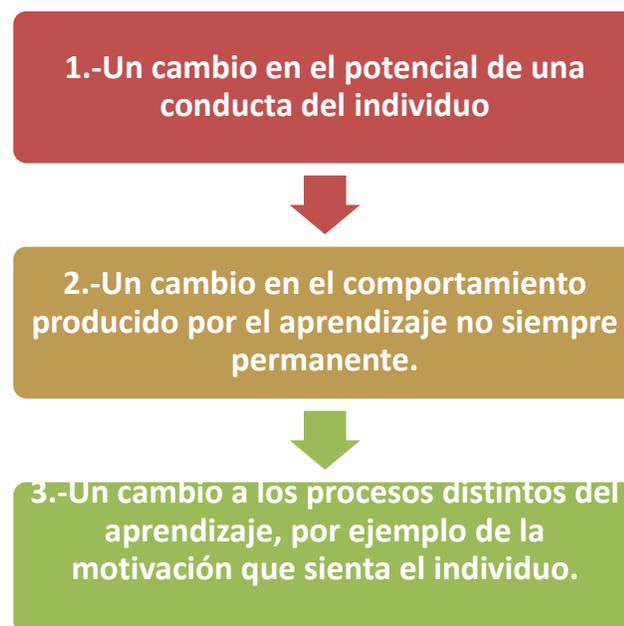
Es necesario garantizar que existan todas las condiciones para que la persona se sienta a gusto en el ambiente y en el lugar del trabajo, y por ende que estas condiciones permitan confirmar la exactitud de la respuesta. Otra condición esencial en el aprendizaje es la comunicación, la cual constituye uno de los aspectos de mayor importancia que están presentes en el adiestramiento, la comunicación no debe verse solo como el acto de transmitir información y conocimientos a otra persona, implica estar dispuesto al dialogo, a brindar información a tener la creencia de que se va hacer contacto con un ser humano que requiere atención ya sea para recibir, trasmitir mensajes o expresar sentimiento.

Habrá que tener en cuenta que en el trabajo es indispensable desarrollar habilidades para una comunicación efectiva, existiendo normas que hacen de la comunicación interpersonal nuestro gran recurso, es por ello que el facilitador y asesor de estos procesos de formación debe mantener una actitud abierta a la comunicación con los

participantes de manera que promueva al dialogo a la participación y al enriquecimiento tanto del que aprende como del que enseña.

De esta manera el aprendizaje es visto como un cambio relativamente permanente de la conducta, debido a la experiencia, que no puede explicarse por un estado transitorio del organismo por la maduración o por tendencias de respuestas innatas. Si no más bien como un proceso complementario al desarrollo de la capacitación en el individuo, donde se relaciona tres componentes:

Figura 2: Componentes del Aprendizaje



Fuente Terán, Claudia (2012) a partir de Bayón Marine (2004)

Senge (1993, 1996) concibe el aprendizaje organizacional como una dinámica sistémica en la que la organización brinda un ambiente de libertad para cuestionar los modelos mentales, por una parte, y de

reto continuo para generar más y mejor aprendizaje colectivo, por la otra. “Dadme una palanca y moveré al mundo” es la expresión clave con la que Senge identifica su enfoque.

Siguiendo la línea de comprensión sobre el aprendizaje organizacional, el especialista logra establecer cinco componentes destacables en el aprendizaje:

1. Dominio personal. La gente con alto dominio alcanza las metas que se propone.

2. Modelos mentales, supuestos hondamente arraigados, generalizaciones, imágenes que influyen en el modo de percibir el mundo. Con esta disciplina las personas reformulan su forma de pensar la vida.

3. Construcción de una visión compartida.

4. Aprendizaje en equipo para generar una cultura que permita desarrollar aptitudes de trabajo en equipos que trasciendan la suma de las partes.

5. La quinta disciplina, el pensamiento sistémico, el cual consiste en forjar el paradigma de personas interrelacionadas, como eslabones de una misma cadena, superando las barreras entre las diferentes gerencias o formando equipos interdisciplinarios. El pensamiento sistémico se transforma en la disciplina que integra a las demás, amalgamándolas en un cuerpo coherente de teoría y práctica.

En este mismo orden de ideas Gaines Robinson y James C. Robinson (1999, pp.99-132) proponen una variedad de acciones diseñadas para ayudar al personal a adquirir nuevas habilidades y conocimientos.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Para estos especialistas el aprendizaje es un cambio en las estructuras cognitivas que causa un eventual cambio de comportamiento que tiene lugar en el individuo. El consultor de rendimiento puede elegir entre numerosas formas de intervenciones de aprendizaje para facilitar dicho cambio interno.

**Cuadro 3: Intervenciones del Aprendizaje**

<b>EXPERIENCIA NATURAL</b>	El empleado se encuentra en un entorno natural. Aprende de situaciones de la vida real por ensayo y error. También se podría denominar experiencia de la vida.
<b>APRENDIZAJE EXPERIMENTAL</b>	Al igual que la anterior, pero el empleado participa también en sesiones de información preparadas para reflexionar sobre las experiencias y sacar conclusiones
<b>FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO</b>	El individuo asume un papel de aprendiz mientras trabaja en un entorno práctico. Sus compañeros de trabajo y supervisores le facilitan las directrices.
<b>FORMACIÓN ESTRUCTURADA EN EL PUESTO DE TRABAJO</b>	Igual que la anterior, pero el entorno de trabajo práctico se ha originado para el aprendizaje de forma sistemática. El empleado tiene un plan de aprendizaje y adquiere el conocimiento y las habilidades con la asistencia de trabajadores formados para ello, que a veces reciben el nombre de formadores en el puesto de trabajo.
<b>SIMULACIÓN</b>	El empleado actúa como lo haría en la vida real, pero el entorno es una recreación (más o menos fiel) del entorno natural.
<b>DRAMATIZACIÓN (role play)</b>	El individuo asume el papel de otra persona o de sí mismo en un escenario diferente y expresa sus opiniones, reacciones y respuestas a esos escenarios.
<b>FORMACIÓN EN EL LABORATORIO</b>	Similar a la simulación excepto que el laboratorio no recrea necesariamente el entorno laboral. El empleado puede practicar una amplia gama de actividades laborales sin necesidad de seguir la secuencia normal del trabajo.
<b>FORMACIÓN EN EL AULA (presencial o virtual)</b>	El empleado adquiere habilidades y conocimientos gracias a las directrices de un instructor en un aula, alejado del lugar del trabajo.
<b>AUTO FORMACIÓN</b>	El empleado adquiere habilidades y conocimientos mediante el auto aprendizaje, guiado por materiales organizados que abarcan desde documentos impresos o sistemas multimedia muy sofisticados.

Fuente: Cejas y Grau (2008) a partir de Robinson y James C. Robinson. (1999).

Se hace necesario destacar que los programas de aprendizaje, que se lleva a cabo en el trabajo, supone una preparación preliminar completa en el trabajo que realiza y la experiencia laboral bajo la supervisión de los expertos, debe además ser flexible y permitir cambios flexibles en función de los requerimientos de la empresa. En consecuencia y a tenor de lo expuesto, inferir sobre el tema de transferencia de aprendizaje<sup>39</sup> es crucial pues es el centro de los objetivos que persigue los procesos de capacitación y de formación. <sup>40</sup> Tardif (1992) citado por Boisvert (ob. cit) menciona los cinco principios siguientes que orientan la descripción del aprendizaje desde una perspectiva cognitiva, apreciándose en la figura Nro. 3:

**Figura 3: Objetivos del Aprendizaje**



Fuente: Terán Claudia (2012) a partir de Boisvert (1999)

<sup>39</sup> Importante destacar los aportes teóricos de la escuela Vygotskyana, (1896-1934) , cuyos aportes y tesis plantean que el desarrollo de las personas es inseparable del contexto sociocultural en que tiene lugar y de los procesos de aprendizaje que lo condicionan y configuran. Vigotsky aportó ideas originales sobre el desarrollo cognitivo, que constituyen el fundamento de la perspectiva que hoy conocemos como socio cultural. Ver Teorías del Desarrollo Cognitivo de Gutiérrez Martínez (2005)

<sup>40</sup> A lo largo del desarrollo de la tesis doctoral se ha insistido en el reconocimiento de las necesidades que tiene la persona de formarse , capacitarse y desarrollar sus propias competencias, aunado a la necesidad de un pensamiento crítico que responda a las exigencias sociales, asegurar un desarrollo socioeconómico global y armonioso del individuo y del ciudadano,

## **Plan Nacional de Aprendizaje- INCES**

Recogiendo en gran medida los elementos que han sido descrito con antelación y por la doctrina tipificante existente en contratos de aprendizajes existentes en otros países, la autora hará especial referencia al sistema de aprendizaje que tiene Venezuela a través del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista- INCES-, sin dejar por esto, destacar la marcada inherencia que tienen estos a las líneas que a este respecto se adoptan las normas internacionales de la OIT.

En este orden de ideas, la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), derivante del funcionamiento y actuación del INCES, el cual como institución nacional de aprendizaje, capacitación y educación, tiene por objeto formular, coordinar, evaluar, dirigir y ejecutar programas educativos de formación y capacitación integral, adaptados a las exigencias del modelo de desarrollo socio productivo Socialista Bolivariano, el contrato de aprendizaje va dirigido puntualmente a cuatro dimensiones:

1. Coadyuvar al desarrollo de un modelo productivo fundado en los valores humanísticos de la cooperación y la preponderancia de los valores colectivos sobre los individuales, que garantice la satisfacción de las necesidades sociales y materiales del pueblo, la mayor suma de felicidad posible y de estabilidad política y social.

2. Promover la inclusión socio productiva de todas las personas, especialmente de aquellas en situación de pobreza extrema y condiciones de especial vulnerabilidad o exclusión.

3. Consolidar un sistema de educación, formación y capacitación que contribuya con la generación de nuevas formas asociativas y unidades económicas de propiedad colectiva, propendiendo a la

construcción colectiva y cooperativa de la economía socialista, en las relaciones de producción, intercambio y distribución de bienes y servicios.

4. Contribuir con el fortalecimiento de la ética revolucionaria, reconociendo al trabajo y la educación como procesos fundamentales del desarrollo social y de las personas, atendiendo a los principios del ideario bolivariano, tales como, honestidad, trabajo voluntario, inclusión social, solidaridad, corresponsabilidad, transparencia y el bien común.

De esta manera en el año 2008, Venezuela a través del INCES, busca transformar el ámbito de actuación de la institución, incorporando medidas que regulan el modo y forma del INCES, por tanto persigue incluir a todas las personas (quienes no posean instrucción profesional, adolescentes, personas con necesidades educativas especiales, pueblos y comunidades indígenas, personas con penas privativas y restrictivas de libertad y demás que requieran inclusión socio productiva). A tal efecto, el INCES incorpora la formación integral considerándola como aquel proceso que permite incorporar aspectos técnicos, laborales, políticos y sociales, con la finalidad de preparar hombres y mujeres con principios éticos que superen las conductas individualistas y egoístas, para dar paso a un sujeto solidario, tolerante y con conciencia colectiva y revolucionaria, capaz de cambiar las condiciones que afectan su calidad de vida y la de su comunidad.

En esta dirección la LEY INCES, se crea con la finalidad de formular, coordinar, evaluar, dirigir y ejecutar programas educativos de formación y capacitación integral de todas las personas, adaptados a las exigencias del modelo de desarrollo socio productivo socialista bolivariano.

De esta manera se crea en Venezuela El Programa Nacional de Aprendizaje –PNA- es una iniciativa del Gobierno Nacional, con carácter eminentemente social, contenido en la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), la cual establece la Obligación Civil que tienen todas las unidades productivas, empresas y establecimientos de propiedad privada o colectiva de “Emplear, enseñar o hacer enseñar” metódicamente un oficio calificado a los Adolescentes entre 14 y 17 años. Bajo la coordinación del INCES. Teniendo como objetivo

...Formar adolescentes en oficios calificados que demandan los sectores productivos, constituyendo la vía por excelencia para la preparación técnica – productiva de la generación de relevo que el país requiere.

Para el cumplimiento de este objetivo, el PNA deberá ser administrado legalmente a través de contemplado en:

- ✓ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
- ✓ Ley orgánica de educación
- ✓ Ley orgánica del trabajo
- ✓ Ley de INCES
- ✓ Ley orgánica de protección del niño, niña y adolescente
- ✓ Gaceta oficial N° 38-220 de fecha 01/07/05
- ✓ Ordenes administrativas INCES

A tal efecto, el INCES tiene como metodología para la aplicación del PNA la cual se aprecia en la figura Nro. 4:

Figura 4: Metodología del Aprendizaje- INCES



Fuente: [www.INCES.org.ve](http://www.INCES.org.ve)

El plan nacional de aprendizaje está dirigido a las unidades productivas, empresas y establecimientos de propiedad privada o colectiva tendrán la obligación de emplear y enseñar, o hacer enseñar metódicamente una actividad productiva a un número de aprendices, que serán adolescentes seleccionados a tal efecto. En este sentido, la enseñanza de aprendices instrumentarán los programas de formación y capacitación para las actividades productivas que sean aprobadas por el Consejo Directivo del INCES, por el número de aprendices. El número de aprendices se determinará en el Reglamento correspondiente. El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) expedirá el certificado de cumplimiento con dicho programa. En este caso, la formación profesional integral en el INCES se presenta como el principal eje del plan de aprendizaje, debiendo poseer las mismas condiciones que rige en el INCES.

Finalizado el aprendizaje, el INCES otorgara una certificación educativa dándole cumplimiento al artículo 9 establece: Para obtener la certificación educativa que otorga el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, las y los participantes así como a las y los aprendices deberán demostrar satisfactoriamente las habilidades adquiridas, bien sea mediante la aprobación de las actividades de formación y capacitación desarrolladas a través de los diversos programas, o de las competencias adquiridas mediante la práctica y experiencia laboral.

En tanto la capacitación es el proceso educativo a corto plazo que mayoritariamente se denota en el sector empresarial, aplicado de una forma muy sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimiento, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión del conocimiento específico relativo al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

El proceso de capacitar suele interpretarse como una tarea compleja dentro de la cual converge diversos escenarios, tales como:

1. El acto de incrementar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de un puesto de trabajo
2. Tomando en cuenta a Chiavenato (2004) quien cita a Mc Gehee, la capacitación significa educación especializada, la cual comprende actividades que van desde una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrolla habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales.
3. Según el National Industrial Conference Board de Estados Unidos, la finalidad de la Capacitación, es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y

la conducta requeridos por la organización.

Los nuevos trabajadores dependen a menudo su trabajo tomando como modelo a un experto antiguo o fogueado trabajador. En los oficios, esto usualmente se llama adiestramiento. En los trabajos de oficinas, se conoce como relación de entrenamiento o de mentor. Cada uno de ellos el aprendiz trabaja bajo la observación de un trabajador experimentado, que actúa como un modelo que el suplente trata de imitar.

De esta manera, Bohlander, Sherman y Snell (2002, p.177) expone los principios de aprendizaje señalando los siguientes:

- ✓ Establecimiento de metas: cuando el instructor explica las metas y objetivos a los participantes.
- ✓ Significado de la presentación: señala el material por aprender de la manera más significativa posible.
- ✓ Modelado: resalta los rasgos sobresalientes de la capacitación conductual.
- ✓ Diferencias Individuales: cada persona tiene su propio ritmo y forma de aprender.
- ✓ Práctica activa y de repetición: aquello que las personas hacen todos los días se convierte en parte de un repertorio de habilidades.
- ✓ Aprendizaje global y parcial: la mayoría de los puestos y tareas pueden dividirse en partes que permiten mayor análisis.
- ✓ Aprendizaje intensivo o aprendizaje distribuido: al espaciar la capacitación se produce un aprendizaje más rápido y con mayor retención.
- ✓ Retroalimentación y comunicación del avance: a medida que avanza la capacitación de un empleado, es posible mantener la motivación e incluso aumentarla, informándolo a éste del avance (retroalimentación).

✓ Recompensas y refuerzo: la recompensa y el refuerzo pueden venir de la aprobación por parte de los jefes, sensación de logro que sigue al desempeño o de la confirmación en la instrucción programada de que la respuesta es correcta.

En este mismo orden de ideas, una de las áreas de mayor crecimiento en el desarrollo de las habilidades interpersonales la capacitación, esto conlleva a mantener una relación cercana o estrecha y de mayor entendimiento por el grado de confiabilidad que existe entre los directivos y sus subordinados, observándose mayor rendimiento y una mayor capacidad para resolver cualquier conflicto o dificultad que se presente en la organización. La capacitación conduce a un cambio de aptitud y comportamiento a que permite través de procesos de aprendizajes consolidados e integrales, capaces de cubrir las necesidades de un puesto de trabajo, de manera que el recurso humano esté capacitado para desempeñar eficientemente sus labores y dar respuestas oportunas en su ambiente laboral.

Son muchos los tratadistas del tema capacitación que abordan los objetivos y /o propósitos de esta, sin embargo para efecto de esta tesis doctoral la autora abordara los mismos a través de los aportes generados por Bayón (2002) siendo los siguientes:

**Equilibrio del Trabajador:** Está representado por la adaptación del trabajo a su función dentro de la empresa, a su clima laboral y a sus posibilidades de futuro. La empresa debe buscar el más alto equilibrio como estado óptimo del trabajador: para él punto de vista humano y para el punto de vista laboral.

**Competitividad de la empresa:** Ante el alto nivel de competencia actual, la manera de sobrevivir de una organización está en tornarse competitiva, pero esto no se logra sin el apoyo de un personal bien formado profesionalmente. Por lo que es imprescindible que la

capacitación sea un elemento presente en todos los niveles de la organización.

**Mayor Producción, mayores resultados:** Como consecuencia de la capacitación, se pueden obtener incrementos de eficacia del trabajador, generándole al trabajador un alto grado de satisfacción que se ven reflejados en los resultados de la organización, creando así mejoras en rendimientos y beneficios.

**Desarrollo de personal:** La posibilidad de éxito, la capacidad de crecimiento y el nivel de satisfacción de un individuo dentro de una organización, son aspectos que se hallan estrechamente relacionados con la capacitación; por lo que se debe estructurar un proceso de capacitación que permita el desarrollo individual y colectivo del personal de la organización.

La figura nro. 5 muestra los objetivos de capacitación:

Figura 5: Objetivos de la Capacitación



Fuente: Terán, Claudia (2012) a partir de Bayón (2002)

Lo expresado en la base de la figura 5, refleja según la autora de esta tesis doctoral la base troncal de los procesos que involucra los aprendizajes en el ser humano. Para Castanyer Figueras (ob.cit, p.13) todo proceso de capacitación que tenga claro sus objetivos, deberá:

✓ Determinar los medios a utilizar: una vez detectadas las necesidades de capacitación, establecidas las prioridades y los objetivos de la acciones de capacitación, hace preciso determinar con la antelación debida los medios materiales necesarios para dichas acciones de formación. Locales, materiales, personas, deben ser previstos con la antelación necesaria para que improvisaciones de última hora no impidan obtener todo el fruto de la formación.

✓ Elegir los métodos de capacitación adecuada: el capacitador dispone actualmente de un amplio repertorio de métodos didácticos, repertorio que crece de día en día con la evolución de determinadas tecnologías (medios audiovisuales, informática, telecomunicaciones etc.) que hacen posible la utilización de lo más variados métodos.

✓ Motivar al personal respecto a la capacitación: la selección de un personal idóneo, que debe participar en una determinada acción al personal de capacitación lleva consigo el supuesto de que dicho personal necesita y desea ser capacitado. Pero no siempre aquella necesidad es percibida claramente por el interesado que puede ver en ocasiones en el hecho de su selección para la capacitación una crítica implícita a su actuación.

✓ El servicio de capacitación debe motivar positivamente al personal haciéndole aceptar las necesidades de las mismas y las ventajas que representa y desvaneciendo los recelos y temores que se puedan suscitar. Existen factores que escapan a las posibilidades de acción del servicio de capacitación por ser de la incumbencia de otros sectores de la gestión de la empresa. Estos factores por su transcendencia para la motivación, es posible que se brinde al personal formado con la posibilidad de aplicar en un plazo no muy dilatado la capacitación recibida. El servicio de capacitación, al establecer los

planes para las distintas acciones a emprender deberá hacerlo en estrecho contacto con los departamentos del interesado para asegurarse de que aquellas acciones respondan a las necesidades reales y actuales de la empresa.

✓ **Evaluar los Resultados de la Capacitación:** Como se ha dicho al tratar del apoyo de la dirección de la empresa, la actuación del servicio a la capacitación, una de las claves para dicho apoyo es la presentación de un balance económico favorable en que los beneficios compensen los costos en que se han incurrido. Esta es una de las razones por las que es indispensable que el servicio de capacitación establezca dispositivos necesarios para evaluar los resultados.

En este sentido, los objetivos de la capacitación refleja los resultados esperables de las acciones formativas, en función a las metas de la organización. En este sentido, deben estar claramente definidos y con criterios basados en la productividad, calidad y desarrollo de las personas. Tal como lo expresa Wilson (2005:46) a partir de Cejas y Grau (2008), “los objetivos de la capacitación no son más que definiciones de rendimiento que quiere que los empleados alcancen una vez finalizado el programa de capacitación”. Por tanto, según lo expresado estos estarían orientados a:

■ Fortalecer y desarrollar las competencias técnico-profesionales polivalentes, en términos de contenidos tecnológicos y de transferibilidad de saberes a diferentes ocupaciones de un mismo campo profesional.

■ Favorecer la implementación de acciones que tengan por objetivo integrar socio-laboralmente a personas con necesidades especiales.

■ Incluir a diversos grupos poblacionales -respetando su idiosincrasia, edad, nivel de educación formal, historia laboral, sexo, procedencia, etc.- en acciones de capacitación Profesional que personalicen la enseñanza en términos de necesidades de aprendizaje, intereses vocacionales y necesidades nacionales y/o regionales y/o sectoriales, recuperación de capacidades básicas, capacitación de competencias profesionales, ritmo de aprendizaje.

Por otro lado, hay quienes conducen los objetivos de la capacitación laboral a que las personas en su puesto de trabajo puedan tener una rentabilidad más alta y además una actitud más positiva en torno a su productividad, así mismo elevar la moral de la fuerza de trabajo, a identificarse con los objetivos, a crear una mayor cultura y a valorar a la empresa, promover la calidad de trabajo entre otros. En otro orden de ideas Claver, Gascó y Llopis (2004) citan los siguientes objetivos tanto de la capacitación como los de un plan de capacitación:

1. Homogeneizar las pautas de comportamiento y actuación profesional, dotando a todos los miembros de la empresa de la necesaria cultura orgnaizacional.
2. Establecer un canal efectivo de comunicaicon en el seno de las organizaciones públicas y privas
3. Desarrollar un sistema de motivación dirigido a estimular la productividad general del personal
4. Apoyar técnicamente la promoción y el desarrollo interno.
5. Desarrollar potenciales, facultades, aptitudes y característica de las personas
6. Potenciar la relación humana y determinar las pautas comunes de acción.

En todo caso, para la autora de esta tesis doctoral, el objetivo preponderante en la capacitación apunta a:

*Potenciar las habilidades, conocimientos y capacidades de las personas desarrollando sus facultades y preparándolos para afrontar los cambios del entorno.*

Con estas consideraciones la autora destaca que los procesos de capacitación permiten:

☞ Intensificar la búsqueda permanente por el aprendizaje de cada actividad que se lleva a cabo.

☞ Demostrar la manera de hacer las cosas para obtener mejor conocimiento.

☞ Las personas comunican rápida y efectivamente su aprendizaje personal al resto de la organización.

☞ La capacitación funciona como elemento principal de comunicación e integración de equipo de trabajo.

La autora enfatiza una vez más que la capacitación es un proceso técnico que debe ser sometido a la política estratégica de los procesos de capacitación y de formación de la empresa.

## **LA CAPACITACION COMO COMPONENTE CENTRAL DEL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES.**

En todos los contextos, la capacitación representa un componente clave en el interés y en el involucramiento de las empresas y los trabajadores, de las organizaciones representativas y de los ministerios de trabajo a través de sus unidades especializadas que conforman los sistemas de formación y capacitación así como de las nuevas políticas de empleo.

Es indudable reconocer que el desarrollo y el auge de la era industrial, puso en evidencia las exigencias que daba lugar la especialización y los mayores niveles del trabajo en la sociedad. Si bien el aprendizaje nunca dejó de acontecer como algo importante en los centros de trabajo, en cierto momento la responsabilidad por la capacitación de quienes habrían de desempeñarse en determinados puestos comenzó a ser deslocalizada hacia esos otros espacios, tanto físicos como institucionales, que pasaron a ser los centros de formación.

Haciendo referencia, entonces, a la etapa de industrialización que tuvo lugar al influjo del modelo desarrollista, podría decirse que, de modo general, la capacitación desempeñó un papel en cierta medida disimulado dentro de los sistemas de relaciones laborales de la época. Siendo en cualquier lugar y circunstancia la calificación un componente importante de la producción, lo cierto es que durante dicha etapa cuando se hacía referencia a las "relaciones laborales", se hablaba básicamente de los hechos y procesos de negociación y/o conflicto en torno a temas tales como el salario, la estabilidad y las formas de promoción en el empleo, la extensión de determinados beneficios sociales, etc.

En este sentido, la capacitación y la formación fueron actividades estratégicas a discutir en los convenios colectivos de trabajo y en las legislaciones laborales que diera lugar. Son muchos los países y las organizaciones de trabajadores y de empleadores que mantienen el interés para participar mediante delegados en las instancias directivas de las instituciones de capacitación y formación.

Se trata así, en definitiva, de sistemas de relaciones laborales que se encuentran insertos en un contexto que apunta a:

1. El Estado como actor central del proceso
2. Las empresas que se desarrollan y que deben considerar el mercado laboral, las competencias y los procesos de globalización.
3. Los trabajadores y sus organizaciones los cuales luchan en la profundización de sus derechos y de su calidad de vida.

La innovación y desarrollo tecnológico así como las exigencias de calificación y sobre todo de recalificación de la mano de obra, son factores condicionantes a la capacitación, la cual permite la comprensión de diversos métodos<sup>41</sup> que se utilizan para fomentar en los empleados nuevos o ya presentes las habilidades que necesitan para ejecutar sus labores.

Anteriormente la capacitación solo se basaba en la enseñanza de competencias técnicas, como adiestrar por ejemplo a los ensambladores en la soldaduras de cables, o entrenar a los profesores para el desarrollo de temarios de clases, sin embargo, en los procesos de transformación la capacitación significa enseñanza para superar las deficiencias en la educación, porque los programas de mejoramiento de

---

<sup>41</sup> En las últimas décadas se han desarrollado una serie de métodos de capacitación que se dirigen primordialmente al desarrollo de las actitudes, quizás los más destacadas serían el método de Ramain y el Elemental Method of Training. El primero (Ramain) se basa en el principio de la unidad de la persona. La experiencia ha demostrado que un cierto dominio de orden físico lleva consigo una mejor disposición mental y que el perfeccionamiento de la representación concreta, provoca una mejor comprensión de los problemas abstractos, el segundo el Método EMT, es un medio sistemático de formación de los trabajadores que se propone un aumento en la rapidez de su actuación y adaptación en un trabajo determinado. Castanyer Figueras (2010)

calidad dan por hecho que los trabajadores son capaces tanto de generar tablas y graficas como de analizar datos. Dessler y Varela (2004)

Conforme las empresas avanzan mas en el aspecto tecnológico, los empleados requieren capacitarse en habilidades tecnológicas y en base a los cambios que se suscitan en el ambiente laboral. En este sentido, capacitación es el proceso que se sigue para desarrollar cualidades en los recursos humanos que en última instancia los haga ser más productivos y, consecuentes, para que contribuyan mejor al logro de las metas organizacionales. Uno de los propósitos que persigue un proceso de capacitación es elevar la productividad de los individuos en sus trabajos influyendo sobre su comportamiento.

Para el logro de los objetivos de la capacitación se hace necesario considerar una serie de objetivos intermedios entre los que destacan:

- ✓ La actualización, perfeccionamientos y mantenimiento del desarrollo profesional y técnico.
- ✓ La promoción y el desarrollo profesional de los trabajadores
- ✓ La búsqueda de satisfacción profesional que incida en las actitudes y motivación del personal.

Para la autora este contexto es cada vez es más arrollador, vertiginoso y especialmente volátil, por cuanto va a depender fundamentalmente de los factores internos y externos a la organización.

### **ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACION Y DESARROLLO:**

Brevemente en la tabla 1 se puede visualizar algunas de las etapas que se deben considerar al momento de poner en práctica un sistema de capacitación:

**Cuadro 4: Etapas del proceso de Capacitación y Desarrollo**

<b>ETAPAS</b>	<b>PROPOSITOS</b>	<b>ALCANCES.</b>
<b>Análisis de necesidades</b>	Identificar las habilidades y los conocimientos para el desempeño del trabajo con la finalidad de mejorar el rendimiento y la productividad	Establecer objetivos de la capacitación
<b>Diseño de la instrucción</b>	Reunir objetivos, métodos, recursos, descripción y secuencia del contenido.	Asegurar que el trabajador logre obtener la capacitación requerida en su puesto de trabajo
<b>Validación</b>	Presentar y validar la capacitación ante los interesados	Garantizar la eficacia del plan de capacitación
<b>Aplicación</b>	Impulsar el éxito para el logro de la capacitación	Lograr la aplicación del contenido de acuerdo al plan de capacitación
<b>Evaluación y Seguimiento</b>	Evaluar el éxito del programa	Lograr que se cumpla tres aspecto: Reacción Aprendizaje Comportamiento y Resultados

Fuente: **Terán (2010)** a partir de Desleer y Varela (2004)

De esta manera el alcance de la capacitación se centra en la capacitación continua a fin de lograr mantener en las personas un desempeño eficaz, o bien ajustarse a las nuevas formas del trabajo. La

Capacitación se utiliza con frecuencia para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una empresa para impulsar el aprendizaje de sus miembros, teniendo en cuenta el desempeño de la persona<sup>42</sup> a corto plazo y además el desarrollo profesional orientado más a la expansión de las habilidades de una persona en función de sus propias responsabilidades.

Para Pedro Guglielmetti (1998) la capacitación laboral es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema. Lo anterior significa que la administración y el desarrollo del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones, incluida la capacitación, interactúan para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización.

En este orden de ideas, las organizaciones consideran a la gestión de la capacitación como el conjunto de procesos y actos que están relacionados con el diagnóstico, planificación, desarrollo y evaluación de actividades educativas llevadas a cabo en el ámbito de la promoción de los recursos humanos y consta de cuatro etapas:

**Análisis de las necesidades de conocimiento:** se realiza para conocer los aspectos cognitivos que deben ser incorporados en los trabajadores de una Institución, sea debido a problemas de desempeño manifiestos (*enfoque correctivo*) o cambios proyectados en el contenido y los requisitos de los puestos de trabajo, por innovaciones tecnológicas,

---

<sup>4242</sup> En el estudio realizado por el IESA, titulado: el desempeño de los individuos en las organizaciones, se aprecia diversos aportes compilados por investigadores reconocidos a través de Otmar Varela y Salgado Elvira (2010), donde se articulan diversos aspectos y componentes que da lugar a la importancia que tiene el proceso de llevar a cabo la evaluación del desempeño en pro de garantizar el éxito de la formación.

cambios organizacionales y movimientos de personal como transferencias o promociones (*enfoque prospectivo*). **El producto de esta etapa es el Diagnóstico de Necesidades de Conocimiento del Centro de Trabajo.**

**Planificación de la capacitación o la formación:** relacionada con la capacidad de los Centros de Trabajo para identificar si las necesidades de conocimiento identificadas en la etapa anterior, deben o pueden ser resueltas a través de la capacitación o la formación. Además, es posible separar aquellas necesidades que pueden ser atendidas con recursos locales, regionales o centrales. **El producto de esta etapa es el Plan de Capacitación del Centro de Trabajo.**

**Desarrollo y control de las acciones de capacitación:** interviene la capacidad logística de los grupos responsables de la capacitación, para desarrollar, supervisar y retroalimentar las actividades educativas que se ejecutan en un Centro de Trabajo. **El producto de esta etapa es el conjunto de acciones implementadas en el ámbito de la Capacitación.**

**Evaluación de resultados e impacto de la capacitación:** etapa final en la que se estima el mérito del desarrollo de las acciones realizadas en el ámbito de la capacitación o la formación de recursos humanos. También es necesario realizar una comparación de los *costos* de las acciones realizadas respecto a los *beneficios* que se reportan para la Institución. **El producto de esta etapa es la Evaluación de Resultados e Impacto del Plan de Capacitación.**

Por su misma esencia, la gestión de la capacitación y formación de recursos humanos debe aprovechar fundamentalmente:

1. La gestión de la capacitación y formación de recursos humanos debe aprovechar fundamentalmente:

1. Las descripciones y especificaciones de los puestos de trabajo.

2. Las especificaciones en los itinerarios de los puestos de trabajo en la organización.

3. Los manuales de la organización, y métodos de trabajo.

4. El sistema de evaluación del desempeño del trabajador o de la unidad de trabajo.

5. Los expedientes del personal de la organización.

Con estas consideraciones el especialista en temas laborales y de seguridad social pone de manifiesto el interés que en las últimas décadas tienen los estudios laborales en este proceso.

### **Enfoque Sistémico en la Capacitación:**

El enfoque sistémico permite asegurar la capacitación y el desarrollo profesional de los miembros de una organización, por tanto, este enfoque supone cuatro fases de la figura 6:

**Figura 6: Enfoque Sistémico de la Capacitación**



Fuente: Bohlander, Sherma Y Snell (ob.cit)

**Necesidades de la Capacitación:** con el fin de asegurar que la capacitación sea la más adecuada se debe abordar la evaluación de las necesidades en forma sistemática, utilizando tres tipos de análisis: análisis organizacional, de tareas y de personas. El análisis organizacional refiere la observación del medio ambiente, estrategias y recursos de la organización para definir áreas en las cuales debe concentrarse la capacitación, es aquél que examina a toda la empresa para determinar en qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se debe tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la empresa donde se desarrollara la capacitación, así como los resultados de la planeación en recursos humanos, el análisis de tareas el cual es el proceso que permite determinar el contenido de un programa de capacitación, basándose en el estudio de las tareas y funciones del puesto de trabajo, de igual forma es aquel que analiza la importancia y el rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones y por último hay que tomar en cuenta el análisis de las personas que también es llamado análisis individual el cual permite determinar qué empleados requiere la capacitación, es aquel análisis que va dirigido a los empleados en forma individual. En el análisis de la persona se debe preguntar ¿a quién se necesita capacitar? Y ¿qué clase de capacitación se necesita? , por tanto en este análisis se debe comparar el desempeño del empleado con las normas establecidas de la empresa.

Es importante tomar en cuenta alguna de las técnicas mayormente utilizadas para la detección de necesidades de capacitación, sus ventajas y desventajas, las cuales serán aplicadas según el tipo de empresa y personal al que irá dirigida la capacitación.

Por tanto, entre las técnicas más usuales se encuentran las de Observación directa: debe ser realizada en el sitio de trabajo y deben ser comparadas con un patrón de conductas esperadas, la entrevista aquella que se forma a base de preguntas abiertas o estructuradas.

Las encuestas aquella que se formula con preguntas abiertas o cerradas, también el análisis de problemas el cual permite el manejo de situaciones indicadoras de anormalidad, finalmente se recomienda la técnica de lluvia de ideas como la creatividad y el análisis participativo.

**Diseño de un programa de capacitación;** pretende lograr los objetivos que se propone el ente al momento de planificar la capacitación, por tanto, se produce como resultado de los análisis organizacionales, de tareas y de personas, por tanto, podrán establecer de manera formal los resultados que desena obtener la capacitación, ponente por escrito los objetivos que pretenda lograr.

### **LA FORMACION EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL:**

Toda actividad formativa conlleva al análisis y a la formulación de objetivos, propósitos, caminos a seguir, en el caso de las empresas, toda actividad realizada conlleva a beneficios que justifican de una u otra forma la realización del proceso de la formación. Para Pérez Grorstegui y Rodrigo Moya Beatriz (1998, pp.35-64), la formación en la empresa es el proceso de capacitación de los recursos humanos de la empresa. Los componentes esenciales de este proceso son fundamentales, entre ellos están: la identificación de las necesidades de la formación, la definición de los objetivos, la preparación de los planes, la aplicación de los planes y la regeneración de los resultados y las evaluaciones del proceso. En este sentido, la formación la empresa es un medio, nunca un fin, que da respuesta a las necesidades de la organización de incrementar el rendimiento de las personas para alcanzar los objetivos de la organización. La formación es pues uno de los medios claves para el desarrollo de las personas.

Bayón (2002), presenta cuatro objetivos de la formación profesional, la cual es vista como proceso técnico en la estrategia de los

recursos humanos, así pues se logra la gestión de las carencias formativas precisas para mejorar el resultado de las personas en la empresa, junto a sus conocimientos y adecuándolos al puesto de trabajo en su organización.

Entre los objetivos que destaca el especialista se encuentra:

**1. Estado de Equilibrio del Profesional:** Representado por la adaptación del trabajo a su función por la empresa, a su clima laboral y a sus posibilidades de futuro. La empresa debe buscar el más alto grado de equilibrio como estado óptimo del profesional: para él desde el punto de vista humano y para la empresa desde el punto de vista laboral. La formación ayuda de manera progresiva y definitiva a conseguir el estado de equilibrio, pues desarrolla la personalidad, alimenta la realidad de las aspiraciones del hombre y potencia sus capacidades. La formación es motor del estado de equilibrio del profesional.

**2. Competitividad de la Empresa:** Ante el alto grado de competencia, la única solución de éxito pasa por la competitividad y, sin contar con un capital humano formado, eficaz y profesional, la competitividad no podrá darse nunca. La competitividad es un estado de la empresa que la sitúa en posición alerta frente al producto, el cliente y el sector, que la domina impulsándola a mayores y mejores resultados sociales. Para alcanzar este estado hay que pasar por la formación de todos los niveles de la empresa. La formación es también el motor de la competitividad.

**3. Mayor Producción, Mayores Resultados:** Consecuencia directa del *transfer* de la formación que por ende provocan incrementos de eficacia pronunciados, obteniendo del profesional un alto grado de satisfacción y la empresa un incremento de resultados, mejorando

rendimientos y beneficios. La formación también es motor de los resultados de la organización.

4. **El Desarrollo Personal:** Se facilitaría enormemente con un estructurado y coherente proceso formativo. Sin formación, el hombre no podrá desarrollarse en la empresa. La capacidad de crecimiento, su posibilidad de éxito y su satisfacción en el trabajo están ligadas a la formación. La formación a nivel individual o colectivo es motor del desarrollo personal en la organización.

De este modo, la formación ha de tener una finalidad concreta, donde el personal y la organización deben estar ligadas, para el logro eficiente y eficaz de su misión y visión organizacional, un esquema de los objetivos de la formación.

Los objetivos deben estipular claramente los logros que se deseen, debido a que son los motivos por el cual se diseña el plan de formación, es por esta razón entre los propósitos que se plantea apuntan a:

- ✓ Aumentar el nivel de rendimiento del trabajador para incrementar la productividad y la ganancia de la empresa.
- ✓ Desarrollar y canalizar el conocimiento del trabajador para disminuir la posibilidad de errores garantizando mayor calidad.
- ✓ Impulsar a la empresa para que satisfaga las necesidades y requerimientos futuros del personal.

- ✓ Demostrar al trabajador los beneficios personales que la organización le ofrece a través de los programas de formación.

- ✓ Proporcionar el conocimiento que requiere para el mejor desempeño de sus actividades, así como mantener al empleado al corriente de los avances en su respectivo campo del trabajo, adaptando al individuo a las oportunidades, así como a los riesgos que producen los cambios.

- ✓ Ofrecer al empleado mayor desarrollo personal.

En correspondencia a lo señalado Paz y Reina (2001), explica que cualquier empresario no concibe destinar recursos, esfuerzos y tiempo a una actividad que no contribuya a lograrlos. Por tanto, el objetivo general perseguido con la formación es desarrollar competencias en los profesionales que contribuyan a la eficacia y eficiencia empresarial y en definitiva, al logro de los objetivos y metas organizacionales.

De este modo, se puede decir que tanto Paz y Reina (ob.cit) como Bayón (ob.cit) anteriormente mencionados, coinciden en que los objetivos de la formación, no son más que el núcleo primordial en el desarrollo de la empresa. El nivel de formación de las personas forma parte de las pertenencias de la organización, es decir es también su capital. A partir de esta reflexión, el objeto de la formación equivale a capacitar al individuo para que pueda hacer adecuadamente una tarea o trabajo determinado y así lograr favorecer tanto así mismo, como a la organización a la que pertenece.

## **Cualificaciones –Competencias Profesionales:**

Según Holm-Detlev y Martin (2005, p.357) la crisis de la organización taylorista del trabajo y la introducción de nuevas formas de organización del trabajo, fue una alternativa para la flexibilización del proceso productivo dentro de las nuevas demandas de cualificación profesional. Esto hizo que entren en vigencia, nuevos conceptos, como la participación directa, implicación, responsabilidad y autonomía en los puestos de trabajo lo cual viene marcando una gran tendencia en reconversión profesional. A raíz de los cambios tan vertiginosos en el mundo empresarial, se inicia un fenómeno donde la mano de obra estaría dejando de ser considerada como un costo para ser contemplada como unos recursos a desarrollar de acuerdo a las exigencias de las nuevas formas de organización del trabajo.

Es así, como se introduce en el mundo del trabajo un nuevo escenario cuyas características apuntan a:

- ✓ Capacidad de abstracción para poder operar con equipos informáticos y maquinaria o sistemas automáticos con códigos que pueden ser operado desde centros o salas de mando
- ✓ Autonomía de los puestos de trabajo
- ✓ Inteligencia emocional para trabajar en equipo, resolver tensiones o conflictos derivados del trabajo, saber comunicarse y relacionarse con los compañeros
- ✓ Polivalencia entendida como habilidad para desempeñar distintos puestos de trabajo o distintas funciones
- ✓ Capacidad de aprendizaje continuo para adaptarse a los continuo cambios de las TIC y organizativos, es decir capacitación y formación profesional.

Coincide Meléndez (2006) indicando que en el debate entablado en las ciencias sociales sobre el tema del nivel de cualificación requerido en las sociedades modernas, durante muchos años se ha limitado al intento de responder al avance de la automatización y de la informatización de los procesos de trabajo, En este sentido, cobra vigencia la búsqueda de una cualificación más amplia a mayor nivel y, simultáneamente.

A estas circunstancias Cejas y Grau (ob. Cit) mencionan el rápido progreso de las tecnologías y una competencia sin trabas crearan un nuevo mercado de trabajo, instalándose así un nuevo modelo de mercado laboral que confirma que se están desapareciendo las fronteras entre tipos de trabajo que se están quedando anticuadas a las descripciones de puestos de trabajo, y que se está pasando de unas tareas repetitivas y largas a otras más cortas y basadas en los proyectos que tenga la organización. Se ha impuesto la flexibilidad en el tiempo de trabajo, en los horarios y en la reglamentación, o bien por la decisión propia de la empresa, estos elementos son los que hoy configuran una nueva forma de trabajo. <sup>43</sup>

El énfasis por parte de las empresas de una organización del trabajo en rápida evolución tiene una consecuencia principal y bien conocida: la empleabilidad de los trabajadores. En los países industrializados, la empleabilidad y la formación permanente son dos puntos sobresalientes en el temario y agenda política, inclusive en la dinámica de los países no industrializados la formación y la empleabilidad igualmente son las grandes preocupaciones que hoy tienen los gobernantes. El énfasis está en la instrucción que se recibe en la educación y se amplía luego mediante la formación profesional y

---

<sup>43</sup> Rifkin plantea el "fin del trabajo", además del desempleo abierto, también existente la precariedad del trabajo como otro de los aspectos que hacen presencia a partir de las transformaciones que sufre el mundo actual, autores como Castell habla de la "la nueva cuestión social "entre otros.

los nuevos métodos de enseñanza en línea y en la propia empresa. (OIT, p.126)

Considerando lo anterior Cejas (2005) destaca algunos aspectos en correspondencia al alcance que tiene el proceso de cualificación y de competencias:

- ▣ La formación profesional debe ser continua y responder a los constantes cambios tecnológicos en los que se somete a los trabajadores.

- ▣ La formación profesional por competencias, es responsabilidad del Estado, de la empresa y de los trabajadores. Debe existir en ellos cooperación y responder a los problemas que en materia de capacitación se tenga en los sectores de la sociedad.

- ▣ Estos procesos deben tener un alcance de cara a la realidad que se tenga en el sector productivo.

Siendo estos factores hoy en día componentes reveladores del escenario laboral.

## **LAS COMPETENCIAS EN EL MARCO DE LA CAPACITACIÓN LABORAL**

Para la OIT la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Cabe mencionar que la OIT ha definido introducido el concepto de Competencia Profesional identificándola como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo. Las competencias en la actualidad constituyen para las organizaciones una nueva forma de administrar o dirigir los recursos humanos con base en el trabajo y la educación. Así mismo representan un conjunto de comportamientos observables relacionados causalmente con un desempeño bueno o excelente en un trabajo u organización permitiendo la conceptualización y normalización de los procesos y un lenguaje común entre los miembros de la misma.

Dentro de esta perspectiva, se hace necesario indicar que una persona para mostrar los comportamientos que componen las competencias incluidas en los perfiles requeridos para el buen desempeño de un cargo, es necesaria la presencia y conjunción de los siguientes elementos:

■ **Saber:** Definido como el conjunto de conocimientos relacionados con las conductas implicadas en la competencia. Pueden ser de carácter técnico (orientadas a la realización de tareas) y de carácter social (orientadas a las relaciones interpersonales).

■ **Saber Hacer:** Es el conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen. Se puede hablar de habilidades técnicas (para realizar tareas diversas -por ejemplo, hacer una pared de ladrillos, operar a un paciente o realizar un balance

contable-), habilidades sociales (para relacionarnos con los demás en situaciones heterogéneas -trabajar en equipo, ejercer liderazgo, negociar, hablar en público), habilidades cognitivas (para procesar la información que nos llega y que debemos utilizar para analizar situaciones, tomar decisiones,), entre otras.

■ **Saber Estar:** Es el conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social (cultura, normas, etc.). En un sentido amplio, se trata de tener en cuenta nuestros valores, creencias, actitudes y otros elementos que favorecen o dificultan determinados comportamientos en un momento dado.

■ **Querer Hacer:** Se refiere al conjunto de factores de carácter interno (motivación por ser competente, identificación con la tarea, etc.) y/o externo (dinero "extra", días libres, beneficios sociales, etc.) que motivan y determinan el esfuerzo (conducta) o no de un individuo por mostrar una competencia.

■ **Poder Hacer:** Desde el punto de vista individual: muestra la capacidad que tiene una persona a través de sus aptitudes y rasgos personales, contemplándose como variables que pueden aportar información respecto a la facilidad con que esta exprese un determinado comportamiento, o sobre su potencial de aprendizaje. Desde el punto de vista situacional: el grado de conveniencia del entorno.

Para Torres de Palencia (2002, p. 54) existen diversas clasificaciones de los tipos de Competencias, siendo la más aceptada y generalizada las que las divide en:

■ **Básicas:** Son aquellas que se adquieren como resultado de la educación básica, se refiere a las habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral, matemáticas básicas.

■ **Genéricas:** Referidas a los comportamientos laborales propios, de desempeños en diferentes sectores y actividades, usualmente relacionadas con la interacción hacia tecnología de uso general, manejo de equipo, herramientas o competencias como la negociación, la planeación, el control, la interacción con el cliente. Son competencias que las tienen desde un gerente general hasta un técnico medio; le son comunes a una serie de ocupaciones.

■ **Específicas:** Están directamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas, y no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito, dada sus características tecnológicas; es el caso de los médicos, los abogados, los ingenieros, y en el caso de los trabajadores, por ejemplo, uno del ámbito automotriz y otro del ámbito de la electrónica.

### **Modelos de Competencia:**

Los modelos de instrumentación de la competencia laboral que existen a nivel mundial son múltiples, según el enfoque personal y la disposición que ocupa la persona en la estructura de mando y responsabilidades de la organización. Entre los modelos existentes se pueden clasificar en tres clases: funcionalista, conductista y constructivista.

**Modelo Funcional:** hace referencia a los desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo. Generalmente se usa este modelo a nivel operativo y se circunscribe a aspectos técnicos.

**Modelo Conductista:** Tiene como propósito centrarse en identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a un desempeño superior en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos en la organización y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas.

**Modelo Constructivista:** Este modelo no se define a priori las competencias del personal, sino las construye a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan en la organización. En esta perspectiva, las competencias están ligadas a los procesos en la organización: es el desarrollo de las competencias y la mejora de los procesos.

Existen diferentes metodologías para la determinación de las competencias, entre las cuales Torres Palencia (2002) cita: el análisis ocupacional, el funcional y el DACUM. Considerando lo expuesto diversos especialistas tales como Torres Palencia (ob.cit), Cejas y Grau (ob.cit), Alles (2004), Chiavenato (2000) coinciden en definir las como:

■ **Análisis Ocupacional:** consiste en describir el análisis ocupacional como una metodología analítica que consiste en la “investigación a través de diversos métodos (observación, entrevistas, estudios, etc.) de los contenidos ocupacionales en cuanto a factores técnicos y ambientales, así como las habilidades, conocimientos y destrezas requeridas para el desempeño de una ocupación. Chiavenato (2000), define el análisis ocupacional como un “proceso que comprende la descomposición del cargo en sus partes constitutivas, para la verificación de habilidades, conocimientos y cualidades personales o

responsabilidades exigidas al individuo en el desempeño de sus funciones”.

■ **Análisis Funcional:** es considerada como “una técnica deductiva (de lo general a lo particular), de descomposición sucesiva, que parte de las funciones productivas claves (razón de ser de la actividad productiva) hasta llegar al nivel que comprende acciones que pueden ser ejecutadas por un trabajador”. Dichas acciones constituyen en su mayoría competencias, las cuales sirven de fundamento para la normalización. Es por ello, que describe de manera precisa un área ocupacional desde su propósito principal hasta las contribuciones individuales requeridas para su cumplimiento.

De lo anterior y considerando lo citado por Cejas y Grau (2004), quienes señalan que para identificar las competencias en un puesto de trabajo es necesario el uso de determinados métodos entre los cuales menciona:

■ **Método Developing a Currículo – DACUM:** Es una metodología de análisis ocupacional al igual que el análisis funcional, con la cual se determinan las funciones y tareas que los trabajadores desempeñan en un cargo determinado, es de destacar en este caso que el análisis funcional solo reconoce los resultados para alcanzar los propósitos claves mientras que el DACUM diseña las competencias con base a la descripción total de las tareas de un puesto de trabajo. De este modo una competencia está compuesta por varias tareas que contienen varias sub-competencias y a su vez estas poseen pequeñas tareas. Es un método de análisis ocupacional orientado a obtener resultados de aplicación inmediata en el desarrollo de currículos de formación. El DACUM se basa en tres premisas:

1. Los trabajadores expertos pueden describir y definir su trabajo u ocupación más precisamente que cualquier otro.

2. Una forma efectiva de describir un trabajo u ocupación consiste en reseñar las tareas que los trabajadores expertos desarrollan.

3. Todas las tareas, para ser desarrolladas correctamente, demandan el uso de conocimientos, habilidades, herramientas y conductas positivas del trabajador.

■ **Desarrollo Sistemático de Currículo Instruccional SCID:**

Es un análisis detallado de las tareas realizado con el fin de facilitar la identificación y realización de acciones de formación altamente relevantes a las necesidades de los trabajadores. Puede hacerse como una profundización del DACUM o a partir de procesos productivos especificados con base en otras metodologías (opinión de expertos o entrevistas con trabajadores, por ejemplo) que produzcan una ordenación de las tareas que componen un puesto de trabajo.

■ **Modelo AMOD:** Es una variante del DACUM, caracterizada por establecer una fuerte relación entre las competencias y subcompetencias (habilidades) definidas en el mapa DACUM, el proceso con el que se aprende y la evaluación del aprendizaje. El mapa AMOD es una especie de mapa DACUM ordenado secuencialmente con sentido pedagógico para facilitar la formación del trabajador y guiar al instructor. Suele utilizarse para que los trabajadores se auto evalúen y definan en forma autónoma sus necesidades de capacitación.

Una vez consideradas el grupo de metodologías aplicada a las competencias, se hace necesario destacar que estas pueden actuar como en correspondencia a las exigencias del puesto, de la organización

y por ende a los cambios del entorno. La formación basada en competencias le da a la organización las herramientas para enfocar a la gente en diferentes áreas.

En este sentido, mencionar algunas ventajas que tenga capacitar, formar y desarrollar competencias, estarían apuntando a:

✓ **Alcanzar los objetivos organizaciones**, de la misma manera en que la organización puede utilizar las competencias para responder a cambios en el mercado, también puede utilizarlas para impulsar iniciativas internas.

✓ **Desarrollarse para el futuro**, se ha vuelto cada vez más difícil conforme las organizaciones se vuelven más flexibles y las rutas de carrera están menos definidas. Sin embargo, al definir las competencias necesarias para la sucesión a varios niveles, las organizaciones pueden identificar el potencial individual y desarrollar adecuadamente las habilidades de la gente, independientemente de su posición actual.

✓ **Mejorar los esfuerzos de desarrollo personal y planeación de carrera**. En este sentido, los empleados pueden conocer su propio desempeño, planear actividades de desarrollo personal, y diseñar estrategias de carrera. El transferir estas funciones tradicionales de RR.HH. a los individuos, también libera a los profesionales de Recursos Humanos para concentrar sus esfuerzos en otras áreas estratégicas.

Para este estudio importante resulta destacar lo contemplado en la Gaceta Oficial 38.924 del 6 de Mayo del 2008, que siguiendo el proceso de reconstrucción del nuevo modelo de relaciones Estado Sociedad, que busca consolidar las necesidades actuales de la educación con las particularidades de las instituciones pública, implemento desde el 2008 un nuevo modelo de competencias laborales en la Administración Pública Nacional, tomando en cuenta la importancia del factor humano en el desenvolvimiento de la

administración, aspecto que con gran frecuencia ha paralizado el proceso de cambio de las estructuras organizativas del Estado y las formas de organización del trabajo, atrofiando el funcionamiento de las mismas en detrimento de la eficiencia y la eficacia del órgano público.<sup>44</sup>

Por tanto, el modelo busca poner en práctica competencias genéricas para cargos de carrera de la administración pública nacional, en el que se basan las competencias específicas o caracterizan las competencias institucionales, tiene como fundamento último poner en funcionamiento las herramientas que posibiliten la transformación de la administración pública al servicio del ciudadano en un marco de los principios constitucionales de eficiencia, transparencia, celeridad y calidad en la prestación de servicios.<sup>45</sup>

Con estas consideraciones el modelo define las competencias como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Para efectos de lo contemplado en el proyecto y/o modelo propuesto y sancionado en dicha gaceta se define Competencias Laborales como:

■ Se refieren a tareas o situaciones de trabajo y a la forma en que los individuos resuelven situaciones propias de su ámbito funcional

■ Son conjuntos de conductas organizadas en la estructura mental de un sujeto, relativamente estable y susceptible de ser aplicadas en los momentos en que esto sea necesario.

■ No son solo conocimientos, ya que las competencias implican una experiencia y un dominio real de tareas. Ponen en

---

<sup>44</sup> Cita copiada textualmente de la introducción del Manual Descriptivo de Competencias Genéricas de Cargos de Carrera de Administración Pública Nacional. GACETA OFICIAL: 38924

<sup>45</sup> Véase Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El artículo 137 de la propia Constitución dispone que “la Constitución y las leyes definen las atribuciones de los órganos que ejercen el Poder Público, a las cuales deben sujetarse las actividades que realicen”; y el artículo 141, al precisar los principios que rigen la Administración Pública, dispone que esta debe actuar “con sometimiento pleno a la ley y al derecho.

práctica los conocimientos que se han ido desarrollando en el individuo a lo largo de su experiencia de trabajo

- ▣ No son solo habilidades, estas más bien son producto de la educación formal y se aplican generalmente a comportamiento de tipo psicomotor.

- ▣ Las competencias no son solo aptitudes o rasgos personales

- ▣ Las competencias son frutos de la experiencia, pero se adquieren con la condición de que estén presentes las aptitudes y los rasgos de personalidad.

- ▣ Las aptitudes y los rasgos de personalidad se definen como diferencias entre los individuos, mientras que las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y, más concretamente, a las funciones que son desempeñadas por los cargos de carrera de la Administración Pública.

- ▣ Las competencias se identifican en el desempeño de los comportamientos observables, en el ejercicio de un cargo de carrera que conduce al éxito profesional en ese cargo.

Para el desarrollo de esta propuesta gubernamental se ha indicado una síntesis de las características del modelo tradicional de organización vertical que representa la administración pública nacional actual y las características de la organización horizontal que se propone:

**Cuadro 5: La Organización Vertical y Horizontal**

<b>ORGANIZACIÓN VERTICAL</b>	<b>ORGANIZACIÓN HORIZONTAL</b>
Excesiva separación entre conducción y operación	Conducción estratégica y apoyo a las áreas sustantivas
Reducida interacción /comunicación	Gerencia de servicios/responsabilidad univoca
Baja identificación con objetivos centrales y desmotivación	Recursos Humanos con iniciativa, creatividad, capacidad de negociación y compromiso
Decisiones lentas Dilución de responsabilidades	Operaciones integradas con alto grado de valor agregado, compromiso y por ende responsabilidad
Fragmentación de procesos	Función y operación orientadas al ciudadano.

Fuente: GO-38921.

En cuanto a la Metodología empleada para definir las competencias genéricas del servidor público, la gaceta establece parte de un concepto generalizado de competencia clave en el individuo, de un sector o actividad económico siendo aquellas competencias estratégicas inherentes a la naturaleza del trabajo y sin las cuales no se obtiene el mejor desempeño. Son competencias esenciales imprescindibles en las que el individuo el organismo o el sector económico deben concentrarse para consolidarse y mantenerse de manera eficiente. Es así como la metodología se basa en los tipos de competencias:

**Competencias Genéricas:** como aquellas comunes en toda la Administración Pública Nacional, que permiten a la organización llevar adelante los procesos centrales, claves, sustantivos, más relevantes, aquellos que los diferencia por esta para el cumplimiento de objetivos y metas propuestas.

**Competencias Específicas,** técnicas e Institucionales: aquellas propias de los diferentes niveles de conducción, generales o de jefaturas de las instituciones. En otras palabras estas competencias hacen referencia a aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a la razón de ser de la organización y son requeridas por esta para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales. De esta manera la metodología a seguir:

1. Definir las competencias genéricas para todo el sector público donde, además de las competencias genéricas o básicas se ponga énfasis en aquellas que son propias de determinadas áreas ocupacionales.
2. Impulsar la definición de competencias específicas, técnicas o institucionales con base al análisis de ámbitos ocupacionales concretos comunes a toda la Administración Pública Nacional.

Para el cumplimiento de este objetivo se determinara una serie de competencias genéricas o básicas para la Administración Pública

Nacional, adoptándose una metodología que comprenda el cumplimiento de las siguientes etapas:

1. Se determinara y definirá las funciones comunes de la Administración Pública Nacional: se debe identificar el tipo de funciones o conjunto de tareas desempeñadas por la Administración Pública Nacional. Cada una de las funciones desempeñadas serán objeto de definición a fin de garantizar el manejo de conceptos identificas.

2. Se identificaran las competencias genéricas asociadas a dichas funciones: en coherencia con lo anterior se identificará la relación de competencias genéricas aplicables a cualquier servidor público, dando lugar a lo que se conoce como Manual Descriptivo de Competencias Genéricas para Cargos de Carrera de Administración Pública Nacional., partiéndose de que las competencias serian el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para lograr el desempeño satisfactorios de una determinada tareas., cumpliéndose las funciones comunes a la Administración Pública Nacional.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> **Gestión:** optimizar la utilización de los recursos humanos, financieros e informativos de las organizaciones al servicio del ciudadano y de la construcción de políticos o de fines previamente definidos por el Estado. **Prestación de Servicio:** realizar actuaciones tendentes a satisfacer las expectativas de los ciudadanos y de todas aquellas iniciativas que contribuyan a mejorar su calidad de vida. **Coordinación y Cooperación:** unificar las decisiones propias o compartidas en la consecución de intereses o fines comunes. **Capacidad de Mediación:** actuar como agente estratégico, integrador y dinamizador de la sociedad, a objeto de facilitar las iniciativas económicas y sociales.

# **CAPITULO II**

## **Alcances de los Registros Teóricos, Fundamentos Troncales y Bases Conceptuales**



## **MARCO CONCEPTUAL EN LA CONTEXTUALIZACION DE LA INVESTIGACION.**

1. Actitud: es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas.

2. Adiestramiento. Consiste en una acción destinada al desarrollo de las habilidades y destrezas a través de una serie de repeticiones, que en ocasiones están acompañadas de un mínimo de análisis.

3. Análisis de tareas: Estudio detallado de un puesto para identificar las habilidades requeridas, de tal manera que se puede instituir un programa de capacitación adecuado, es decir un análisis de los requerimientos del puesto, este análisis es apropiado para determinar necesidades de capacitación de empleados que son nuevos en sus puestos.

4. Aprendizaje programado: Método sistemático para enseñar habilidades para el puesto, que implica presentar preguntas o hechos y permite que la persona responda, para posteriormente ofrecer al empleado retroalimentación inmediata sobre la precisión de sus respuestas.

5. Aprendizaje: Es la habilidad para buscar y compartir información para la resolución de situaciones utilizando todo el potencial de la empresa.

6. Aptitud: disposición o preparación establecida, relacionada con una disposición específica hacia una experiencia naciente, mediante la cual esta es modificada preparando al sujeto para cierto tipo de actividades.

7. Bases Contractuales: Interpretación de preceptos relacionados con las obligaciones laborales, salarios y contratos en general, así como la regulación concreta de contratos en particular.

8. Calidad de Vida Laboral: grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el

ambiente laboral que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, Compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual.

9. Capacidad de Trabajo: aptitud, cualidad individual para realizar diferentes actividades de un empleo.

10. Capacidad Profesional: aptitud para realizar determinadas actividades provisionales y alcanzar los correspondientes objetivos de la organización y de la actividad profesional que desempeñe.

11. Capacidad: es el grado máximo de una aptitud mental física, social etc. que un individuo es capaz de alcanzar.

12. Capacitación de aprendices (CA): Sistema de entrenamiento en el cual un trabajador que ingresa a un trabajo calificado recibe instrucción exhaustiva sobre los aspectos teóricos y prácticos del trabajo.

13. Capacitación de pre ingreso. Se realiza con fines de selección, por lo que se enfoca en proporcionar al nuevo personal los conocimientos necesarios y desarrolle las habilidades y/o destrezas que necesita para desempeñar las actividades del puesto.

14. Capacitación en el Puesto, CP (On-the-job training, OJT): enfoque informal de la capacitación en el que un empleado aprende las actividades del puesto mediante el desempeño real de este.

15. Capacitación específica y humana. Consiste en un proceso educativo,

16. Capacitación por instrucción del puesto (CIP): Requiere de hacer una lista de todos los pasos necesarios en el puesto, cada uno en su secuencia apropiada. Junto a cada paso, se lista también un punto clave correspondiente. Los pasos muestran qué se debe hacer, mientras que los puntos clave muestran cómo se tiene que hacer y por qué.

17. Capacitación Profesional: derecho del trabajador a su promoción y formación profesional en el trabajo, lo que obliga al empresario a reconocer el ejercicio de una serie de derechos de los

trabajadores en este ámbito e incluso de asumir sistema sustitutivos de tales derechos.

18. Capacitación vestibular por simulacros: Es una técnica en la que los empleados aprenden en el equipo real o simulado que utilizarán en su puesto, pero en realidad son instruidos fuera del mismo.

19. Capacitación: Es un medio para desarrollar la fuerza laboral en los cargos ocupados, respondiendo a sus necesidades, busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal, es entonces el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo.

20. Capital Humano: Es definido como la mano de obra dentro de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y venderlos en el mercado para obtener una utilidad.

21. Capital Intangible: Corresponde al nivel organizativo de la empresa, lo cual incluye su equipo directivo y sus recursos humanos.

22. Cartera de Competencia: Documento actualizable periódicamente en el que se identifican las capacidades, competencias y experiencias adquiridas por un individuo a lo largo de un itinerario educativo, profesional extra profesional. Hace referencia a un individuo y tiene como finalidad explicitar y valorar lo adquirido y aprendido.

23. Catálogo de Puesto De Trabajo: inventario de todos los puestos de trabajo que existen un momento determinado en una empresa o entidad de cualquier tipo.

24. Competencia: Capacidad de un trabajador para desempeñar las tareas inherentes a un determinado empleo.

25. Conferencia. Método de Capacitación que consiste en la exposición oral de una información con presentación completa y

sistemática de una materia recurriendo principalmente a la memoria auditiva.

26. Conocimiento: Conjunto de conceptos, principios, teorías, leyes, modelos, métodos, procedimientos y técnicas, que posibilitan una conexión productiva de las personas con una realidad.

27. Cursos Monográficos, método de capacitación que consiste en diseñar un curso con un tipo determinado de tema-conferencia y con un método del que se trata posteriormente para la posible discusión en grupo.

28. Desarrollo de desempeño: Estudio cuidadoso del desempeño para identificar una deficiencia y posteriormente corregirla con el nuevo equipo, nuevo empleado, un programa de capacitación o cualquier otro ajuste, para ver si esta puede reducir problemas en el desempeño y exceso de desperdicio o baja producción.

29. Desarrollo del Capital Humano: Esfuerzo continuo, planificado, para mejorar los niveles de competencia del personal y el desempeño organizacional mediante capacitación y programas de desarrollo.

30. Desarrollo integral: fin que persigue el proceso educativo considerando las tres modalidades: educación formal, no formal e informal.

31. Desarrollo. Éste comprende la formación integral del individuo y específicamente la que puede hacer la empresa para contribuir a esta formación.

32. Desempeño Organizacional: constituye la medida de la eficiencia y la eficacia de una organización.

33. Desempeño: Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

34. Desregulación Laboral: la eliminación de las intervenciones normativas externas (heterónomas) y el retorno a la regulación del mercado de trabajo por la autonomía individual.

35. Diagnóstico de Necesidades de Formación (DNF): 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, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.

36. Eficacia: Carácter de lo que produce el efecto deseado.

37. Eficiencia: Obtención de resultados correctos no sólo en cantidad, especificaciones y oportunidad, sino en satisfacción del mercado, usuario o cliente.

38. Ejecución: Etapa en la que se desarrollan procedimientos y tareas para lograr el resultado previsto. Igualmente, incluye las actividades de medición y registro para la posterior evaluación.

39. Entrenamiento: Se aplica al personal operativo, en general se da en el mismo puesto de trabajo, es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetos definidos, implica una transición de conocimientos específicos relativos al trabajo.

40. Estrategias de Flexibilidad Externa: se pueden medir de distintas formas. Una de ellas es la duración de los contratos: en qué medida se opta por contratos de carácter permanente (o indefinido) o de duración limitada y qué proporción del empleo en las empresas corresponde a uno u otro tipo. Pero la sola duración estipulada en el contrato no resulta un indicador suficiente en Chile para medir si efectivamente la opción empresarial se adecúa realmente a los términos de contratación.

41. Estrategias: Acciones planeadas para ser aplicadas en vista a la consecución de los objetivos propuestos.

42. Evaluación del Adiestramiento: es una actividad útil y necesaria que permite determinar los datos y criterios pertinentes del grado de satisfacción de las actividades de adiestramiento realizadas.

43. Flexibilidad externa o numérica, se refiere a la facilidad para agrandar y reducir la plantilla del personal con que operan las empresas y al uso efectivo que se hace de la posibilidad de variar el número de trabajadores. Esta flexibilidad tiene que ver con los grados de estabilidad/inestabilidad en el empleo que ofrecen las unidades productivas.

44. Flexibilización: como la capacidad de adaptar el Derecho Laboral a las nuevas circunstancias en que se presenta el modo de producción y suele ligarse a la crisis económica y a los cambios tecnológicos.

45. Formación: Conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro del individuo, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

46. Habilidad: Es el grado de competencias de un sujeto concreto frente a un objetivo determinado.

47. Inducción. Consiste en un conjunto de actividades para informar al trabajador

48. Instrucción: proceso educativo que brinda conocimientos, información, leyes, reglas y procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad.

49. Métodos: es un conjunto de instrucciones a las que se les da un determinado nombre, para que así sea posible ejecutarlas en cualquier momento, sin tener que reescribirlas sino usar solo su nombre.

50. Organización: Es el proceso de ordenar las funciones y relaciones jerárquicas de la empresa adoptando un criterio racional en la ejecución de las tareas necesarias para la consecución del objetivo deseado.

51. Plan de Formación: Es un instrumento de cambio y mejora organizacional integrado por un conjunto coherente de acciones formativas y encaminadas a dotar y perfeccionar las competencias necesarias para conseguir los objetivos estratégicos de la organización.

52. Recursos Humanos: son el elemento más importante de una organización, implica una disposición voluntaria de las personas. Poseen conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, siendo estas modalidades las que hacen posibles la actividad humana y el esfuerzo que realiza en dicha actividad.

53. Técnicas audiovisual (TA): La presentación de información a los empleados mediante técnicas audiovisuales como películas, circuito cerrado de televisión, cintas de audio o de video puede resultar muy eficaz y en la actualidad estas técnicas se utilizan con mucha frecuencia. Los audiovisuales son más costosos que las conferencias convencionales.

54. Técnicas: es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener un resultado deseado.

# **CAPITULO IV**

## **BASES METODOLOGICAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACION**



### **CAPITULO III**

#### **BASES LEGALES QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACION**

Es pertinente señalar que las bases legales constituyen un soporte fundamental en la investigación; ya que en ellas se interpretan los marcos regulatorios que dan vigencia y status legal a la temática que se está abordando. En este sentido, las normas jurídicas entendidas como aquellas que, siendo de carácter obligatorio son emanadas del Poder Legislativo del Estado (en principio) y a su vez se encargan de brindar soluciones a los problemas de la sociedad por ser consideradas soluciones justas a los problemas de la misma. Olasso, Luis María (2007)

En este sentido y entendiendo que es mediante el estableciendo de las normativas legales vigentes que quedan bien sentadas las bases de cualquier investigación, es como la autora, tendrá en estudio dos contextos, el primero Internacional y el segundo Nacional.

#### **1.1 Contexto Nacional.**

En el componente nacional se tomaran en cuenta aquellas normativas laborales que establecen los derechos y deberes las personas sustentadas en una educación integral y formación profesional.

Se considera pertinente considerar:

1. Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela.
2. Ley Orgánica de Educación
3. Decreto con Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) Publicada en gaceta oficial N 6076 del 6 de Mayo del 2012.
4. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de

Trabajo (LOPCYMAT) Gaceta Oficial Numero 38.236 del 26 de Julio de 2005, Decreto con Rango

5. Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Gaceta Oficial Número 38.958 del 23 de Junio de 2008.
6. Ley del Estatuto de la Función Pública, Gaceta Oficial N 37.522 de Fecha 6 de Septiembre de 2002.
7. Ley del Régimen Prestacional de Empleo. Gaceta Oficial Nro. 38.281 del 27 de Septiembre del 2005
8. Ley de Persona con Discapacidad. 5/01/2006. GO. Nro. 38598

Iniciando lo correspondiente a la normativa nacional la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como norma suprema en esta y en todas las materias del Ordenamiento Jurídico ( en razón de la “Supremacía Constitucional que ella misma se atribuye) establece en los Artículo 102 y 103, lo siguiente:

**Artículo N° 102:** La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

**Artículo N° 103:** Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que

las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

Importante destacar que estos artículos están soportado sobre la base de la necesidad de garantizar en los ciudadanos de Venezuela una mejor calidad de vida y el derecho a una educación integral de calidad. Tomando en consideración los principios que sustentaría este propósito:

Educación Integral, Educación de Calidad  
Educación permanente, Educación bajo el principio de igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones.

De esta manera se consideraría lo convenido en el Artículo 3 de la mencionada Constitución el cual reza....

...El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a la dignidad y el ejercicio democrático y la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución...  
La Educación y el trabajo son procesos fundamentales para alcanzar dichos fines

De igual forma, merece la atención citar lo mencionado en La Ley Orgánica de Educación, que contempla en sus postulados la formación

de las personas en todos los niveles y etapas, específicamente considera importante que las empresas tengan planes de actualización profesional para todos sus trabajadores con todos sus empleados con la colaboración de distintos entes como el INCES.

### **Fines de la Educación**

**Artículo N° 15.** La educación, conforme a los principios y valores de la Constitución de la República y de la presente Ley, tiene como fines:

1. Desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, en una sociedad democrática basada en la valoración ética y social del trabajo liberador y en la participación activa, consciente, protagónica, responsable y solidaria, comprometida con los procesos de transformación social y consustanciada con los principios de soberanía y autodeterminación de los pueblos, con los valores de la identidad local, regional, nacional, con una visión indígena, afro descendiente, latinoamericana, caribeña y universal.

2. Desarrollar una nueva cultura política fundamentada en la participación protagónica y el fortalecimiento del Poder Popular, en la democratización del saber y en la promoción de la escuela como espacio de formación de ciudadanía y de participación comunitaria, para la reconstrucción del espíritu público en los nuevos republicanos y en las nuevas republicanas con profunda conciencia del deber social.

3. Formar ciudadanos y ciudadanas a partir del enfoque geohistórico con conciencia de nacionalidad y soberanía, aprecio por los valores patrios, valorización de los espacios geográficos y de las tradiciones, saberes populares, ancestrales, artesanales y particularidades culturales de las diversas regiones del país y desarrollar en los ciudadanos y ciudadanas la conciencia de Venezuela como país energético y especialmente hidrocarburífero, en el marco de la conformación de un nuevo modelo productivo endógeno.

4. Fomentar el respeto a la dignidad de las personas y la formación transversalizada por valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz, respeto a los derechos humanos y la no discriminación.

5. Impulsar la formación de una conciencia ecológica para preservar la biodiversidad y la socio diversidad, las condiciones ambientales y el aprovechamiento racional de los recursos naturales.

6. Formar en, por y para el trabajo social liberador, dentro de una perspectiva integral, mediante políticas de desarrollo humanístico, científico y tecnológico, vinculadas al desarrollo endógeno productivo y sustentable.

7. Impulsar la integración latinoamericana y caribeña bajo la perspectiva multipolar orientada por el impulso de la democracia participativa, por la lucha contra la exclusión, el racismo y toda forma de discriminación, por la promoción del desarme nuclear y la búsqueda del equilibrio ecológico en el mundo.

8. Desarrollar la capacidad de abstracción y el pensamiento crítico mediante la formación en filosofía, lógica y matemáticas, con métodos innovadores que privilegien el aprendizaje desde la cotidianidad y la experiencia.

9. Desarrollar un proceso educativo que eleve la conciencia para alcanzar la suprema felicidad social a través de una estructura socioeconómica incluyente y un nuevo modelo productivo social, humanista y endógeno.

**Igualmente en el mencionado documento constitucional se determina aspectos que conlleva a la interpretación de la formación permanente:**

**Artículo N° 38.** La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza, mejora el nivel de conocimientos, desempeño de los responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

#### **Política de formación permanente**

**Artículo N° 39.** El Estado a través de los subsistemas de educación básica y de educación universitaria diseña, dirige, administra y supervisa la política de formación permanente para los y las responsables y los y las corresponsables de la administración educativa y para la comunidad educativa, con el fin de lograr la formación integral como ser social para la construcción de la nueva ciudadanía, promueve los valores fundamentales consagrados en la Constitución de la República y desarrolla potencialidades y aptitudes para aprender, propicia la reconstrucción e innovación del conocimiento, de los saberes y de la experiencia, fomenta la actualización, el mejoramiento, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos y las ciudadanas, fortalece las familias y propicia la participación de las comunidades organizadas en la

planificación y ejecución de programas sociales para el desarrollo local.

Estos artículos dan correspondencia a la formación de los ciudadanos del país, así como la política de formación permanente, con el fin de brindar un conjunto de conocimientos y saberes que promuevan los valores, desarrollo y actitudes de la persona, contribuyendo de esta manera el desarrollo de las competencias.

De esta manera se evidencia legalmente que todas las personas en el país por igualdad de condiciones tienen derecho a una educación digna, gratuita y obligatoria, con la finalidad de que todos puedan desarrollar sus propias competencias y estén en condiciones de buscar un trabajo digno.

**Decreto con Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) Publicada en gaceta oficial N 6076 del 6 de Mayo del 2012**

Respecto al Decreto con Valor y rango de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), puede citarse como la norma, que después de la CRBV, es el factor de mayor jerarquía en material laboral dado que a partir de este decreto se rigen la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social del trabajo. En este sentido, la normativa laboral vinculada a la capacitación y formación de los trabajadores y trabajadoras, se establece en los artículos siguientes:

**Artículo N° 294:** A los efectos de esta Ley se concibe como formación colectiva, integral, continua y permanente, la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales.

La formación esencial del proceso social de trabajo

**Artículo N° 295:** La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos.

### **Finalidad de la formación.**

**Artículo N° 296:** la formación colectiva tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y trabajadoras, para su participación consiente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con la defensa de la independencia, de la soberanía nacional y del proceso de transformación estructural que nos conduzca a la mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política.

### **De la Educación desde el trabajo:**

#### **Formación Tecnológica**

**Artículo N° 312:** El trabajador y la trabajadora tienen el derecho a la formación técnica vinculada a los procesos, equipo y maquinarias donde deben elaborar y a conocer con integridad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos o patronas dispondrán para el trabajador y la trabajadora cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo.

#### **Formación y puesto de trabajo digno**

**Artículo N° 299:** El Estado a través del proceso educativo creara las condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de

los trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo dignos, seguros y productivos, que garanticen el bienestar del trabajador, la trabajadora, sus familias, comunidades y orientados al desarrollo integral de la Nación.

### **Formación tecnológica**

**Artículo N° 312:** El trabajador y la trabajadora tienen el derecho a la formación técnica y tecnológica vinculada a los procesos, equipos y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos o patronas dispondrán para el trabajador y la trabajadora cursos de formación técnica y tecnológica sobre distintas operaciones que involucran al proceso productivo.

### **Proceso de autoformación colectiva**

**Artículo N° 313:** La clase trabajadora, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a organizarse para asumir su proceso de autoformación colectiva, integral, continua y permanente fundamentados en los programas nacionales de formación de las misiones educativas y las universidades nacionales que desarrollan la educación desde el trabajo

### **Mejoramiento continuo**

**Artículo N° 314:** en todas las entidades se deben facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras sobre los procesos productivos.

### **Convenios educativos**

**Artículo N° 318:** A los fines de institucionalizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de la clase trabajadora, los trabajadores y trabajadoras, los patronos o patronas, así como las organizaciones propias de los trabajadores y trabajadoras, podrán firmar convenios con instituciones educativas para que faciliten dicho proceso, con preferencia de aquellas

especializadas a nivel universitario en la educación de los trabajadores y las trabajadoras, en el marco de los planes de desarrollo económico y social de la Nación.

Lo expuesto con antelación respecto a la LOTTT, deja en evidencia el respaldo constitucional y legal existente en la legislación venezolana en torno a la capacitación y formación de los ciudadanos. De esta manera, desde lo laboral todos los patronos y patronas deben brindarle a sus trabajadores y trabajadoras la oportunidad de realizar estudios para formarse colectiva, integral, continua y permanente. El estado a través de las políticas transformadoras del trabajo ha logrado estimular la formación, capacitación técnica y tecnológica vinculada al proceso productivo en general, permitiendo con ello que los ciudadanos venezolanos tengan una vida digna, seguridad laboral, y reconocimiento social.

De todo lo anterior puede concluirse que este articulado expone el deber que tienen todos los patronos y patronas de brindarles a sus trabajadores y trabajadoras la oportunidad de realizar estudios para su formación colectiva, integral, continua y permanente.

En este sentido, se desprende del mismo, que el Estado a través de los procesos educativos creara las condiciones favorables, para estimular la formación y capacitación técnica y tecnológica vinculada a los procesos productivos tanto de equipos y maquinarias, permitiéndoles así tener un crecimiento personal y profesional, que los conduzca a un óptimo desempeño de sus funciones en un determinado cargo, en virtud a que la actualización o mejoramiento de los conocimientos vinculados a los servicios que preste el trabajador. De igual manera el Estado garantizara el reconocimiento académico de la formación de los trabajadores y trabajadoras a partir de los conocimientos adquiridos en el proceso social.

**Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) Gaceta Oficial Numero 38.236 del 26 de Julio de 2005, Decreto con Rango**

El tema de las obligaciones para el empleador derivadas de la LOPCYMAT son muy amplias y complejas, sin embargo el empleador debe tener conocimiento de cuáles son las obligaciones que actualmente se le pueden exigir en caso de una fiscalización por parte de un funcionario de inspección, en este sentido para efecto de este estudio nos ocupa lo establecido por la referida ley respecto a la capacitación:

**Artículo N° 53** Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

(...) **2.** Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral. (...). Omissis Nuestra.

De acuerdo a lo expuesto, esta ley establece el derecho que tiene todo empleado de recibir una capacitación teórica y práctica que les permita desempeñar efectivamente sus funciones y enfrentar eficientemente los cambios producidos por la globalización, en el que el surgimiento de las nuevas tecnologías forman parte de ellos. En este sentido todos los programas de capacitación pueden ser impartidos dentro y fuera de la

institución o durante la jornada de trabajador, de acuerdo a las necesidades requeridas.

**Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Gaceta Oficial Número 38.958 del 23 de Junio de 2008.**

Partiendo de lo establecido en el Artículo 2 de la mencionada ley INCES, El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), por lo cual tiene por objeto formular, coordinar, evaluar, dirigir y ejecutar programas educativos de formación y capacitación integral, adaptados a las exigencias del modelo de desarrollo socio productivo socialista bolivariano.

Persiguiendo como fines inmediatos:

1. Coadyuvar al desarrollo de un modelo productivo fundado en los valores humanísticos de la cooperación y la preponderancia de los valores colectivos sobre los individuales, que garantice la satisfacción de las necesidades sociales y materiales del pueblo, la mayor suma de felicidad posible y de estabilidad política y social.
2. Promover la inclusión socioproductiva de todas las personas, especialmente de aquellas en situación de pobreza extrema y condiciones de especial vulnerabilidad o exclusión.
3. Consolidar un sistema de educación, formación y capacitación que contribuya con la generación de nuevas formas asociativas y unidades económicas de propiedad colectiva, propendiendo a la construcción colectiva y cooperativa de la economía socialista, en las relaciones de producción, intercambio y distribución de bienes y servicios.
4. Contribuir con el fortalecimiento de la ética revolucionaria, reconociendo al trabajo y la educación como procesos fundamentales del desarrollo social y de las personas, atendiendo a los principios del ideario bolivariano, tales como, honestidad, trabajo voluntario,

inclusión social, solidaridad, corresponsabilidad, transparencia y el bien común.

La ley mencionada a través del artículo pone de manifiesto el interés que regula la capacitación a través de la institución nacional del país, a tal efecto el artículo 6 establece:

**Artículo N° 6** Los programas de educación, formación y capacitación del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista se desarrollarán con elevados niveles de calidad, eficiencia, eficacia, flexibilidad y pertinencia social, actualizados y adaptados a las realidades de cada comunidad; enmarcados en una perspectiva de educación integral, continua, permanente, andragógica, para toda la vida y orientada a satisfacer las necesidades del Estado y la sociedad para impulsar el desarrollo endógeno.

Así mismo el artículo 8 establece las competencias del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)

1. Ejecutar y desarrollar la política nacional en materia de educación y formación socialista para la inclusión socioproductiva.
2. Presentar a consideración del órgano rector la propuesta de plan nacional de educación y formación socialista para la inclusión socioproductiva.
3. Presentar a consideración del órgano rector las propuestas de normas técnicas sobre la formación socialista para la inclusión socioproductiva, de obligatorio cumplimiento.
4. Presentar a consideración del órgano rector la propuesta de su Reglamento Interno.
5. Ejecutar los programas de educación, formación y capacitación integral, orientados a la inclusión socioproductiva, en el marco del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación; los lineamientos, planes y políticas aprobados de conformidad con la planificación centralizada

del Ejecutivo Nacional; y de la política y plan nacional de educación y formación socialista para la inclusión socioproductiva.

6. Organizar, desarrollar y fomentar, bajo los principios de solidaridad, corresponsabilidad y responsabilidad social, los programas de educación, formación y capacitación, mediante la creación y mantenimiento de Centros de Formación Socialista y programas teóricos y prácticos dentro de las diversas iniciativas socio productivo.

7. Desarrollar un modelo curricular que ofrezca programas de educación, formación y capacitación flexibles, integrales y coherentes con los principios didácticos del aprendizaje.

8. Participar activamente en las acciones dirigidas a erradicar el analfabetismo, conjuntamente con los demás órganos, entes y programas del Estado, así como con los Consejos Comunales y otras formas de organización y participación popular.

9. Crear y mantener actualizado el Registro Nacional de Aportantes.

10. Recaudar y fiscalizar los tributos establecidos en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de conformidad con lo establecido en la legislación impositiva vigente.

11. Brindar orientación a las y los participantes así como a las y los aprendices, para explorar sus aptitudes e intereses en la selección de los planes de estudio y velar por su sano desarrollo durante las fases de aprendizaje.

12. Establecer con las instituciones con competencia en materia educativa, un sistema de reconocimiento al estudio y acreditación, que le permita a los egresados del Instituto incorporarse a diversos programas educativos en la consecución de estudios superiores.

13. Coordinar con los órganos y entes del Estado la inclusión de las y los participantes así como a las y los aprendices, en las actividades socio productivas, especialmente aquellas dirigidas a crear formas asociativas y unidades económicas de propiedad colectiva, que

propendan a la construcción de la economía socialista, en las relaciones de producción, intercambio y distribución de bienes y servicios.

14. Ejecutar y consolidar alianzas estratégicas nacionales e Internacionales para el intercambio de tecnologías, que aseguren la actualización y perfeccionamiento de los programas de educación, formación y capacitación.

15. Otorgar certificaciones educativas.

16. Establecer una plataforma tecnológica adecuada y dirigida a facilitar el desarrollo de sus atribuciones.

17. Las demás establecidas en la ley y por el Ejecutivo Nacional.

Los programas de capacitación del INCES, deben concentrar sus esfuerzos en lograr altos niveles de calidad, de valores, y pertinencia social, encuadrados en un aspecto de educación integral, permanente y continua.

**Ley del Estatuto de la Función Pública, Gaceta Oficial N 37.522 de Fecha 6 de Septiembre de 2002.**

Artículo 10: Serán atribuciones de las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública Nacional: (...) 5. Dirigir y coordinar los programas de desarrollo y capacitación del personal, de conformidad con las políticas que establezca el Ministerio (...)

Artículo 12: Los planes de personal serán los instrumentos que integran los programas y actividades que desarrollaran los órganos y entes de la Administración Pública para la optima utilización del recurso Humano, tomando en consideración los objetivos institucionales” (...)

Es necesario destacar el Sistema de Evaluación del Desempeño para los Empleados de la Administración Pública. , el cual es definido

como un proceso complejo que requiere:

- La comprensión de las nociones que sustentan a toda gestión dentro de una organización competitiva, en tanto fueron esas nociones las que orientaron el diseño del manual.
- El manejo en su totalidad de los aspectos y metodología del sistema de evaluación diseñado.

La ley del Estatuto de la Función Pública (2002), recoge y desarrolla en el Título V, el Sistema de Administración de Personal, el Capítulo IV. Evaluación de Desempeño los artículos 57 al 62, los cuales describen lo siguiente:

**Artículo N° 57.** La evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos en los órganos y entes de la Administración Pública comprenderá el conjunto de normas y procedimientos tendentes a evaluar su desempeño. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional deberán presentar al Ministerio de Planificación y Desarrollo, para su aprobación, los resultados de las evaluaciones, como soporte de los movimientos de personal que pretendan realizar en el próximo año fiscal y su incidencia en la nomina del personal activo, conjuntamente con el plan de personal, determinando los objetivos que se estiman cumplir durante el referido ejercicio fiscal.

**Artículo N° 58.** La evaluación deberá ser realizada dos veces por año sobre la base de los registros continuos de actuación que debe llevar cada supervisor. En el proceso de evaluación, el funcionario deberá conocer los objetivos del desempeño a evaluar, los cuales serán acordes con las funciones inherentes al cargo.

**Artículo N° 59.** Tanto el Ministerio de Planificación y Desarrollo como la oficina de recursos humanos de los diferentes entes y órganos incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, establecerán los instrumentos de evaluación en el servicio, los cuales deberán satisfacer los requisitos de objetividad, imparcialidad e integridad de la

evaluación.

**Artículo N° 60.** La evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos será obligatoria, y su incumplimiento por parte del supervisor o supervisora será sancionado conforme a las previsiones de esta ley.

**Artículo N° 61.** Con base a los resultados de la evaluación, la oficina de recursos humanos propondrá los planes de capacitación y desarrollo del funcionario y funcionaria público y los incentivos y licencias del funcionario en servicio, de conformidad con la presente Ley y sus reglamentos.

**Artículo N° 62.** Para que los resultados de la evaluación sean validos, los instrumentos respectivos deberán ser suscritos por el supervisor o supervisora inmediato o funcionario o funcionaria evaluador y por el funcionario o funcionario evaluado. Este último podrá hacer las observaciones escritas que considere pertinente.

Los resultados de la evaluación deberán ser notificados al funcionario evaluado, quien podrá solicitar por escrito la reconsideración de los mismos dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación. La decisión sobre el recurso ejercido deberá notificarse por escrito al evaluado. En caso de que esta decisión incida económicamente en el ejercicio fiscal respectivo, el organismo correspondiente deberá notificarlo al Ministerio de Planificación y Desarrollo. En este dispositivo legal se desarrollan todos los elementos que involucran la evaluación de desempeño desde la concepción del mismo, lapso de aplicación, instrumentos a utilizar, obligatoriedad de su aplicación y de la suscripción por parte del evaluador y del evaluado de los resultados. En el reglamento de la Ley de Carrera Administrativa (1982), se encuentra en Título IV, Sección V, Capítulo II. Del Sistema de Certificación de Servicios; en los artículos 148 al 150 establece lo siguiente:

**Artículo N° 148.-** La Oficina Central de Personal elaborará las normas y procedimientos relativos al sistema de calificación de

servicios.

**Artículo N° 149.-** Corresponde a las Oficinas de Personal la dirección, desarrollo y mantenimiento del Sistema de Calificación de **Servicios**.

**Artículo N° 150.-** La calificación del funcionario será efectuada por su supervisor inmediato y el resultado le será notificado en un plazo no mayor de diez días laborables, previa consulta con el supervisor de este último. La calificación no se hará en ausencia del funcionario.

Este dispositivo legal, el cual, aun sigue vigente en virtud a que no ha sido derogado por no haberse creado el reglamento de la ley del estatuto de la función pública, desarrolla elementos que constituyen un punto de apoyo en cuanto a la aplicación del estatuto funcional referente a la evaluación de desempeño. La

De esta manera la Administración Pública está en la obligación de evaluar el desempeño individual, el cual es interpretado como el logro que cada empleado deba alcanzar durante un periodo específico en el marco de acción de su unidad de trabajo.

**Ley del Régimen Prestacional de Empleo. Gaceta Oficial Nro. 38.281 del 27 de Septiembre del 2005**

La presente Ley desarrolla el Régimen Prestacional de Empleo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y tiene por objeto:

1. Regular la atención integral a las personas integrantes de la fuerza de trabajo en situación de desempleo, a través de la Red de Servicios de Atención Integral a la Persona en Situación de Desempleo.

2. Asegurar al trabajador y a la trabajadora dependiente y cotizante al Régimen Prestacional de Empleo una prestación dineraria, en caso de pérdida involuntaria del empleo o de finalización del contrato de trabajo por tiempo u obra determinado, en los términos que prevé

esta Ley.

3. Asegurar al trabajador y a la trabajadora por cuenta propia en forma individual o asociativa cotizante al Régimen Prestacional de Empleo, una prestación dineraria en caso de pérdida de la ocupación productiva, en los términos que prevé esta Ley.

4. Establecer la organización y funcionamiento del Instituto Nacional de Empleo, y los mecanismos de adopción e implementación de sus políticas, programas y medidas especiales.

5. Favorecer la empleabilidad de la fuerza de trabajo, para lograr su acceso a empleos y ocupaciones productivas de calidad.

6. Contribuir para fomentar el empleo y la ocupación productiva y promover el desarrollo local en correspondencia con los planes de desarrollo nacional.

7. Regular el funcionamiento de la Red de Servicios de Atención Integral a la Persona en Situación de Desempleo en torno a lo cual se articulan órganos y entes de la administración pública nacional, regional y local y organizaciones de carácter privado, que participan en la implementación de políticas y programas de estímulo al empleo y la ocupación productiva formulados por el Poder Ejecutivo Nacional.

8. Articular mecanismos de inserción para facilitar el acceso a una ocupación productiva de calidad, a todas las personas en situación de desempleo, con énfasis especial, en aquellos colectivos de población con dificultades especiales definidos en esta Ley, que requieran ingresar o reingresar a una actividad productiva.

9. Promover mecanismos organizativos y de políticas orientadas a prevenir la pérdida de la ocupación.

10. Definir mecanismos de participación de la persona en situación de desempleo, para que asuma un papel proactivo como

sujeto social, creador y realizador de cambios de su condición laboral y del control de políticas públicas orientadas a concretar su derecho a una ocupación productiva de calidad.

De esta manera en el marco de lo establecido en el Artículo 13 se establecen competencias de esta Ley donde fehacientemente se destaca la necesidad de apoyar y fomentar la capacitación para la búsqueda de empleo:

Artículo 13 Competencias El Instituto Nacional de Empleo, adscrito al ministerio con competencia en materia de empleo, tiene las siguientes competencias:

1. Ejecutar la política nacional del Sistema Nacional de Protección Frente a la Pérdida del Empleo y al Desempleo.

2. Proponer al ministerio con competencia en materia de empleo lineamientos para la elaboración de la política nacional del Sistema Nacional de Protección Frente a la Pérdida del Empleo y al Desempleo.

3. Calificar a los beneficiarios y liquidar las prestaciones en dinero previstas en el Régimen Prestacional de Empleo.

4. Solicitar a la Tesorería de Seguridad Social el pago de los beneficios ya calificados y liquidados por este Instituto.

5. Recomendar y ejecutar las estrategias, políticas y programas para la inserción, reconversión e intermediación laboral frente a la pérdida involuntaria del empleo y al desempleo.

6. Diseñar una política de formación y capacitación permanente de recursos humanos para la atención de la persona en situación de desempleo, orientada a la profesionalización técnica de la Red de Servicios prevista en esta Ley.

7. Constituir, coordinar y promover el funcionamiento de la Red de Servicios de Atención Integral a la Persona en Situación de Desempleo, en el ámbito de información profesional del mercado de trabajo, orientación, recapitación, intermediación laboral, asesoría para la formulación de proyectos productivos individuales o asociativos,

y asistencia técnica al emprendedor.

8. Recomendar y establecer convenios con órganos y entes del sector público e instituciones del sector privado para el desarrollo de programas de capacitación.

9. Celebrar, previa aprobación del ministerio con competencia en materia de empleo, convenios de cooperación con los órganos y entes nacionales, regionales y locales, así como con organizaciones empresariales, laborales y comunitarias, con el objeto de facilitar el funcionamiento de la Red de Servicios de Atención Integral a la Persona en Situación de Desempleo contemplada en esta Ley.

10. Celebrar, previa aprobación del ministerio con competencia en materia de empleo, convenios de cooperación con los órganos y entes internacionales, nacionales, regionales y locales, así como con organizaciones empresariales, laborales y comunitarias, con el objeto de facilitar y consolidar el funcionamiento de la red de observatorios laborales contemplados en esta Ley.

11. Mantener actualizado el Sistema de Información de la Seguridad Social en lo atinente a las variables estadísticas aplicables al Régimen Prestacional de Empleo.

12. Crear y mantener actualizado el Registro de Trabajadores y Trabajadoras Cotizantes al Régimen Prestacional de Empleo, Registro de Personas en Situación en Desempleo, Registro de los Colectivos Protegidos previstos en esta Ley, Registro de las Operadoras Privadas que prestan servicio al Régimen Prestacional de Empleo, Registro de las Ofertas de Trabajo y Oportunidades de Ocupación Socioproductiva, así como el Registro de los Comités Comunitarios de Activación Socioproductiva y las Asambleas de los Comités Comunitarios de Activación Socioproductiva.

13. Recomendar, promover y articular con otros organismos públicos las políticas y programas de mejoramiento de la calidad del empleo, la promoción del empleo y programas de economía social.

14. Capacitar y facilitar la reinserción de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que hayan sufrido accidentes, enfermedades ocupacionales o de cualquier origen.

15. Realizar, apoyar y fomentar análisis situacionales del mercado de trabajo para el desarrollo de programas y políticas de atención integral a la persona en situación de desempleo. 16. Establecer mecanismos que permitan el conocimiento y seguimiento de la dinámica migratoria laboral en el territorio nacional, a los fines de ejercer un adecuado control de la misma y orientar a los trabajadores y trabajadoras migrantes según las demandas del mercado de trabajo, tomando en consideración los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por la República, los compromisos adquiridos en los procesos de integración, y los lineamientos emanados del ministerio de adscripción y la Comisión Nacional de Migraciones.

17. Aplicar las sanciones establecidas en la presente Ley.

18. Asesorar al Ejecutivo Nacional sobre la suscripción y ratificación de tratados, pactos y convenios internacionales en materia de protección frente a la pérdida del empleo y al desempleo.

19. Las demás que le otorga esta Ley y su Reglamento, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, y las leyes que regulen los Regímenes Prestacionales del Sistema de Seguridad Social.

El ordinal 5,6 y 14 de manera clara y objetiva da fe de la necesidad de incluir planes formativos para la búsqueda de empleo.

**Ley para Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial Nro. 38598 del 5/01/2006**

## **CAPÍTULO II**

### **DE LA EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES**

**Artículo 16. —Educación.** Toda persona con discapacidad tiene derecho a asistir a una institución o centro educativo para obtener educación, formación o capacitación. No deben exponerse razones de discapacidad para impedir

el ingreso a institutos de educación regular básica, media, diversificada, técnica o superior, formación pre profesional o en disciplinas o técnicas que capaciten para el trabajo. No deben exponerse razones de edad para el ingreso o permanencia de personas con discapacidad en centros o instituciones educativas de cualquier nivel o tipo.

**Artículo 17. —Educación para la prevención.** El Estado promoverá la salud y calidad de vida, dando prioridad a la educación para la prevención de la discapacidad en todos los niveles y modalidades educativas y a la colectividad en general, a través de una amplia utilización de recursos humanos, materiales, tecnológicos, técnicos y financieros, para lo cual aportará los recursos necesarios y promulgará los instrumentos legales que posibiliten el desarrollo de programas de prevención de la discapacidad. Las personas naturales y jurídicas, corresponsabilizándose y cooperando en el propósito de obtener salud integral al menor costo, ofrecerán sus recursos y facilitarán la difusión de mensajes educativos y preventivos sobre la salud y la discapacidad.

**Artículo 18. —Educación para personas con discapacidad.** El Estado regulará las características, condiciones y modalidades de la educación dirigida a personas con discapacidad, atendiendo a las cualidades y necesidades individuales de quienes sean cursantes o participantes, con el propósito de brindar, a través de instituciones de educación especializada, la formación y capacitación necesarias, adecuadas a las aptitudes y condiciones de desenvolvimiento personal, con el propósito de facilitar la inserción en la escuela regular hasta el nivel máximo alcanzable en el tipo y grado de discapacidad específica.

Esta ley abarca de modo integral a la Capacitación a través del Capítulo V dedicado a Educación.

Finalmente es necesario considerar la **Gaceta Oficial Nro. 38924, del 6 de Mayo del 2008**, que establece a través del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo lo contemplado para el **Manual Descriptivo de Competencias Genéricas de Cargos de**

**Carrera de la Administración Pública Nacional**, en el marco del desarrollo de las bases teóricas se hizo referencia a este documento.

### **Contexto Internacional:**

En el ámbito internacional es pertinente mencionar a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) viéndola como uno de los Sujetos de Derecho Internacional Público que más ha desarrollado normativas en esta materia. En este orden de ideas, puede decirse que los Convenios y Recomendaciones relacionados a la capacitación deben ser entendidos como el Marco Legal Internacional que sirve de sustento a la presente investigación y de los mismos resaltan:

- Las Normas que Contienen Definiciones y Disposiciones sobre políticas de promoción de empleo  
**-Convenio sobre la Discriminación** (1958)
  - **Convenio C122:** Relativo a la política de empleo (1962)
  - **Convenio C156:** Sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
- El Convenio **C142:** Relativo al Desarrollo de los Recursos Humanos (1975) ratificado por Venezuela en 1984
- **Convenio 111:** Convenio Sobre La Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) Ratificado por Venezuela el 03 de junio de 1971.

En este sentido es importante hacer mención a la **Recomendación No 150** sobre desarrollo de los Recursos Humanos. En este orden de ideas puede hacerse mención a las características más importantes de algunos de estos convenios y recomendaciones internacionales:

#### **Convenio 142: Sobre Desarrollo de los Recursos Humanos 1975.- Ratificado por Venezuela el 08 de Octubre de 1984**

El cual dispone que todos los miembros deberán adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos coordinados en el campo

de la orientación y formación profesional estableciendo una fuerte vinculación entre campo y empleo ello mediante los servicios públicos de empleo ,estas políticas deberán tomar en consideración las necesidades ,posibilidades y problemas en materia de empleo ,tanto a nivel regional como nacional y las mismas deberán aplicarse mediante método adoptados a las condiciones de cada país . Lo más importante es que tendrán por objetivos mejorar la aptitud del individuo para así comprender su medio de trabajo y el medio social de la familia de esta forma influir individualmente o colectivamente sobre estos.

Estas políticas de conformidad con lo estipulado en dicho Convenio deberán estar dirigidos alentar y ayudar a todas las personas en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo a sus aspiraciones , tomando en consideración las necesidades de la sociedad .

Está previsto que estos objetivos sean alcanzados a través de la implementación por parte de cada Estado del desarrollo de sistemas abiertos ,flexibles y complementarios de enseñanza general ,técnica y profesional así como de orientación escolar profesional y de formación profesional tanto del sistema oficial de enseñanza como fuera de este .

### **La Recomendación No 195 de la OIT (sobre el desarrollo de los Recursos Humanos).**

Dicha recomendación prevé la importancia de la orientación profesional y la formación profesional en la implantación de políticas y programas de empleo; es aplicada a la orientación profesional y a la formación profesional, tanto para los jóvenes como para los adultos, y respecto de todas las esferas de la vida económica, social y cultural, y de todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad.

Es necesario destacar que esta recomendación tiene como antecedentes la Recomendación 150, adoptada en 1975, que se destacó

por ampliar el marco de acción de la educación y la formación determinado por el pasaje de las “aptitudes profesionales” a las “aptitudes humanas” e “individuales” y dejando de lado la consideración limitada de las posibilidades de empleo para referirse a la búsqueda de comprensión de las condiciones de trabajo y del medio social para poder influir sobre ellos.

El proceso de reemplazo de la Recomendación 150 tiene un impulso decisivo desde finales de los años 90, y la necesidad de cambio se vincula al reconocimiento de los efectos de la “mundialización” o “globalización” y de los nuevos desafíos que estos procesos implican para las empresas y la economía en general. Los cambios en las formas de producir y en la estructuración de los mercados, la innovación tecnológica, el surgimiento de nuevos modelos de organización del trabajo, los cambios en las funciones del Estado respecto a la financiación y promoción de programas de formación se suman a diversos procesos macro sociales y macroeconómicos que alteraron los objetivos y estrategias de la formación profesional e hicieron necesaria la adopción de nuevas políticas y estrategias en el ámbito de la educación y la formación profesional. La Recomendación 150 fue resultando insuficiente como reflejo de nuevos enfoques de la formación y aunque algunas disposiciones de la Recomendación seguían siendo válidas, la OIT planteó la necesidad de un instrumento nuevo y más dinámico.

Dentro del marco de esta recomendación la calificación profesional de los términos orientación y [formación] tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de

trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. Resulta pues evidente que para los Estados se constituye en un reto el enfatizar dentro de sus legislaciones la relación entre la formación profesional o capacitación y el empleo esto se constituye pues para la investigadora en tarea de obligatorio análisis.

**Convenio 111: Convenio Sobre La Discriminación (Empleo y Ocupación) 1958.- Ratificado por Venezuela el 03 de junio de 1971.**

Este Convenio fue ratificado por Venezuela el 03 de junio de 1971 y será analizado a luz de la presente investigación siendo su contenido de obligatoria revisión en razón de que las distinciones exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un determinado empleo no serán consideradas como discriminación en virtud de el presente Convenio los términos “empleo y “ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación o capacitación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. Así como también obliga a todo miembro asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional y de colocación que dependan de una autoridad especial.

**Convenio 122 .Convenio relativo a las Políticas de Empleo -. Ratificado por Venezuela el 10 de agosto de 1982.**

El cual dispone entre sus objetivos el de que todo estado disponga de políticas destinadas a la apertura de la libertad para escoger empleo y que cada trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la Formación Necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea sin que se tenga en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión Política, procedencia nacional u origen social.

**RESULTADOS DEL ESTUDIO:  
ANALISIS DE LA REALIDAD  
EMPRESARIAL EN TORNO A LA  
CAPACITACION LABORAL Y  
FELXIBILIDAD**



**LA NUEVA REFORMA LABORAL EN VENEZUELA: UN ESCENARIO QUE IMPULSA A LA REFLEXION Y EL ANALISIS DE LA CAPACITACION LABORAL EN LOS VENEZOLANOS Y VENEZOLANAS SOBRE LA PERSPECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN.**

- Partamos del Contexto Político y de las ideas Revolucionarias que sirvieron de Contexto para el nacimiento de la reforma :

La recién entrada en vigencia ley orgánica del Trabajo cuya reforma nace para el gobierno bajo la idea de que el cambio de paradigma político –de capitalista a socialista- exigía una nueva Ley Orgánica del Trabajo, en la República Bolivariana de Venezuela.

Los argumentos del Gobierno estuvieron sustentados en las ideas de que Después de 40 años de pacto puntofijista en los cuales para ellos se profundizaron las diferencias de clase y las injusticias sociales, expresadas en la explotación del hombre por el hombre (en todos los niveles); el incumplimiento de los compromisos contractuales, sobre todo en las áreas más críticas (educación y salud); el enturbiamiento y vicio de los sindicatos entreguistas, pactando con los patronos, y la entrega incondicional del país a la banca internacional-, es fundamental transformar las relaciones laborales y replantear los beneficios de la clase trabajadora.

De acuerdo al Gobierno encabezado por Hugo Chávez Un país que ha recuperado empresas -tradicionalmente al servicio de la propiedad privada y a la explotación desmesurada para beneficio de grupos económicos e individualidades, nacionales y transnacionales- y que ha creado nuevos modos de producción, requería adecuar sus instituciones ante los inminentes e irreversibles cambios, a través de instrumentos jurídicos idóneos y eficaces.

En este contexto Nace el trascendental anuncio hecho por el Presidente de la República, Hugo Chávez, en el sentido de redactar una nueva Ley Orgánica del Trabajo en lugar de una reforma (a la Ley Orgánica del Trabajo, del año 1997), a fin de pagar "la deuda que tiene la revolución con los trabajadores venezolanos". Ustedes me piden que la haga (una nueva Ley del Trabajo)? Hagámosla pues, hagamos una nueva ley del trabajo", dijo Chávez en un acto en el Polideportivo de Vargas.

"Antes aquí había un gobierno arrodillado a la burguesía criolla y al imperialismo, hoy somos un gobierno independiente, somos un país independiente y nos vamos a dar una verdadera ley que sea además digna del proceso revolucionario de transición al socialismo que está

viviendo Venezuela y en el cual la clase obrera tiene que jugar un papel fundamental", indicó el Presidente.

Propuso "un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales, reconocido en el artículo 92 de la Constitución, el cual integrará el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado. ¡Más claro no canta ni un gallo mío".

"Me comprometo a trabajar intensamente para que tengamos una nueva Ley para los trabajadores socialistas", dijo.

Chávez señaló que el instrumento legal será aprobado en el marco de la Ley Habilitante. "Yo aspiro que la tengamos lista antes del 1° de mayo (de 2012)", agregando que "hay que sacarla antes de que finalice el ciclo de la ley habilitante y nada mejor que el primero de mayo para promulgarla", sentenció.

De La Ley de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 19 de junio de 1997:

Ley de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 estuvo sustentada en el Acuerdo de la Comisión Tripartita designada por el ejecutivo Nacional publicado el 17 de marzo de 1997 y en el Proyecto del Ministerio del Trabajo presentado el 08 de mayo de de 1997 al Congreso de la Republica fue promulgada el 19 de junio de 1997 la ley de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo vigente a plenitud desde 1991.

Fue propósito explícito de la reforma declarar como parte del salario los subsidios previstos en los decretos No 617 , 1055y 1786 de fechas 11-04-95,07-02-96 y 05 -04-97 , respectivamente para los empleados del sector público y en los decretos No 617 ,1240 y 1824 de fechas 11-04-95, 06-03-96 y 30-04-97 respectivamente para los trabajadores del sector privado ,así como limitar la antigüedad del trabajador en el servicio, reduciendo con ello la carga refleja del salario sobre las prestaciones sociales e insertar los beneficios de orden laboral en el marco de una proyectada ley de Seguridad Social Integral .Propender a la estabilidad del trabajador y favorecer las negociaciones colectivas y el tripartismo "como elemento esencial de un sistema democrático de relaciones de trabajo '.

Sin embargo el propósito intimo no revelado de acuerdo a Guzmán (1999) fue capitalizar en manos de la administración privada los ingentes recursos económicos que implicaba la prestación de antigüedad acumulada de todos los trabajadores y funcionarios públicos nacionales, estatales y municipales de Venezuela entera.

Para aquel entonces de la reforma para este autor el cumulo de defectos de fondo y forma que presentaba el articulado de la ley ,revelaba dificultades de orden técnico y practico que los integrantes de la Comisión Tripartita nombrada por el Ejecutivo Nacional confrontaron durante el proceso de negociación de las bases económicas de la reforma .

La Capacitación en las leyes laborales Venezolanas.

En la Legislación Laboral venezolana hasta la presente ley de reforma esto es en el contenido de las vigentes ley Orgánica del Trabajo, reglamento de la Ley Orgánica, Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, Ley del Estatuto de la Función Pública, Decreto con rango de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista no se prevé derecho a la formación continua de los trabajadores en el contexto laboral. En el examen pormenorizado de la legislación laboral venezolana sobre la formación continua de los trabajadores, específicamente la evaluación de instrumentos jurídicos como la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento, Ley del Estatuto de la Función Pública.

Asimismo, de la revisión del Decreto Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista y el Reglamento de la Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, se observaron los siguientes aspectos de acuerdo a Goveia (2008)

1. En cuanto a la previsión de la función formación continua de los trabajadores en el contexto laboral como un derecho:

- En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley del Estatuto de la Función Pública, Decreto con Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista; Reglamento de la Ley del INCE, no se prevé el derecho a la formación continua de los trabajadores en el contexto laboral.

- En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Artículo 53 numeral 2 en concordancia con el Artículo 1 de dicha Ley se prevé en forma explícita el derecho a la formación continua de los trabajadores en materia de prevención de accidentes de trabajo y promoción de trabajo seguro y saludable.

1.2 En cuanto al órgano responsable de la función formación continua de los trabajadores

- En términos generales resulta imprecisa la determinación del órgano responsable en materia de formación continua de los trabajadores.

- En la Ley Orgánica del Trabajo y en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo no se especifica el órgano responsable de la función formación continua de los trabajadores en el contexto laboral.

- En la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se asigna a los empleadores la obligación de formación a los trabajadores en materia de promoción de la salud y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Artículo 56 numeral 3, 58 y 44).

Por otra parte, se asigna al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Artículo 18 numerales 8, 12 y 18), a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 40 numerales 4, 11, 18); y a los Consejos Estadales, Municipales y Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 52 numeral 7), en razón de

ello no se encuentra precisado el órgano responsable de la función formación continua de los trabajadores.

- En la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista y Reglamento de la Ley del INCE no ha sido claramente precisado el órgano al cual corresponde la función formación de los trabajadores, pues por un lado corresponde al empleador, y por otro corresponde al Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista a través de las “Escuelas Especiales como Centros de Formación y Capacitación”.

- De acuerdo a la Ley del Estatuto de la Función Pública, corresponde a las oficinas de recursos humanos y entes de la administración pública nacional, coordinar los programas de desarrollo y capacitación del personal, de conformidad con las políticas que establezca el Ministerio de Planificación y Desarrollo (Artículo 10 numeral 5).

1.3 En cuanto a los deberes de los trabajadores, inherentes a la función formación continua en el contexto laboral, se verifica que:

- En la Ley Orgánica del Trabajo y en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, la asignación de deberes a los trabajadores, derivados de la función formación continua, no han sido especificados en forma explícita.

- En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo el Artículo 54 numeral 7 establece la obligación de los trabajadores de acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- En la Ley del Estatuto de la Función Pública el Artículo 33 numeral 8 establece que los funcionarios públicos de carrera están obligados a cumplir las actividades de capacitación y perfeccionamiento destinadas a mejorar su desempeño.

- En el Decreto Ley del INCE y Reglamento de la Ley del INCE, y el Artículo 46 del Reglamento vigente contempla que los adolescentes que trabajan en unidades productivas y/o empresas, deben concurrir a los cursos de aprendizaje organizados por el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) o los entes referidos en el Reglamento, y los empleadores deberán conceder el tiempo requerido para el estudio.

El Artículo 75 del referido Reglamento prevé que el Instituto notificará a los empleadores de las faltas de aprendices y adultos a fin de que las justifiquen dentro de los 10 días siguientes a su notificación, de tal forma que estos deben concurrir a las actividades formativas organizadas por el INCE.

1.4 En cuanto al rol del Estado:

- La Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento vigente no se precisan los órganos del Estado a los cuales corresponden las tareas de supervisión, vigilancia y control de la función formación continua de los trabajadores en el contexto laboral, que es encomendada al Ministerio del Trabajo como órgano competente en materia de regulación de las relaciones laborales.

Sólo existen algunas referencias genéricas al respecto, tal es el caso del Artículo 187 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual prevé que

están bajo la protección del Estado el aprovechamiento del tiempo libre para la cultura, deporte y recreación.

- En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cumple funciones de asesoría y desarrollo de programas de educación y capacitación para los trabajadores y empleadores en materia de seguridad y salud (Artículo 18 numerales 8 y 12).

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo cumplen funciones de: a) asesoría de trabajadores y empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo; b) desarrollo de programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales; c) participación en actividades y planes de formación. (Artículo 40 numerales 4, 11, 18).

- En la Ley del Estatuto de la Función Pública, el órgano encargado del diseño, impulso, evaluación y seguimiento de las políticas de formación, capacitación y desarrollo del personal al servicio de la administración pública nacional y el responsable de la coordinación, vigilancia y control de los programas de los distintos órganos y entes es el Ministerio de Planificación y Desarrollo (Artículo 64).

- Los Artículos 3 (N° 1, 2, 7), 28, 29, 51 del Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista a través de las dependencias estratégicas de éste denominadas “Escuelas Especiales como Centros de Formación y Capacitación” realiza la promoción, ejecución y orientación de los programas y cursos de formación de los trabajadores.

1.5 En cuanto a la participación de los trabajadores en la función formación continúa en el contexto laboral

- En la Ley Orgánica del Trabajo, la regulación de la formación continua de los trabajadores, se aprecia que la única norma al respecto es la contenida en el Artículo 245, que prevé la participación de los trabajadores en la designación de los empleados o hijos de estos por cada 200 asalariados al servicio del empleador, considerando para ello sus aptitudes, cualidades y aplicación para el trabajo, sin embargo, no se reglamentan los procedimientos concretos para ello.

- En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se establecen mecanismos para la participación de los trabajadores respecto a la formación continua de los trabajadores en materia de prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo en forma limitada, a través de los delegados de prevención de seguridad y salud en el trabajo, los cuales pueden efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión.

Entre éstas se ubican las de formación continua de los trabajadores, aspectos están contenidos en el título III, denominado “De la participación de los trabajadores y trabajadoras y de empleadores y empleadoras”, Artículos 41, 42 numerales 3 y 5; y 43 numeral 6.

- En la Ley del Estatuto de la Función Pública vigente, la participación de los trabajadores en la elaboración de los planes de formación, planificación, ejecución y supervisión es pasiva, es decir, se limita a la de receptores de la formación y/o aprendizaje tal y como se desprende de los Artículos 61, 63, 64 y 65. De igual forma, la participación de los trabajadores en la Ley del INCES y Reglamento de la Ley del INCE es pasiva.

1.6 En cuanto a los procedimientos previstos para garantizar el derecho a la formación continua de los trabajadores:

- La Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, prevé que los delegados de prevención podrán demandar del empleador la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión, de lo cual se deduce que los procedimientos para garantizar la materialización del derecho a la formación continua de los trabajadores no han sido previstos en forma exhaustiva. (Artículo 43 numeral 6 LOPCYMAT).

- En la Ley del Estatuto de la Función Pública: a) se prevé respecto al contenido de los planes que estos deberán contener los objetivos y metas para cada ejercicio fiscal en lo relativo a la capacitación del personal (Artículo 13); b) Las oficinas de recursos humanos deben presentar los planes de personal ante el Ministerio de Planificación y Desarrollo (Artículo 14).

c) el Ministerio de Planificación y Desarrollo aprobará los planes de personal en la administración pública nacional y quedarán integrados al proyecto de Ley de Presupuesto; d) Los planes de capacitación y desarrollo del funcionario serán propuestos con base a los resultados de las evaluaciones de desempeño (Artículo 61).

- En la Ley del INCES y Reglamento de la Ley del INCE no ha sido previsto en forma exhaustiva lo relativo a la elaboración, evaluación, aprobación y forma de ejecución de los planes de formación continua dirigidos a los trabajadores activos en la organización.

1.7 En cuanto a las sanciones en caso de incumplimiento de la función formación continua de los trabajadores en el contexto laboral:

- La Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo sanciona al empleador con multas de 26 a 75 Unidades Tributarias por cada trabajador expuesto, cuando éste no desarrolle programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el ambiente laboral de conformidad con lo previsto en la Ley y en el Reglamento (Artículo 119).

- La Ley del INCES y Reglamento de la Ley del INCE establece sanciones en caso de incumplimiento del empleador de realizar los aportes al INCES dispuestos en los numerales 1 y 2 del Artículo 14, pero nada refiere respecto a las sanciones en caso de incumplimiento de la función formación continua de los trabajadores en el contexto laboral.

1.8 En cuanto a la unidad o dispersión normativa:

Existe dispersión normativa y ambigüedad en cuanto a la regulación de la función formación continua en el contexto laboral. Además, se advierten disposiciones respecto a la misma, bajo diferentes perspectivas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley del Estatuto de la Función Pública.

En el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, en comparación con el Reglamento de la Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, se advierten especiales contradicciones.

De igual forma, se ha advertido que la Constitución venezolana vigente tan prolija en la enumeración de los derechos fundamentales de los trabajadores, nada especifica respecto al derecho a la formación continua de los trabajadores dentro de las organizaciones o empresas de las cuales forman parte.

Derecho éste reconocido y abordado ampliamente como tal por ordenamientos jurídicos como el Mexicano, tanto en su Constitución Art. 123 fracción XIII, así como en la Ley Federal del Trabajo actualmente vigente que regula en forma pormenorizada lo atinente a los sistemas, métodos y procedimientos que contribuyen a la materialización del derecho a la formación continua de los trabajadores en el ámbito laboral.

De tal forma que el sistema normativo laboral venezolano, en cuanto a la regulación de la función formación continua en el contexto laboral, se caracteriza por la dispersión normativa, falta de claridad, armonía y coherencia.

La situación esbozada en el párrafo anterior se refleja en lo atinente al órgano responsable de la función formación, condiciones de modo, tiempo y lugar para realizar la formación, mecanismos de participación de los trabajadores en la administración de la función formación continua, los derechos y deberes de los trabajadores, el órgano del Estado encargado de garantizar ese derecho a través de la vigilancia y supervisión, las sanciones que corresponden al órgano responsable de la formación por el incumplimiento y los procedimientos para garantizar la realización de la función formación.

Resulta pertinente destacar que el Convenio N° 142 sobre desarrollo de los recursos humanos de fecha 23/06/1975 y, el Convenio N° 140 sobre licencia pagada de estudios de fecha 05/06/1974, ambos de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, fijan las bases de la formación continua de los trabajadores en el contexto laboral.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y medio Ambiente de trabajo: prevé en su Artículo 53 numeral 2 en concordancia con el Art 1 de dicha Ley se prevé en forma explícita el derecho a la formación continua de los trabajadores en materia de Prevención de accidentes de trabajo y promoción de trabajo seguro y saludable

### 3.1 Fortalezas

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Artículo 53 numeral 2 en concordancia con el Artículo 1, prevé

en forma explícita el derecho a la formación continua de los trabajadores en materia de prevención de accidentes de trabajo y promoción de trabajo seguro y saludable.

La Ley del Estatuto de la Función Pública especifica que el órgano responsable de garantizar la formación continua de los trabajadores son las oficinas de recursos humanos y entes de la administración pública, sin embargo, tal disposición resulta genérica y habría que determinar con exactitud el órgano encargado de ejercer funciones de vigilancia y control para su cumplimiento.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley del Estatuto de la Función Pública, Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista y Reglamento de la Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, estipulan los deberes de los trabajadores relacionados con la función formación continua, sin embargo, las normas no son exhaustivas en tal aseveración, al contrario de lo que ocurre en otras legislaciones.

En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se prevé la participación de los trabajadores en su formación continua en materia de prevención y promoción de la seguridad y salud laboral, a través de los delegados de prevención de seguridad y salud en el trabajo, quienes pueden efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión.

Entre las cuales se infiere la de formación continua en esta materia. (Artículo 41, 42 numerales 3 y 5; y 43 numeral 6), sin embargo, la participación se limita a este aspecto y no se prevé que estos vigilarán la instrumentación, operación del sistema y procedimientos que se impartan para mejorar la formación continua laboral.

El Artículo 119 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, sanciona al empleador con multas de 26 a 75 Unidades Tributarias por cada trabajador expuesto, cuando éste no desarrolle programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El órgano al cual corresponde la imposición de sanciones en caso de incumplimiento es el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, según lo establecido en el Artículo 18 numeral 7 de la referida Ley.

Los fondos disponibles para realización de la función formación continua de los trabajadores son más amplios, el Artículo 14 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, en concordancia con el Artículo 61 del Reglamento vigente, dispone para sus gastos del aporte del empleador equivalente (2%) del salario normal, pagado a los trabajadores, el aporte de los trabajadores del 1/2% de las utilidades anuales, aguinaldos o bonificaciones de fin de año, pagadas a estos,

aportes de la Ley de Presupuesto y asignaciones del Ejecutivo Nacional, los bienes asignados por el Ejecutivo Nacional, transferencias e ingresos de órganos internacionales y el producto de multas impuestas y donaciones.

De igual forma, constituye una fortaleza del ordenamiento jurídico venezolano la ratificación del Convenio N° 142 sobre desarrollo de los recursos humanos de fecha 23/06/1975 y, el Convenio N° 140 sobre licencia pagada de estudios de fecha 05/06/1974, ambos de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, pues fijan las bases de la formación continua de los trabajadores en el contexto laboral.

Ahora bien, cuando de la evaluación se obtiene como resultado que el número de debilidades de la legislación laboral venezolana, sobre regulación de la formación continua de los trabajadores, es superior en número, entidad y contenido, al número de fortalezas, se plantea la necesidad de analizar los cambios que deben verificarse en dicha legislación, para garantizar la formación continua de los trabajadores y establecer los lineamientos generales para una propuesta de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo venezolana en lo atinente a la formación continua de los trabajadores.

La Ley Orgánica del Trabajo, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley del Estatuto de la Función Pública; Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista; Reglamento de la Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, no determinan con exactitud el órgano responsable de la función formación continua de los trabajadores, pues según algunas previsiones corresponde a los órganos del Estado y en otras al empleador.

En la Ley Orgánica del Trabajo y en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo nada se estableció respecto a los deberes de los trabajadores inherentes a la función formación continua laboral.

La Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento vigente no precisan los órganos del Estado a los cuales corresponden las tareas de supervisión, vigilancia y control de la función formación continua de los trabajadores en el contexto laboral, la cual debería ser encomendada al Ministerio del Trabajo como órgano competente en materia de regulación de las relaciones laborales.

En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los órganos del Estado no cumplen funciones de supervisión y vigilancia, sino por el contrario, de ejecución y desarrollo de programas de formación en el área de prevención de siniestros.

Así, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, asesora y desarrolla programas de educación para los trabajadores y empleadores en el área de seguridad y salud en el

trabajo (Artículo 18 numerales 8 y 12). Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo asesoran a trabajadores y empleadores en seguridad y salud en el ambiente laboral, desarrollan programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales y participan en actividades de formación. (Artículo 40 numerales 4, 11).

En la Ley del INCES y Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), según los Artículos 3 (N° 1, 2, 7), 28, 29, 51, el INCES, a través de las dependencias estratégicas de éste denominadas “Escuelas Especiales como Centros de Formación y Capacitación ”realiza la promoción, ejecución y orientación de los programas y cursos de formación de los trabajadores, pero no se prevé en la Ley un órgano en materia del trabajo encargado de la supervisión y vigilancia para garantizar la realización de la función formación continua de los trabajadores.

Según el artículo 64 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, el órgano encargado del diseño, impulso, evaluación y seguimiento de las políticas de formación, capacitación y desarrollo del personal al servicio de la administración pública nacional y el responsable de la coordinación, vigilancia y control de los programas de los distintos órganos y entes es el Ministerio de Planificación y Desarrollo.

No obstante, esta previsión en sí misma constituye una debilidad, pues el órgano encargado de la supervisión, vigilancia y control que garantice efectivamente la realización de la función formación continua de los trabajadores debe ser un órgano externo competente en materia laboral, cual es el Ministerio del Trabajo.

En la Ley del Estatuto de la Función Pública, la participación de los trabajadores en la función formación continua en el contexto laboral es pasiva, se limita a la de receptores de la formación (Artículos 61, 63, 64 y 65) al igual que en la Ley del INCES y Reglamento de la Ley del INCE, lo cual es negativo pues sólo a través de la intervención activa de los trabajadores, como actores de la relación de trabajo y beneficiarios de la formación en el contexto laboral, en las decisiones relativas a la capacitación, será posible el éxito de ésta.

En la Ley Orgánica del Trabajo, la regulación de la participación de los trabajadores en relación a la función formación continua, es casi nula. Tal situación se aprecia, pues la única norma al respecto es la contenida en el Artículo 245 de la Ley Orgánica del Trabajo, que prevé la participación de los trabajadores en la designación de los empleados o sus hijos por cada 200 trabajadores al servicio del empleador, tal participación resulta ser inerte pues no se reglamentan procedimientos concretos para ello.

De igual forma, no se prevé en las leyes laborales mecanismos que promuevan la participación de las mujeres trabajadoras en programas de formación continua que garanticen condiciones de igualdad entre los sexos, es decir, en programas de formación en materia de gerencia, ciencia, tecnología, investigación y otras áreas, que

propicien la colocación de los trabajadores en posiciones de alto nivel y responsabilidad. (Artículo 11 de la Ley Sobre Igualdad de Oportunidades para la Mujer).

La Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Ley del INCES y el Reglamento de la Ley del INCE, no prevén procedimientos para la materialización del derecho a la formación continua de los trabajadores activos, respecto a la presentación de planes y programas de formación continua de estos para su aprobación por el órgano competente.

Así como tampoco los requisitos que deben reunir los referidos planes en cuanto a lapsos de tiempo en los que se desarrollaran, procedimientos de selección a través del cual se establecerá el orden de capacitación de los trabajadores, los puestos y niveles comprendidos en la capacitación, entre otros.

La Ley del Estatuto de la Función Pública prevé procedimientos que señalan al Ministerio de Planificación y Desarrollo como órgano encargado de aprobaciones de los planes de formación continua de los trabajadores presentados por las oficinas de recursos humanos (Artículo 14), sin embargo, el órgano idóneo para ello es el órgano competente en materia de relaciones laborales, es decir, el Ministerio del Trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, y la Ley del Estatuto de la Función Pública, no prevén sanciones al incumplimiento de la función formación continua de los trabajadores, así como tampoco los órganos encargados de la imposición de sanciones en estos casos.

La Ley del INCES y Reglamento de la Ley del INCE sólo establecen sanciones en caso del incumplimiento del empleador en realizar los aportes al Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista dispuestos en el Artículo 14 numerales 1 y 2, y no establece sanción en caso de incumplimiento por parte del órgano responsable de la función formación continua de los trabajadores, tampoco establece el órgano competente en materia laboral para la imposición de las sanciones (Ministerio del Trabajo).

Los lineamientos sugeridos en este estudio surgidos como consecuencia del diagnóstico o evaluación previa, en aras de garantizar la efectiva realización del derecho a la formación continua de los trabajadores, y actualización del sistema normativo para adaptarlo a las nuevas tendencias de gestión del conocimiento, la cogestión o participación de los trabajadores, la responsabilidad de la formación tiende a cambiar, formación integral y permanente de los recursos humanos y desarrollo de competencias. Se concretizan en:

Armonizar, uniformar y definir la formación continua de los trabajadores, en un solo texto jurídico y en un capítulo, todo lo relativo de ellos a la función formación continua de los trabajadores en el contexto laboral precisando que las demás leyes se remitirán a este texto jurídico.

Considerar como fundamento filosófico de la reforma las tendencias actuales de la doctrina respecto a: a) gestión del conocimiento, b) La cogestión y/o participación de los trabajadores, c)

La responsabilidad de la formación tiende a cambiar, d) Formación integral y permanente de los recursos humanos y, e) Desarrollo de competencias.

Consagrar el derecho a la formación continua de los trabajadores en el contexto laboral en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento como primer artículo del capítulo relativo a la formación continua de los trabajadores. Consagrar en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento un capítulo específico relativo al derecho a la formación continua de los trabajadores que desarrolle en forma pormenorizada la normativa que regulará esta materia, tanto desde el punto de vista sustantivo como adjetivo.

Determinar con claridad los objetivos de la formación continua de los trabajadores, de la siguiente manera: a) mejorar las aptitudes del trabajador; b) mejoramiento ético y moral; c) Incrementar la productividad de los trabajadores; d) Preparar al trabajador para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

Determinar con exactitud el órgano responsable de la materialización de la formación continua de los trabajadores, precisando que dicha responsabilidad corresponde específicamente al empleador. Debido a la multiplicidad de tareas de los órganos del Estado, la realización de la función formación en el ámbito laboral actual es encomendada a los empleadores, y el Estado asume, a través de los órganos laborales, las tareas de supervisión y vigilancia para el logro de los objetivos de esta función.

En este orden, Hernández (2005, 71), al referirse a la responsabilidad de las empresas en la formación señala que:

...”las empresas asumirán una mayor responsabilidad en la formación y desarrollo de los recursos humanos, función ésta que durante mucho tiempo, y como consecuencia de un esquema económico cerrado, se pensó y se dejó en manos del gobierno, lo que profundizó el abismo existente entre las políticas de planeación y formación de los recursos humanos y las necesidades reales de las empresas y el mercado de trabajo”....

Establecer con precisión los deberes de los trabajadores en cuanto a la función formación continua, detallando que estos deben asistir puntualmente a la capacitación, con disposición e interés y presentación de las evaluaciones de conocimientos y aptitud adquiridas durante los procesos de formación, tal y como ha sido regulado en La Ley Federal del Trabajo Mexicana, en su Artículo 153 H.

Resulta pertinente establecer los deberes inherentes a la formación continua laboral de las categorías especiales de trabajadores, tales como: tripulaciones aeronáuticas, deportistas profesionales, médicos residentes, trabajadores rurales, tomando en consideración la regulación del referido texto laboral mexicano en los Artículos 237, 298 y Artículo 353-D, numerales I, IV y VI, respectivamente.

Resulta pertinente además establecer la normativa reguladora para los

casos en los que el trabajador se niega a recibir la formación, alegando que posee los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y ante el inmediato superior, en cuyo caso resulta necesario precisar los extremos que el trabajador debe cumplir para evitar las actividades formativas programas, a saber: a) acreditar documentalmente la capacidad que alega; b) presentar y aprobar ante la entidad instructora los exámenes de suficiencia señalados por la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Precisar en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento los órganos del Estado a los cuales corresponden las tareas de supervisión, vigilancia y control de la realización de la función formación continua de los trabajadores en el contexto laboral, encomendando tal actividad al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo como órgano competente en materia de regulación de las relaciones laborales.

Establecer mecanismos que garanticen la participación de los trabajadores en la función formación continua de estos en todas las actividades, fases y procedimientos, concretamente a través de la previsión de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento integradas en igual número por representantes de trabajadores y empleadores encargadas de vigilar la instrumentación y operación del sistema, igualmente establecer la obligación de discutir en las Convenciones Colectivas, cláusulas relativas a la formación continua de los trabajadores.

Asignar a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento funciones de vigilancia, instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se imparten para mejorar la formación de los trabajadores.

Establecer mecanismos para la participación de las mujeres trabajadoras en programas de formación continua que garanticen condiciones de igualdad entre los sexos, es decir, en programas de formación en materia de gerencia, ciencia, tecnología, investigación y otras áreas que propicien la colocación de las trabajadores en posiciones de alto nivel y responsabilidad.

Establecer procedimientos que garanticen la efectiva materialización del derecho a la formación continua de los trabajadores, los lapsos para la presentación de planes y programas de formación continua de los trabajadores ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo.

Establecer las sanciones en caso de incumplimiento de la función formación continua de los trabajadores en los términos previstos, así como el órgano encargado competente en materia laboral para la imposición de las sanciones (Ministerio del Poder Popular para el Trabajo).

Tal y como ha sido regulado en la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que en su Artículo 119 sanciona al empleador con multas de 26 a 75 Unidades Tributarias por cada trabajador expuesto, cuando éste no desarrolle programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Lo anterior se sustentó en los múltiples beneficios que los programas de formación continua bien direccionados aportan a los trabajadores y empleadores, a saber:

Respecto a los trabajadores, la formación continua facilita la toma de decisiones y solución de problemas, alimenta la confianza, desarrolla posiciones asertivas, contribuye positivamente al manejo de los conflictos y tensiones, forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas, eleva el nivel de satisfacción con el puesto, cohesiona la identidad del trabajador y el empleado hacia la organización, ayuda a lograr las metas individuales, desarrolla un sentido de progreso en muchos campos, y elimina los temores de la incompetencia individual.

A estos beneficios, se agrega que la formación contribuye al uso adecuado de la tecnología y medios de trabajo en el área laboral, garantiza la integridad física, disminuye los riesgos laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), mejora las condiciones de templabilidad y competitividad de los trabajadores, aumenta las posibilidades de ascenso, mejora los beneficios socioeconómicos y remuneraciones, e incrementa el desarrollo humano del trabajador, factores que a su vez potencian el desarrollo organizacional y de la sociedad.

Respecto a las organizaciones y/o empresas la formación continúa, posibilita el desarrollo y evolución de las aptitudes del trabajador, disminución de la tensión y manejo de áreas de conflicto, promoción de la comunicación a todos los niveles de la organización, aumento de la innovación y su adecuación de las organizaciones a los cambios económicos, sociales y tecnológicos.

Todo esto contribuye a alcanzar los objetivos de la planeación estratégica, incrementa la productividad y calidad del trabajo, agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas, estimula el desarrollo con vistas a la promoción y mejora el conocimiento y dominio del puesto en todos los niveles.

#### La Capacitación de los trabajadores en la nueva ley orgánica de los trabajadores y trabajadoras

En este nuevo instrumento legal esta previsto en el título V denominado: De la Formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo en su Capítulo I : presenta la Educación y el trabajo como procesos fundamentales para la creación y justa distribución de la riqueza ,la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el texto constitucional de la Republica bolivariana de Venezuela e igualmente bien importante en este mismo título se define La formación colectiva ,integral, continua y permanente como aquella que ejercen o realizan los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo , desarrollando integralmente los aspectos cognitivos ,afectivos y prácticos ,superando la fragmentación

del saber ,el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales.

El texto legal en estos artículos relativos al título V consisten en disposiciones de carácter programático y no contienen derechos u obligaciones en concretos sino exhortos dirigidos al propio Estado como Garante.

Esta formación llamada ahora colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye ahora conforme al Artículo 295 de la Ley Orgánica del Trabajo La Esencia del proceso social de trabajo en cuanto que desarrollaría el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en por, para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, solidaridad, paz, respeto a los derechos humanos.

La formación colectiva está planteada en la Ley Orgánica del Trabajo con una supuesta finalidad de pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores en pro de su participación consiente protagónica , responsable , solidaria y comprometida con la defensa de la independencia de la soberanía nacional y del proceso estructural que nos conduzca a la mayor suma de felicidad posible ,mayor suma de seguridad social, y mayor suma de estabilidad política es definitivamente es de un alto contenido político la finalidad atribuida al proceso de formación de los trabajadores .

La formación vista desde los mecanismos de investigación científica ,técnica y tecnológica dentro del proceso social del trabajo la ley la orienta hacia la producción de invenciones e innovaciones y modelos de gestión productiva ,vinculadas al desarrollo endógeno ,productivo y sustentable en función de optimizar la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo en correspondencia con la realidad regional ,nacional con el fin de asegurar justa distribución de la riqueza

En este articulado el estado se presenta como corresponsable con la sociedad del cumplimiento de la formación colectiva en los centros de trabajo asegurando su incorporación al trabajo productivo solidario y liberador como creador de las oportunidades para la formación social ,técnica ,científica ,científica y humanista de los trabajadores y trabajadoras y estimulando el desarrollo de sus capacidades productivas asegurando su participación en la producción de bienes y servicios .

El capítulo II de este mismo título consagra en cuanto a la formación para el trabajo lo que sería la obligación para el Estado de crear condiciones por medio del proceso educativo Estimulando la formación técnica ,científica ,tecnológica y humanística de los trabajadores y trabajadoras para asegurar su incorporación al proceso social del trabajo en puestos de trabajos dignos, seguros y productivos que garantizan el bienestar del trabajador ,la trabajadora , familia ,comunidades , y orientadas al desarrollo integral de la nación. Continuando con este articulado relativo a la juventud trabajadora, becarios, definición de aprendices y la duración de la relación de trabajo de estos.

En el capítulo III el nuevo texto legal consagran los derechos de trabajadoras y trabajadoras a la formación técnica y tecnológica vinculada a la procesos, equipos, y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte disponiendo para tal fin cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran el proceso productivo.

Está prevista la autoformación colectiva como un derecho que tienen los trabajadoras y trabajadoras a organizarse para asumir dicho proceso de autoformación colectiva, integral, continua y permanente fundamentados en los programas nacionales de formación de las misiones educativas y las universidades nacionales que desarrollan la educación desde el trabajo.

Conceptos como el de Mejoramiento Continuo como aquel que supera cualquier conocimiento técnico o de destrezas para la operación de equipos y maquinarias o la preparación de materias primas e insumos para la producción no se limita entonces de acuerdo a este concepto al conocimiento de técnicas y destrezas.

Se consagra pues también el Estado como el garante del reconocimiento académico de trabajadoras y trabajadores en su formación a partir de sus destrezas, técnicas y conocimientos adquiridos durante su participación en el proceso social de trabajo.

Y la de los patronos de ser facilitadores para la formación de los trabajadores y trabajadoras en la entidad de trabajo en el marco del proceso social del trabajo abriendo la puerta a la celebración de convenios donde los principales actores de las relaciones laborales podrán firmar convenios con instituciones educativas para que faciliten dicho proceso con preferencia de aquellas especializadas a nivel universitario.

Así mismo en el nuevo papel protagónico que se le ha venido dando a las comunidades en el ámbito de los distintos escenarios cada entidad de trabajo colocara al servicio de la comunidad de la cual forma parte el conocimiento de su proceso productivo como parte de la

# **CAPITULO IV**

## **BASES METODOLOGICAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACION**



## **CAPITULO IV**

### **BASES METODOLOGICAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACION**

#### **CONSIDERACIONES GENERALES:**

En el marco de las consideraciones generales de esta investigación, se hace necesario plantear lo correspondiente a la estructura del marco metodológico con el fin de sistematizar la información correspondiente al objeto de estudio. Una vez realizada la revisión de la literatura, efectuado el planteamiento del problema y hecha la elaboración del marco teórico, se procede a la elaboración del enfoque metodológico y de la selección del método más adecuado al problema que se ha pretendido abordar.

De esta manera en esta era de la información, gracias a la inmensa abundancia de datos que disponemos, la productividad ha alcanzado una nueva dimensión, en donde el avance del conocimiento ha llevado a un nivel superior al de décadas pasadas. Existen según Berganza y Ruiz (2005) cinco características que han de considerarse en el empleo de un método científico, entre ellas están:

I. La investigación científica es pública, ha de ser transferida libremente de unos expertos a otros

II. La ciencia es objetiva, a la hora de desarrollar su labor, el investigador debe respetar una serie de reglas explícitas y de procedimientos.

III. La ciencia es empírica: es decir hay que considerar la experiencia, es decir está basada en la experimentación de cuestiones cognoscibles y potencialmente medibles de la realidad.

IV. La ciencia es sistemática y acumulativa: no se puede realizar investigación científica sin tener en cuenta los trabajos anteriores realizados sobre el mismo tema o cuestiones análogas.

V. La ciencia es predicativa: se ocupa de elaborar conocimientos que sirvan para predecir acontecimiento.

Existen según- Berganza y Ruiz (2005)- cinco características que han de considerarse en el empleo de un método científico, entre ellas están:

1. La investigación científica es pública, ha de ser transferida libremente de unos expertos a otros

2. La ciencia es objetiva, a la hora de desarrollar su labor, el investigador debe respetar una serie de reglas explícitas y de procedimientos.

3. La ciencia es empírica: es decir hay que considerar la experiencia, es decir está basada en la experimentación de cuestiones cognoscibles y potencialmente medibles de la realidad.

4. La ciencia es sistemática y acumulativa: no se puede realizar investigación científica sin tener en cuenta los trabajos anteriores realizados sobre el mismo tema o cuestiones análogas.

5. La ciencia es predicativa: se ocupa de elaborar conocimientos que sirvan para predecir acontecimiento.

En es por ello, que al considerar los elementos para la construcción del conocimiento científico, es necesario destacar:

 Los modelos<sup>47</sup>

 Pluralidad metodológica<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> **Los modelos:** para Weber estos son una simplificación inteligible de la realidad obtenida tras un proceso de abstracción. Un modelo pretende mostrar los elementos principales d cualquier estructura y proceso y las relaciones que existen entre estos elementos.

<sup>48</sup> **La pluralidad metodológica:** es aquella que diversifica los modos de aproximación, descubrimiento y justificación en atención a la faceta o dimensión de la realidad social que se estudia.

- ✚ Las técnicas cuantitativas y cualitativas
- ✚ La triangulación<sup>49</sup>
- ✚ La inducción y deducción
- ✚ La Confiabilidad y la fiabilidad

No obstante, los criterios para evaluar información recabada en un estudio son:

- Objetividad: como un importante criterio de evaluación de información.
- Suficiencia: la cual está determinada por la cantidad necesaria de esta para la toma de decisiones
- Confiabilidad: en toda investigación hay que medir la confiabilidad de la información y su periodicidad, o bien, su carácter eventual para resolver problemas del momento
- Productividad: La necesidad de evaluar el costo y los beneficio que proporcione
- Actualidad: que tan reciente es la información
- Accesibilidad: la necesidad que se tiene de tener acceso a ella todos aquellos en la jerarquía, de la organización que requieran conocerla para realizar su trabajo.

En el proceso general de investigación se configura en tres grandes actividades que después se irán desgranando cada una de ellas y adquiriendo las características de la metodología desde la que se enmarque la investigación, esta fase son:

1. Proyecto de investigación. Esta fase corresponde a la planificación.

---

<sup>49</sup> **La triangulación** representa una articulación inter paradigático, la cual adquiere un mismo significado: la utilización de múltiples puntos de referencia para localizar la posición exacta de un objeto en el espacio.

2. Recogida y análisis de datos. Corresponde al desarrollo y realización de la investigación.

3. Comunicación de los resultados. Tratándose en este caso de una Tesis Doctoral

Considerado lo expresado con antelación por Albert Gómez (2007, pp.40-41) se requiere precisar todos aquellos aspectos y componentes que hará posible concretar los propósitos de la investigación.

Además de lo expresado, es necesario emplear algunos criterios que sirvieron de base a la autora, con la finalidad de desarrollar sistemáticamente el diseño de investigación que se propuso al inicio del desarrollo y evolución de la tesis doctoral:

Inicialmente se partió del problema de investigación, que según Green –a partir de Namakforoosh (2007, p.61)...*un problema es un estímulo intelectual llamado por una respuesta en la forma de investigación científica...*de esta forma el problema aquí planteado se origina a partir de la toma de decisión de parte de la autora con el fin de lograr objetivos previos propuestos y pertinentes al estudio.

Los objetivos de la investigación, señalan de una u otra forma los elementos del marco conceptual que se debe investigar, en estos objetivos se describieron las perspectivas de la investigación y se especificaron lo que se espera de los resultados. Logrando de esta forma iniciar la justificación correspondiente al estudio. La naturaleza del área problemática y los objetivos de la investigación determinara el método que hay que utilizar. <sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> La misma naturaleza del área problemática admite y precisa una gran variedad de métodos de investigación que generalmente están asociados a múltiples diseños y estrategias. Dependerá de la investigadora, su interés y el alcance de lo que se propone que permitirá la escogencia idónea del método.

El diseño por otra parte, describe con detalle qué se va hacer y cómo realizarlo, plasma actividades, incluye grupos de sujetos y las variables implicadas. Una vez consideradas estas variables se inicia el proceso de recolección de información y se procede a describir, generalizar y explicar lo recabado.

En este capítulo se presentará el tipo de investigación científica, el nivel de la investigación, el diseño de la investigación, conceptos de la población o universo y conceptos de la muestra; necesarios para la adecuada utilización de la información y su posterior cuantificación de las variables que se desarrollaran en la futura tesis de grado. A tenor de lo expuesto, relevante resulta destacar la existencia de un sin fin de textos que ofrecen en la investigación diferentes enfoques de cómo realizar un trabajo de investigación en el campo de las Ciencias Económicas y Sociales<sup>51</sup> contribuyendo así al conocimiento. Lo relevante del abordaje del proceso investigativo es precisamente el requerimiento de un sistema que pueda garantizar una metodología capaz de ofrecer información homogénea y concatenada al objeto del estudio propuesto, por ello al momento de escoger un determinado esquema suele presentarse la dificultad para el investigador del nivel de la conveniencia en la aplicación de las estrategias en la investigación.

En la década de los años sesenta, fue escenario del final de la hegemonía de dos paradigmas<sup>52</sup>, uno el paradigma cuantitativo o

---

<sup>51</sup> Entre lo que se destaca autores y textos como los de Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio(1998), cuyo objetivo es el de explicar y guiar al Investigador paso a paso la forma de cómo elaborar una investigación en el campo de la Administración y de las Ciencias Sociales, otro autor que respalda los mismos planteamiento es Hugo Cerda (2000), quién en su texto titulado Los Elementos de la Investigación expone detalladamente el perfil epistemológico y teórico de la investigación, así como sus tipos, con énfasis a explicar el régimen operativo en la Investigación Científica, Balestrini Acuña (1997) presenta en su texto, las fases de los diferentes estudios y explica cómo se elabora el proyecto de Investigación, sus alcances y sus limitaciones, con la misma orientación pero desde el contexto cuantitativo, Cea D'Ancona (1999), explica las estrategias y las técnicas de la Investigación Social.

positivista, propiciando en ese entonces una apertura al renacimiento del paradigma interpretativo o cualitativo, a ello se le sumaron la reaparición de las ideas fenomenológicas que da nuevamente interés a la visión de la ciencia y del desarrollo del conocimiento científico, reafirmando el pluralismo teórico-metodológico en las Ciencias Económicas y Sociales.

Estos abordajes originaron una gran preocupación en el tema de las metodologías cualitativas y desde entonces se han multiplicado las publicaciones sobre ellas, tratando indudablemente de cubrir los vacíos que dejaban en sí el paradigma cuantitativo, hoy en día se mantienen las discusiones en los contextos académicos sobre la integración de las dos metodologías en los que reflejan la necesidad de repensar las categorías de construir la divisoria cuantitativo-cualitativo para observar de nuevo la realidad .

Es por ello que en la diversidad existente del campo de la metodología, se distingue una dicotomía metodológica que resulta radical, la autora María Ángeles Cea D Ancona (1999) cita:

1 -La perspectiva cienticista/cuantitativa: Defiende la existencia de un único método (el de las ciencias naturales y exactas) general a todas las ciencias, al igual que el principio de causalidad y la formulación de leyes generales en el análisis de la realidad social, el énfasis se pone en la explicación de la contratación empírica y en la medición objetiva de los fenómenos sociales.

2 -La perspectiva humanista/cualitativa.<sup>53</sup> Que concibe la especificidad de las ciencias sociales. Rechaza el modelo metodológico de las ciencias naturales y aboga, en cambio, por el análisis de lo

---

<sup>53</sup> Cerda (2000) plantea en su texto titulado “Los Elementos de la Investigación”, que actualmente se cuenta con nuevos tipos de investigación, en los diferentes campos de la economía, de la sociología, de la política, de la antropología, de la psicología y otras disciplinas que hacen parte de las ciencias sociales, y que han permitido estructurar nuevos sistemas teóricos, diseñar mejores métodos y afinar técnicas que posibilitan un mayor y mejor conocimiento de la realidad social. Dentro de los nuevos tipos de investigación aparecen La Etnografía, Los Estudios de Casos, Los Estudios de Comunidad, Las Historias de Vida, La Investigación Acción Participativa.

individual y concreto, por medio de la comprensión o interpretación de los significados ínter subjetivo de la acción social (desde el punto de vista del actor social). El énfasis se pone en el lenguaje y en los aspectos micro de la vida social (situaciones caras a cara).

En el caso específico de esta tesis doctoral, se hace necesario establecer sistemáticamente el desarrollo de la perspectiva cuantitativa; entendiéndose la investigación cuantitativa como aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. De esta forma, por medio del estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada. Este enfoque cuantitativo, positivista, toma los métodos de las ciencias fisiconaturales y conduce a liderados como el modelo del conocimiento científico.

Desde esta perspectiva, el objetivo de la investigación es explicar, predecir y controlar los fenómenos. Se establecen hipótesis, se recoge información, y finalmente se analiza los datos de acuerdo con ciertas reglas lógicas, confía en este sentido en la medición numérica, el conteo y se transforma en mediciones de valores numéricos cuantificables para analizarse posteriormente con técnicas frecuentemente estadísticas y extraer resultados más amplios. Tales estudios llevan a cuantificar y aportar evidencia a una teoría que se tiene para explicar algo, la teoría se mantiene hasta que se refute o se alcance una mejor explicación.

Por tanto, los supuestos que se consideran para el abordaje del positivismo lógico tienen los siguientes rasgos:

- ✓ Los hechos causas de los fenómenos prestando escasa atención a los estados subjetivos de los individuos.

- ✓ Utiliza la medición controlada con instrumentos validados y fiables: cuestionarios, test, escala de medida.

- ✓ Objetividad: de tal forma que todos los procedimientos de la investigación deben ser públicos replicables e independientes del investigador.

- ✓ Al margen de los datos.

- ✓ No fundamentada en la realidad. Los problemas que investiga surgen en la mayoría de los casos de teorías y postulados.

- ✓ Mantiene una visión objetiva y positivista de la realidad

- ✓ Evidencia empírica.

- ✓ Orientada al resultado

- ✓ Fiable.

- ✓ Utiliza datos sólidos y repetibles.

- ✓ Generalizable a partir de muestras de población representativa.

- ✓ La metodología está libre de valores.

En general esta tesis doctoral se fundamenta en la investigación científica desde la perspectiva cuantitativa, sin dejar de destacar algunos elementos aplicables tanto en la cuantitativa como en la cualitativa, entre ellos: llevar a cabo observación, evaluar y analizar el objeto de estudio, revisar supuestos, teóricos y prácticos referidos al tema desarrollado.

## **Componente Técnico metodológico y teórico: Diseño de la Investigación:**

Aunque distintos autores distinguen entre datos secundarios, investigación secundaria, fuentes secundarias y análisis secundarios, la distinción no tiene mayor importancia, ya que en la práctica suelen confundirse. Lo importante como criterio a considerar para determinar si la investigación es primaria o secundaria, es si los datos habrán de ser obtenidos directamente de las fuentes por el investigador y su equipo para los fines de la propia investigación. Esta investigación en particular es primaria ya que se logro constar las variables de estudio por fuente de primera mano, al momento de establecerse un estudio empírico a través de informantes claves. En todo caso, la investigación recoge información directamente de las fuentes. Por tanto esta información se consigue mediante procesos especiales de obtención de datos, realizados a la medida de la necesidad del estudio. Se obtuvo evidencia empírica de primera mano por medio de una encuesta.

De igual manera la información secundaria es aquella cuyos datos se encuentran ya disponibles y han sido obtenidos en circunstancias y por razones totalmente ajenas a los requerimientos de la investigación que se está desarrollando. En este sentido, la información secundaria se presenta en documentos de distintos formatos producidos por organismos oficiales, instituciones públicas y privadas. Vieytes, Rut (2004)

En este orden de ideas, esta investigación la información que se produjo se origina a través de la compilación de información bibliográfica y secundaria interna, destacándose que se utilizo fuente interna de diversas empresas a través de las respuestas obtenidas por los consultados, publicaciones gubernamentales extrayéndose

información referida a los marcos regulatorios del poder gubernamental y además de organismos internacionales. Igualmente se conto con la consulta de publicaciones periódicas, libros, bases de datos y documentos web, además de otras informaciones recogida de fuentes relevantes. Tomando en consideración lo expuesto, el diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio.<sup>54</sup>

En el caso particular de la tesis doctoral se adoptó el modelo del diseño no experimental, que no es más que aquel según el cual el investigador realiza la investigación sin manipular en forma deliberada ninguna variable. Se trata así, de observar los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos, por lo tanto según Palela y Martins (2006), coincidiendo con Arias (1997), Eco, Umberto (2000), Sierra Bravo (1999), el diseño no experimental, no se construye una situación específica sino que se observan las que existen. Las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas lo que impide influir sobre ellas para modificarlas.

Igualmente se destaca de forma muy particular en esta investigación la relevancia que tiene el Diseño Bibliográfico, el cual se encuentra sustentado en la revisión sistemática, rigurosa y profunda del material documental de cualquier clase. Procurando de esta forma el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más variables, optándose en el caso de esta tesis doctoral la revisión de los documentos requeridos para el desarrollo de la investigación, de

---

<sup>54</sup> Martín Alvira (1986,p.67) señala ...un diseño de investigación se define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos”.

esta forma el diseño de una investigación intentara ofrecer de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma. En este orden de ideas, la investigación de Campo, se sustentara en lo anteriormente expresado dado que en este diseño de investigación el investigador no manipula variables debido a que esto hace perder la naturalidad en el que se manifiesta y desenvuelve el hecho a estudiar.

### **Componente Técnico- metodológico: Tipo de Investigación:**

En todo proceso de investigación se debe considerar varios tipos de investigación, el interés de la autora es destacar la investigación descriptiva, la cual según el manual de la Universidad Nacional Abierta -UNA- es aquella investigación que trata de obtener información de un fenómeno o proceso, para posteriormente describir sus implicaciones, pero sin interesarse mucho o muy poco, en saber el origen o las posibles causas de la situación, pretenden responder a preguntas de investigación, miden dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza su correlación entre ellas, están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. De esta forma, la investigación descriptiva es una forma de estudio para saber quién, dónde, cuándo, cómo y por qué de aspectos referidos al sujeto del estudio.

La investigación descriptiva busca, en suma, obtener un perfil del objeto, elabora una especie de mapa del objeto y nos permite, además de conocer el atributo que hemos medido, predecir, aunque sea en un grado mínimo, el comportamiento de lo que se estudia (objeto). Dos condiciones inciden al momento de señalar los estudios descriptivos, la primera es que en los estudios descriptivos es necesario contar con conocimiento previo acerca del problema a investigar para poder

iniciarlos, esta exigencia de conocer bien a las variables de interés para poder iniciar la investigación deriva necesariamente en otra: los estudios descriptivos requieren de un diseño bien estructurado, que precise qué es lo que habrá de medirse, cómo y en qué población. Por tanto las exigencias propias de los estudios descriptivos en esta investigación se derivan de:

- ✚ Conocer los atributos de la capacitación, a como la eventual formación que pueda adquirir durante el decurso del vínculo laboral, han constituido desde siempre, elementos determinantes de las características de la relación de trabajo.

- ✚ Tener definido la población y muestra adecuada a los objetivos del estudio: qué y quienes van a ser medidos, esta condición se pone al relieve desde el inicio de la investigación y en consecuencia a los objetivos del estudio, los cuales se derivan de las inquietudes del investigador desde el desarrollo doctoral.

- ✚ Tener definido la técnica y el método a utilizar, considerando para ello la estructura de carácter cuantitativo y además la consolidación de la estructura teórica del estudio a través de la consulta de fuentes fidedignas –primera mano- de carácter bibliográfico.

Otra condición que aplica en este tipo de estudio –descriptivo- es el hecho que cada uno de los aspectos o variables que interesan al investigador se mide en forma independiente. En este caso, tres variables fueron determinantes para el éxito y el logro del estudio:

- ✓ La primera- los procesos de capacitación y la incidencia en el mundo laboral.

- ✓ La segunda- la formación profesional conjuntamente con la competencia laboral, en este contexto se pretendió considerar los nuevos modelos y exigencias del mundo laboral en el campo de la capacitación.

✓ Los marcos que regulan los procesos de capacitación, formación en Venezuela y también en el campo internacional.

La información obtenida en un estudio descriptivo, explica perfectamente a una organización el consumidor, objetos, conceptos y cuentas. Se usa un diseño descriptivo para hacer una investigación, cuando el objetivo es:

✚ Describir las características de ciertos grupos.

✚ Calcular la proporción de gente en una población específica que tiene ciertas características.

✚ Pronosticar, una determinada situación en una organización.

En este sentido, un investigador que se proponga realizar un estudio descriptivo presupone mucho conocimiento a priori acerca del sujeto bajo estudio. En este caso en particular, la autora en su ejercicio laboral se dedica a litigar en asuntos laborales, resultando para ella de interés las condiciones que se encuentran establecidas en el marco regulatorio laboral de los trabajadores, y además de los procesos que regulan la capacitación.

### **Componente Técnico -Metodológico: Elección de las técnicas de observación**

La elección de las técnicas de observación es una operación que se debe realizar fundamentalmente, teniendo en cuenta las características de las unidades de observación sobre todo, la naturaleza de las variables empíricas, respecto a las que es necesario recoger información, así como los factores asociados al objeto de estudio.

La elección de las técnicas de observación reclama que se diseñe el instrumento que se empleara para la recogida de datos, determinando las características que debe reunir y los elementos que deben integrar su contenido, así como los procedimientos que se utilizaran para contrastar su validez y seguridad, incluyendo la prueba previa.

De esta manera, en el caso específico de esta tesis doctoral, la autora tomo en cuenta las variables externas articuladas con la observación, análisis y condiciones que rigieron en el análisis, a tal efecto que se pudieran determinar las características que se requerían para la escogencia de la población, muestra y además la confección del instrumento a ser aplicado.

### **Componente Técnico Metodológico: Población y Muestra**

En las investigaciones de poblaciones o conjuntos, otra opción, antes de empezar el trabajo de campo, consiste en la decisión de si las unidades objeto de observación o estudio van a ser todas las que forman el universo, o únicamente se van a extender la indagación a una parte representativa o muestra de aquellas. Sierra, Bravo (1999)

A tal efecto, la población o universo de estudio comúnmente se entiende como el conjunto de unidades para las que se desea obtener cierta información, las unidades pueden ser personas, familias, viviendas, escuelas etc....vendrá dictada por los objetivos de la investigación.

Una vez definida la población, se procede al diseño de la muestra, la selección de unas unidades concretas de dicha población, de esta manera, cualquier diseño muestral comienza con la búsqueda de documentación que ayude a la identificación de la población de estudio.

En el caso particular de esta investigación, la autora adoptó el muestreo estratégico,<sup>55</sup> según Cea D Ancona (1999) este tipo de muestreo responde a una modalidad de muestreo no probabilístico, en el que la selección de las unidades muestrales responde a criterios subjetivos, acordes con los objetivos de la investigación.<sup>56</sup> Por lo que comparte las ventajas y los inconvenientes básicos de cualquier muestro no probabilístico. Entre algunas de las ventajas que señala este tipo de muestreo se tiene:

- ✓ Simplicidad y economía del diseño muestral.
- ✓ Fácil de administrar.
- ✓ No precisa de un listado único de la población.

En este sentido, y en el caso particular del desarrollo de esta investigación se logró obtener una muestra de 50 profesionales del área de las Relaciones laborales y Abogados que ocupan cargos relevantes en empresas que fueron seleccionadas intencionalmente por la investigadora bajo los siguientes criterios:

---

<sup>55</sup> La elección adecuada de un método de muestreo apropiado no asegura el éxito de la investigación, ya que este es el punto de partida de numerosas etapas que el investigador debe cumplir para alcanzar los objetivos que se propone.

<sup>56</sup> El muestreo estratégico escoge sus unidades designando a cada unidad según características que para el investigador resulten de relevancia. Estas muestras son muy útiles y se emplean frecuentemente en estudio del área social.

1. Empresas del sector industrial del estado Carabobo
2. Profesionales en ejercicio y relacionados con el campo laboral y recursos humanos
3. Experiencia en el área de capacitación, formación y/o competencias laborales.

Estas unidades muestrales seleccionadas por la autora, tenían en común que conocían los procesos de capacitación, formación que se desarrollaban en las organizaciones donde desempeñaban cargo de dirección y/o coordinación.

#### **Componente Técnico- Metodológico: Métodos de recolección de datos e información.**

El trabajo de investigación se inicio a través de la observación, siendo este uno de los instrumentos más utilizados y antiguos dentro de la investigación científica, debido a que es un procedimiento fácil de aplicar, directo y que exige técnicas de tabulación sencillas.<sup>57</sup>

Entre tanto, el proceso de observación exige tener un plan o por lo menos algunas directrices determinadas con relación a lo que se pretende observar. Por tanto, según Cerda (2009) la observación es una técnica donde permite que el investigador observe el fenómeno de interés con el fin de describirlo sistemáticamente.

En el caso de esta investigación se procedió a la observación sistemática y estructurada, de tal manera que se comprendiera el objeto de estudio, observándose situaciones y recogiendo datos que permitiera la precisión de los propósitos que se perseguían.

---

<sup>57</sup> La ciencia inicia su procedimiento de conocimiento por medio de la observación, ya que es la forma más directa e inmediata de conocer los fenómenos y la social.

La encuesta resulto ser la técnica utilizada para el estudio, por tanto, se utilizó para recoger sistemáticamente los datos en una muestra determinada en base a la población de estudio. La encuesta es un método de investigación utilizado para recopilar datos mediante el contacto directo con un número determinado de personas, extraído de una muestra representativa del universo o de la totalidad de la población, se emplea todo el universo, o sea, todos los ciudadanos de una nación que reúnan los requisitos previamente establecidos.

En la práctica la encuesta es una observación, entrevista personal o la aplicación de un cuestionario a nivel de una población numerosa y dispersa. La mayoría de las veces se la asocia con el procedimiento del Muestreo, particularmente cuando se aplica a una fracción representativa de una población. Quivy y Campenhoudt (2005).<sup>58</sup>

En todos casos la investigadora acude a los bancos de datos o bases de datos existentes, eliminando la necesidad de emplear el muestreo estadístico.<sup>59</sup>

La encuesta presenta dos características básicas que la distinguen del resto de los métodos de captura de información:

- ✓ La primera recoge información proporcionada verbalmente o por escrito por un informante mediante un cuestionario estructurado.
- ✓ Utiliza muestras de la población objeto de estudio.

---

<sup>58</sup> En este estudio, la modalidad es la encuesta de opiniones, en este tipo de encuesta el entrevistado debe reflejar su postura, opinión o juicio respecto a un tema determinado.

<sup>59</sup> Eyssautier de la Mora, señala que el universo de estudio estaría enmarcado hacia la totalidad de los soportes escritos o grabados que existan.

Estas dos condiciones de la encuesta fueron consideradas para efecto de este trabajo de investigación, dado que, en primer lugar se recoge información proporcionada en base a la población estudiada, en segundo lugar se utilizaron muestra de la población objeto de estudio.<sup>60</sup>

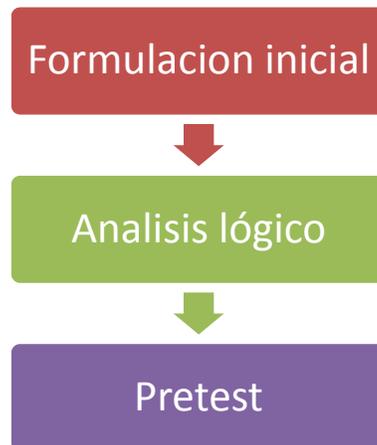
Por las consideraciones anteriores se utilizo la encuesta como instrumento de captura de la información y utilizar la muestra que pretende representar la población objeto de estudio. Se destaca igualmente lo planteado por Alvira Martin (2004) que plantea que la encuesta se basa en la posibilidad de que las personas consultadas informen sobre su parecer y su entorno.

---

<sup>60</sup> Además la encuesta recoge diversos aspectos que diluyen la claridad con la que se suele definir :

- ✓ Hay autores que identifican el método de encuesta con la utilización de cuestionarios estructurados.
- ✓ Nunca se recoge información de toda la población objeto de un estudio porque siempre existe un porcentaje de no respuesta de modo que de nuevo un censo podría considerarse una encuesta
- ✓ Una encuesta es esencialmente una técnica de recogida de información con una filosofía subyacente pero admite diferentes diseños de investigación (estudios longitudinales- paneles-y estudios de evolución de muestras representativas.
- ✓ En la actualidad se ha vuelto a revitalizar los estudios con informantes o expertos (metodología delphi o de otro tipo) por lo que tampoco es ya distintivo de la encuesta que la información la facilitare la propia unidad de análisis.
- ✓ Tampoco ya es definitorio de la encuesta que la información sea verbal puesto que los métodos de campo se han diversificado mucho, tanto como lo han permitido el avance tecnológico.
- ✓ De nuevo tampoco constituye hoy algo distintivo de la encuesta la utilización de cuestionarios estandarizados y estructurados.

Se procedió de esta manera a diseñar la encuesta teniendo en cuenta tres filtros:



Fuente: Alvira Martin (2004)

La formulación inicial consistió fundamentalmente en considerar una serie de especialistas así como profesionales del área que le permitiera a la autora recoger impresiones y percepciones acerca del objeto de estudio. De esta manera la composición de la encuesta estaría orientada a los propósitos de la investigación, el análisis lógico derivó fundamentalmente de la teoría consultada durante el proceso de revisión y recolección de información documental y especializada y finalmente el pretest <sup>61</sup> se utilizó en forma tradicional donde se aplicó a tan solo 12 informantes para conocer posibles problemas durante la administración del cuestionario y sobre la edición del mismo. De esta manera estas fases permitieron además:

---

<sup>61</sup> Es el único medio que tiene la opción de evaluar por adelantado si un cuestionario causa problema o no para el entrevistado.

✓ Probar la adecuación del método de campo seleccionado, comprobando, si se quiere, dos o más métodos para elegir el más adecuado. Se eligió la encuesta estructurada –Likert.

✓ Se analizó la organización prevista y su adecuación.

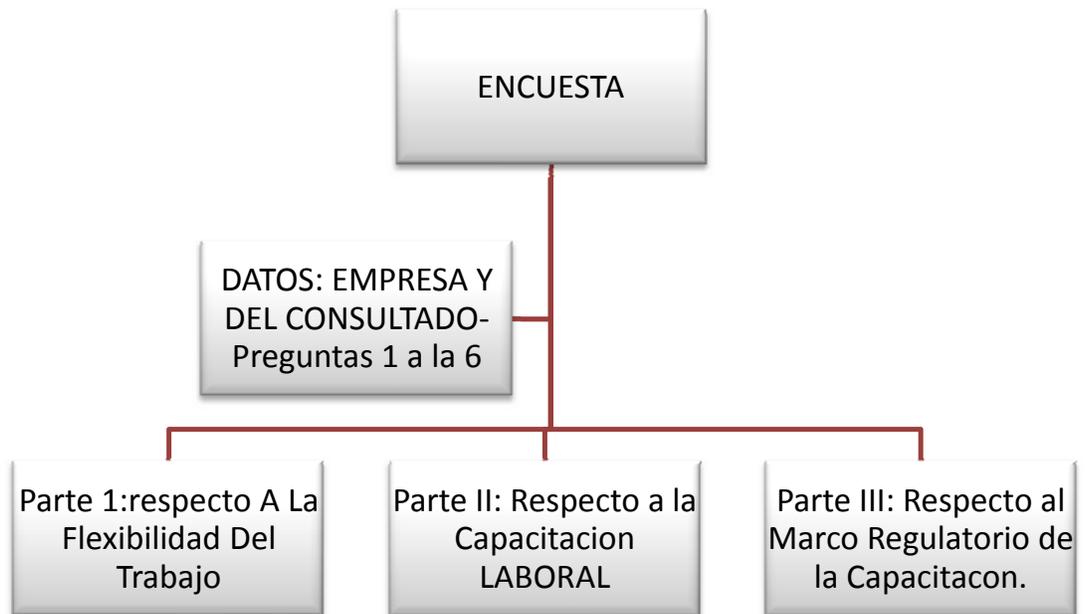
✓ Se probó la adecuación el tipo de muestreo seleccionado y en este caso se estimaron los parámetros que permitieron aplicar la encuesta

✓ Se estimó el tiempo necesario para el campo y la muestra.

✓ Se consultó a experto (confiabilidad y validez) para ver la adecuación del cuestionario (evitando el sesgo) colocando el orden y el formato adecuado.

Siguiendo la escogencia de la muestra estratégica-intencional, la encuesta se originó sobre la base de la información recibida por parte de los responsables de los departamentos de RRHH y/o Relaciones Laborales de empresas que se encuentran afiliadas al directorio de la Cámara de Industriales del Estado Carabobo. En este sentido la investigadora durante 2011 y 2012, logró estudiar aquellas empresas de conveniencia para el estudio resultando así una muestra representativa de diversos sectores del campo industrial de 50 encuestas.

**Figura Nro. Estructura de la Encuesta**



Fuente: elaboración propia. UC. 2004

El método desarrollado para la aplicación de esta encuesta fue el de Likert, el cual consiste en un conjunto de ítems presentado en forma de afirmaciones o juicios, antes los cuales se pide la reacción de los participantes.<sup>62</sup>

Las opciones de respuestas o categorías se colocaron de manera horizontal y se expresaron cada afirmación en base a:

<b>A</b>	<b>Totalmente de Acuerdo.</b>
<b>B</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo.</b>
<b>C</b>	<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo.</b>
<b>D</b>	<b>Parcialmente en Desacuerdo.</b>
<b>E</b>	<b>Totalmente en Desacuerdo.</b>

Una vez recopilados los datos, se tabularon los mismos, para realizar los cálculos respectivos, que representan la opinión de cada uno de los informantes claves por cada una de las afirmaciones contenidas en el cuestionario.

El cuestionario aplicado, con las alternativas de respuesta anteriormente señaladas, permitieron conocer las diferentes opiniones sobre el tema objeto de estudio, (Ver anexo N°).

---

<sup>62</sup> Se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico, el participante obtiene una puntuación respecto a las afirmaciones y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones.

Sumado a esta estrategia de investigación, se consultó a profesionales del área de los recursos humanos y del área laborales (abogados en ejercicio) respecto a las condiciones y formas que rigen en lo que respecta planes de capacitación y formación.

Con la parte correspondiente a los Datos de la empresa y de los consultados (preguntas desde 1 hasta la 6), se intentó recabar información respecto a la empresa, actividad que desarrolla la empresa, profesional consultado y cargo. Por tratarse de las limitaciones encontradas al inicio del pretest para la puesta en práctica de la encuesta –no respondieron vía electrónica y/o bien no devolvieron el instrumento) se diversificó la búsqueda de informantes y finalmente se decidió tener información de los consultados que accedieron a suministrar datos de interés para el estudio.

El segundo bloque de afirmaciones estuvieron referida a la flexibilidad laboral, este grupo de afirmaciones permitieron consolidar a través de los informantes cómo concebían la flexibilidad- laboral- en los actuales momentos, de esta manera se contacto lo planteado en la teoría del capítulo correspondiente a las bases de la investigación.

El tercer bloque de preguntas referidas a una de las variables del estudio, como es el Capacitación Laboral, se basó en un constructo que se pretendía evaluar a partir de un conjunto de indicadores que permitiera establecer la teoría con los puntos de vista y práctica que se lleva a cabo en las empresas consultadas sobre la capacitación, inclusive formación y/o competencia laboral, dado que en el desarrollo teórico de la investigación se lograron articular estas tres variables que encierran en si los procesos teóricos de la capacitación laboral.

En el último bloque se establecieron las afirmaciones de interés respecto a los marcos regulatorios que formalizan los tratados, convenios, recomendaciones internacionales como además los nacionales. En este sentido, la autora puedo constatar a través de los informantes si las empresas que representan tienen conocimiento de los tratados internacionales y además si se toman en cuenta en Venezuela. Se hizo énfasis en afirmaciones de carácter nacional.

### **Componente Técnico Metodológico: Confiabilidad y Validez**

#### **Válidez del Instrumento:**

Representa un aspecto importante en el diseño de instrumentos para cualquier investigación, es por ello que referimos a Hurtado y Toro (2001, p.83), coincide Hernández Sampieri, Baptista y Collado (2010) quienes afirman que la validez es una “condición necesaria en todo diseño de investigación, ya que de esta manera será posible relacionar la información real con lo que se pretende estudiar”. La validez del instrumento es fundamental para la aplicación posterior del mismo, por lo cual es necesario someterlo al juicio de expertos el cual pretende verificar si el referido instrumento contiene los ítems adecuados en calidad y en cantidad, permitiendo así obtener a los investigadores, información confiable y acorde con el objeto de estudio de la investigación. Esta consiste en seleccionar un número impar (3 o 5) de jueces (personas expertas o muy conocedoras del problema o asunto que se investiga), quienes tiene la labor de leer, evaluar y corregir cada

uno de los ítems del instrumento, con pretexto de que los mismos se adecuen directamente a cada uno de los objetivos de la investigación propuestos. El diseño propuesto permitió considerar las opiniones de tres (3) expertos en el área de a quienes les fue dispuesto un formato donde cada uno analizó, evaluó y corrigió en su totalidad los ítems del instrumento en cuanto a congruencia, redacción, precisión y claridad.

Partiendo de lo anterior, la validez del instrumento fue posible a través del siguiente procedimiento:

- En primer lugar, se diseñó un formato de validación para que los expertos del área pudieran verificar si las afirmaciones contenidas en el instrumento guardaban relación directa con el objeto de estudio, en el respectivo formato podían plasmar si los ítems están bien redactados ó no, si correspondían ó no con el objetivo, si debían o no modificarse y sugerir cualquier observación que quisieran hacer.

- Seguidamente se les hizo entrega del respectivo formato, planteamiento del problema, objetivos de la investigación, el cuestionario y la hoja de validación, a los tres expertos seleccionados.

- Por último los expertos procedieron a revisar y evaluar el formato suministrado, indicando los ajustes correspondientes, firmando la hoja de validación, como garantía de que el instrumento dará respuesta a los objetivos planteados.

De esta manera, el juicio de expertos permitió que los instrumentos de recolección de información fueran evaluados por un número impar de especialistas en el área objeto de estudio. Es de hacer notar que tomando en consideración las sugerencias de los respectivos

expertos, la autora procedió a realizar las modificaciones indicadas con la finalidad de proceder a aplicar el instrumento de recolección de datos.

### **La Confiabilidad del Instrumento:**

La confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, producen iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado. La confiabilidad se refiere a la exactitud de la medición. Esta condición permite inferir que los resultados arrojados por el instrumento aplicado, no son lo más acertado no pueden ser considerados entonces como confiables. La confiabilidad se calcula y evalúa para todo el instrumento de medición utilizado, o bien, si se administraron varios instrumentos, se determina para cada uno de ellos. Es común que el instrumento contenga varias escalas para diferentes variables, entonces la fiabilidad se establece para cada escala y para el total de escala. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.302)

En este mismo sentido, para medir la confiabilidad del instrumento existen múltiples alternativas, en relación a ello Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit) señalan que: “existen diversos procedimientos, todos utilizan formulas que producen coeficientes. Estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1, donde un coeficiente 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad. Entre más se acerque a cero (0), hay mayor error en la medición”. El método

Se escogió el coeficiente de ALPHA DE CRONBACH, para el cual se aplicó el cuestionario y de acuerdo a los resultados obtenidos se obtuvo un coeficiente de 0,91, indicando que existe una alta correspondencia entre las respuestas de los ítems, lo que garantiza que

el instrumento es altamente confiable (Ver anexo N°). Este coeficiente de confiabilidad es utilizado en el caso donde los ítems del instrumento tienen opciones de respuestas. A continuación se indica detalle de los resultados.

En el procedimiento empleado, se tomaron los instrumentos aplicados utilizando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S^2}{Sx^2}\right)$$

Donde:

k = número de ítems del instrumento = 50

Índice de Confiabilidad: 0,91

### **Componente Técnico Metodológico: Análisis de la Información**

Para llevar a cabo el análisis de la información, se recogió, ordeno y se organizo para su presentación, dado que esto constituye el insumo fundamental para cumplir con otra etapa fundamental de la investigación. El análisis de los resultados según Tamayo y Tamayo (2000) conste en el proceso de convertir los fenómenos observados en datos científicos para que a partir de ellos se puedan obtener conclusiones validas.

Según d es Méndez, C (2010) la información recogida es ordenada y procesada como el insumo que tiene el investigador para concluir

respecto a los objetivos planteados. El análisis de los resultados como proceso implica el manejo de los datos obtenidos y contenidos en cuadros, gráficos y tablas.

Por otra parte, la técnica de análisis, se basó en la frecuencia de las respuestas señaladas en cada uno de los ítems, mediante el uso de estadísticas descriptivas, que según Hernández, Fernández y Baptista (1994:169) la definen como: “la descripción de los datos, valores y puntuaciones obtenidas por cada variable o categoría”. Posteriormente, se calcularon y se tabularon los porcentajes correspondientes por cada una de las afirmaciones contenidas en el instrumento. Los resultados obtenidos fueron representados mediante tablas y gráficos de barras, cada uno de ellos con sus respectivos análisis interpretativos.

Igualmente es necesario destacar que se utilizó el SPSS – paquete estadístico para las ciencias sociales-desarrollado por la Universidad de Chicago, el cual permitió realizar el análisis de datos en forma univariante. Por tanto el análisis se basó en la estadística descriptiva para cada variable permitiendo con ello representar sus resultados a través de histogramas.

# CAPITULO V

## RESULTADOS DEL ESTUDIO



## CAPITULO V

### RESULTADOS DEL ESTUDIO

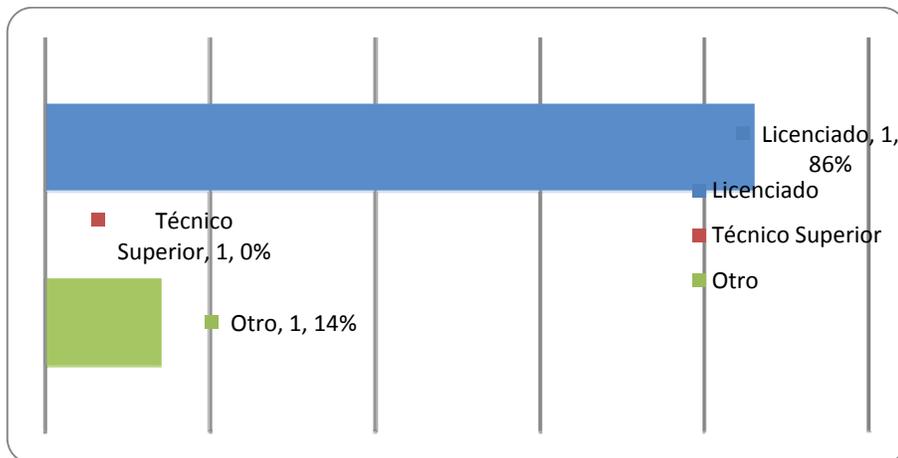
#### P.1. Diga que categoría profesional posee.

**Cuadro N° 1:** Categoría Profesional

AFIRMACIONES	Respuestas	Porcentaje
<b>Licenciado</b>	43	86%
<b>Técnico Superior</b>	0	0%
<b>Otro</b>	7	14%
Total	50	100%

**Fuente: Terán (2012)**

**Gráfico N° 1:** Categoría Profesional



**Fuente: Terán (2012)**

#### **Análisis:**

Los resultados de la muestra considerada para el estudio, han arrojado como resultados definitivo que un 86% que representan 43 profesionales de los 50 consultados, estos poseen el título de Licenciados, en su gran mayoría profesionales de las Relaciones

Industriales por tratarse de que están ocupando el cargo de Gerente y/o Jefe de Recursos Humanos en las empresas consultadas. Es de hacer notar que tan solo 7 consultados son abogados representando así el 14% de los consultados restantes. Cabe destacar que en todo grupo de trabajo se considera las categorías profesionales, entendiéndose que el grupo de trabajo es aquel que se conforma unitariamente considerando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

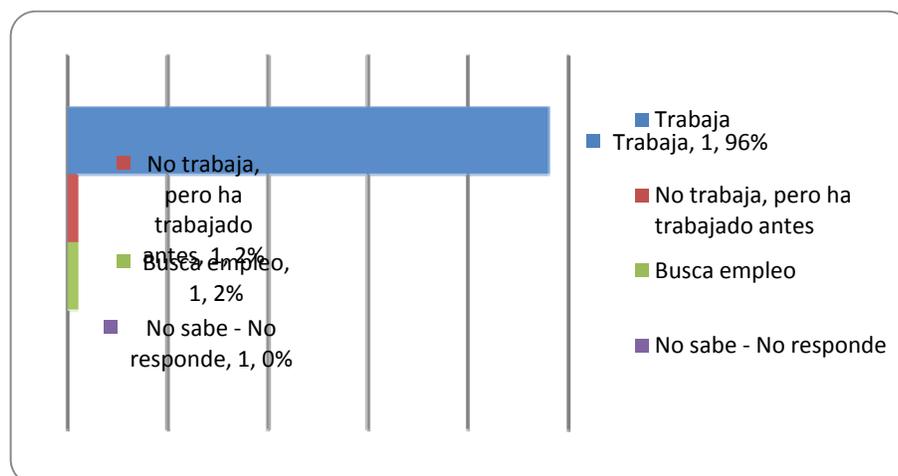
**P.2. Actualmente se encuentra usted dependiendo de un trabajo asalariado y/o de una actividad profesional:**

Cuadro N° 2: Depende de una Actividad Laboral

AFIRMACIONES	Respuestas	Porcentaje
<b>Trabaja</b>	48	96%
<b>No trabaja, pero ha trabajado antes</b>	1	2%
<b>Busca empleo</b>	1	2%
<b>No sabe - No responde</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 2:** Cuadro N° 2: Depende de una Actividad Laboral



**Fuente:** Terán, Claudia (2012)

### **ANÁLISIS:**

De los consultados en el estudio, un 48% trabaja en una empresa estable y formando parte de esta, tan solo de los consultados dos tienen empleo independiente, en este sentido y considerando- de acuerdo a los consultados- que solo uno de ellos (2%) está buscando empleo y otro 2% ha desempeñado el cargo de jefe de personal con antelación, el resto se encuentra desarrollando una actividad laboral y está siendo remunerado.

A propósito de lo consultado –acerca del trabajo asalariado, Hannah Arendt (1906-1975) citado por Neffa (2010) en su obra conocida como *la condición humana*, trata sobre las más elementales articulaciones de la condiciones humana, “que son permanentes, es decir no pueden perderse mientras no sea cambiada la condición humana...”excluyendo a la más pura actividad de la que es capaz el hombre- la de pensar-”... Reconoce, que los seres humanos tienen una vida activa y una vida contemplativa, las actividades más importantes del hombre en su vida activa en el mundo de la praxis, según H. Arendt son el trabajo, la labor y la acción. Pero de las tres el trabajo ha ocupado en tiempos recientes todo el campo de la vida activa del ser humano, de esta manera, el trabajo es una actividad que se considera no natural, pues crea un mundo artificial vinculado del ciclo de vida de la especie humana aunque le permita permanecer y trascender en el tiempo.

De esta manera el estudio alude a la premisa que la actividad de trabajo es parte integrante del proceso vital, una obligación derivada de la necesidad, dando lugar así a una concepción del trabajo que parece estar limitada.

El trabajo sería superado cuando se deja un lugar para la acción del hombre sobre el hombre, lo que es en gran medida el lenguaje, que

en palabras de Habermas cuando considera la actividad comunicacional como constitutiva del hombre.

A propósito de lo expresado para Meda (1995) el trabajo es una categoría antropológica, una invariante de la naturaleza humana cuyo rastro se encuentra en todo tiempo y lugar, el trabajo propicia la realización personal (el hombre se expresa por sus obras) y sobre todo, el trabajo es el centro y el fundamento del vínculo social. Por tanto el trabajo es la actividad esencial al hombre en virtud de la cual se relaciona con su entorno- la naturaleza, a la que se enfrenta para crear algo humano, y con los demás con y para los cuales desempeña esta área.

De esta manera, y para los efectos de análisis de este estudio, el trabajo es esencial para el ser humano, dado que a través de él expresaría nuestra condición de personas, creadores de valores y creadores de articulaciones de carácter social, por tanto, contar con un trabajo implica donde se desarrolle profesionalmente el individuo la legitimidad de los esfuerzos realizados por el a consecuencia de una actividad laboral.<sup>63</sup> Siendo así, el trabajo es para el ser humano un medio necesario de su realización personal.

### **P.3. ¿En qué tipo de empresa presta sus servicios?**

**Cuadro N° 3:** Tipos de empresa

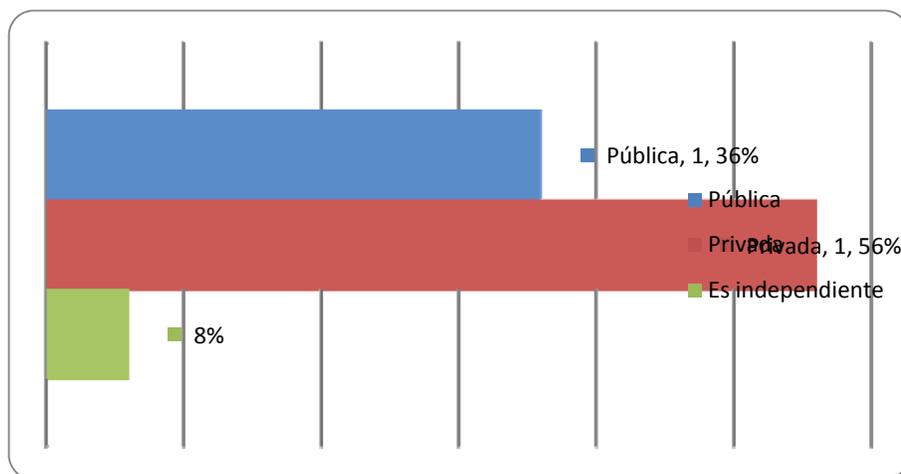
	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Pública</b>	18	36%
<b>Privada</b>	28	56%
<b>Es independiente</b>	4	8%
<b>No sabe - No responde</b>	0	0
Total	50	100%

**Fuente: Terán Claudia (2012)**

<sup>63</sup> Esta concepción lleva a considerar como norma lo que no es sino una excepción histórica: el pleno empleo, lo que hace posible establecer que el pleno empleo no debe ser el único vector de la actividad social ni la empresa el único lugar de socialización.

### Gráfico N° 3: Tipos de Empresa

### Cuadro N° 2: Depende de una Actividad Laboral



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

#### **Análisis:**

Un 36% de los consultados corresponden a empleados que se encuentran desempeñando sus funciones en la empresa Pública, y un 56% de los consultados corresponden a empleados que están en empresas privadas. Estos resultados permiten que el análisis sea significativo dado que el estudio permitirá considerar componentes sobre la capacitación que tengan mayor o menor incidencia dependiendo del tipo de empresa donde se desarrolle y se destine la planificación respecto a la capacitación.

#### 4. ¿Qué cargo ocupa en la empresa?

**Cuadro N° 4: Cargos Ocupados**

CARGOS	Respuestas	Porcentaje
<b>Gerente</b>	9	17%
<b>Gerencia media de Recursos Humanos</b>	4	8%
<b>Analista y/o jefe de recursos humanos</b>	17	34%
<b>Asistente</b>	6	13%
<b>Asesor</b>	4	9%
<b>No sabe - No responde</b>	1	2%
<b>Otro</b>	9	17%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

#### **Análisis:**

De los consultados 17% corresponde a la alta gerencia (9), seguidamente de un 42% que podría indicarse están en el rango de gerencia media (jefe de recursos humanos y analista de personas- este último dependerá del nro. De empleado que registre la empresa), hay un porcentaje significativo en el estudio de gerencia media, la estructura de la organización es el sistema de relaciones laborales y de mando que controlan los recursos para alcanzar sus metas. Jones y George (2000).

En este sentido, se hace necesario considerar las estructuras ocupacionales que dieron lugar en el estudio para conocer de una u otra forma el grado de conocimiento e involucramiento que tienen los consultados respecto a los procesos de capacitación.

SE conoce de esta manera que la división del trabajo ocupa el grado de especialización de los puestos.<sup>64</sup> , DE Esta manera los responsables de la organización y de la gestión de personal, dividen la tarea total de la organización

En puestos específicos que tienen actividades específicas, las actividades definen lo que la persona hará en el desempeño de su trabajo. , las ventajas económicas de la división del trabajo en puestos especializados datan de razones históricas sobre los procesos del trabajo para la creación de las organizaciones. A medida que las sociedades se volvieron más y más industrializadas y urbanizadas, la producción artesanal dio paso a la producción en masa. <sup>65)</sup>

En todo caso, la clasificación de cargos y sus niveles de responsabilidad históricamente han tenido una significancia en el mundo del trabajo, la gerencia de primera línea (entendida como parte de los niveles de la administración del trabajo), son los directamente responsables de la producción de bienes y servicios, es el nivel clave e y estratégico para el éxito de las operaciones de gestión que se lleva a cabo en las organizaciones., dado que los gerentes e generalmente tienen responsabilidades complejas que se suman con los procesos de toma de decisiones y resolución de problemas en el área de trabajo donde desempeñan sus funciones.

La gerencia media o mandos intermedios, esta representada por aquellas personas que se ocupan de coordinar las actividades que

---

<sup>64</sup> La organización del trabajo en las organizaciones según Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2003,p.232) se puede realizar en tres formas diferentes:

La primera puede ser dividido en diferentes especialidades personales, la mayoría de las personas piensan en la especialización en el sentido de las especialidades ocupacionales y profesionales, la segunda el trabajo puede ser dividido en las distintas actividades que requiere la secuencia natural del trabajo que realiza la organización, y la tercera el trabajo puede ser dividido a lo largo del plano vertical de una organización, todas las organizaciones tiene una jerarquía de autoridad desde el puesto base hasta el puesto de mayor nivel.

<sup>65</sup> La producción de masa depende de la capacidad de obtener beneficios económicos de trabajo especializados y los medios más eficaces para obtener mano de obra especializada.

deberán desarrollar los empleados en pro de los planes estratégicos que se proponga la organización, estos son los que reciben amplias estrategias y políticas generales de la alta dirección y las traducen en metas y planes específicos para su implementación con la alta gerencia. Hellriegel y Slocum (1998; p.7)

En el análisis respectivo ambos niveles (gerencia y gerencia media) tienen representación importante en los consultados, dados que los consultados ocupan en su mayoría estas dos posiciones, es decir, para efecto del análisis de los procesos de capacitación ha de comprenderse que son profesionales conocedores del tema.

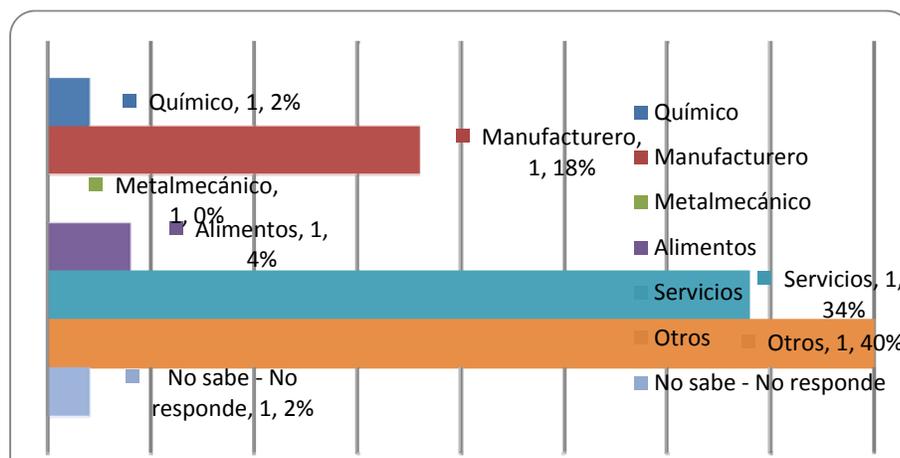
### P.5. Sector al cual pertenece la empresa.

**Cuadro N° 5: Sector Empresarial.**

SECTOR	Respuestas	Porcentaje
<b>Químico</b>	1	2%
<b>Manufacturero</b>	9	18%
<b>Metalmecánico</b>	0	0%
<b>Alimentos</b>	2	4%
<b>Servicios</b>	17	34%
<b>Otros</b>	20	40%
<b>No sabe - No responde</b>	1	2%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico5: Sector Empresarial.**



**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Análisis:**

El estudio se concentra en el sector industrial y el de servicio, el primero representado como el sector secundario el cual agrupa las actividades económicas encargadas de la transformación de los bienes y recursos extraídos del medio natural (materias primas) en productos elaborados. Las actividades esenciales del sector son la construcción y la industria.<sup>66</sup>

En cuanto al sector servicio, se hace necesario subrayar la heterogeneidad de este sector (terciario) en el que se incluyen actividades muy diversas: desde el reparto de propaganda a domicilio hasta la investigación científica. Por este motivo, algunos autores hablan de terciario «decisional» o «avanzado», o incluso de sector «cuaternario», para referirse a los servicios que requieren un mayor grado de capacitación.

Actualmente, bajo la denominación de servicios se agrupan: el comercio, la hostelería, los transportes y las comunicaciones, las finanzas, un conjunto de actividades auxiliares a las anteriores (asesoría, informática, etc.), los servicios sociales, las actividades relacionadas con el ocio y otras actividades diversas.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup>Hoy, el sector industrial se caracteriza por factores tales como , el uso de maquinarias sofisticada, reducción de mano de obra por los avances tecnológicos y además por la preparación y especialización de la mano de obra, aunque hay que señalar que actualmente Venezuela vive momentos complejos a consecuencia de la falta de inversión en el sector industrial

<sup>67</sup> Dentro la enorme variedad de servicios se pueden diferenciar cuatro tipos principales, el primero que serian los servicios de distribución. Ponen en manos de la población los productos que consume. Es el caso del comercio y los transportes. El segundo los servicios a empresas y la banca. Intentan facilitar su funcionamiento por concesión de créditos, asesoramiento jurídico fiscal, contratación de seguros, diseño, etc., el tercero la Administración pública y los servicios sociales. Incluyen todas las actividades financiadas por el Estado, destinadas a regular el funcionamiento de la sociedad y a mejorar la calidad de vida de la población, por último los servicios personales. Son los que intentan cubrir las demandas de la población en aspectos tan variados como la hostelería y el turismo, los espectáculos, las reparaciones de vehiculos y el cuidado personal, entre muchos otros.

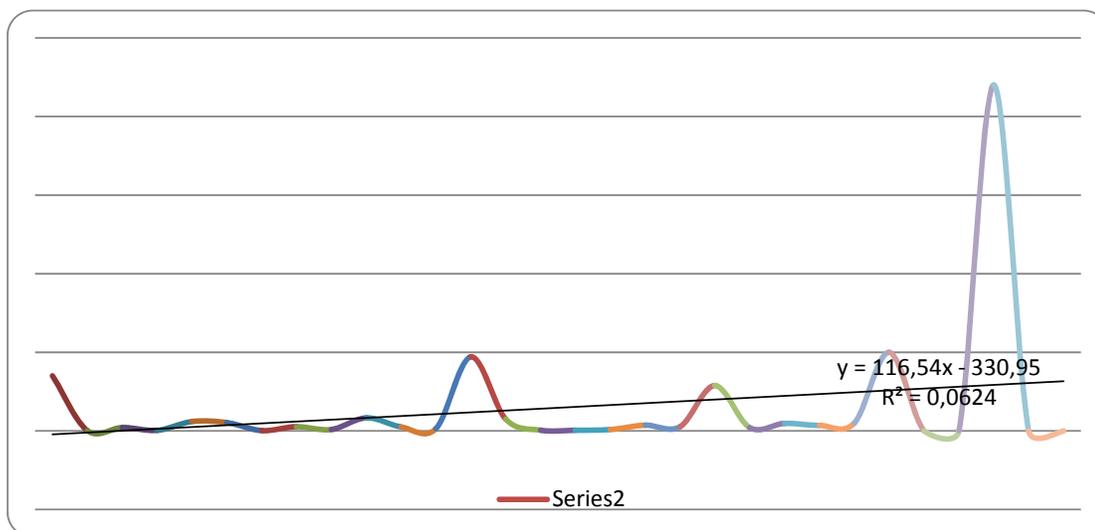
El resto de los participantes están comprendido en un 40%, es posible interpretar que se deba a que el consultado no logro interpretar la clasificación (sector primario, secundario o terciario) indicada en la pregunta.

**P.6. Número de personal que labora en la empresa.**

**Cuadro N° 6: Número de Empleados.**

	Respuestas		
1	3500	31	100
2	15	32	15
3	217	33	117
4	38	34	38
5	600	35	300
6	530	36	240
7	20	37	20
8	267	38	230
9	87	39	87
10	830	40	88
11	250	41	250
12	147	42	150
13	4716	43	45
14	750	44	75
15	47	45	47
16	46	46	46
17	90	47	90
18	370	48	37
19	270	49	270
20	2890	50	289
21	206		
22	477		
23	350		
24	500		
25	5000		
26	7		
27	30		
28	22000		
29	5		
30	8		
	continua		

**Gráfico6: Nro. De personal.**



**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Análisis:**

Por la diversidad del sector y tipo de empresas consultados se puede indicar en este sentido que el promedio de Empleados en la empresa: 1475 personas., cifra muy significativa para efecto del estudio, dado que da un margen de interpretación verdaderamente interesante en el marco de las condiciones que rige en los procesos de capacitación.

## En cuanto a la organización flexible del trabajo

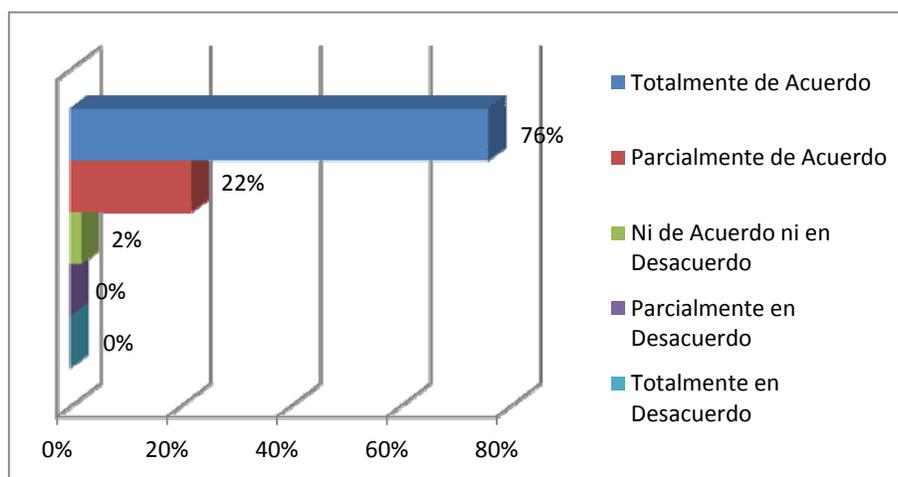
P.7. La forma en que una organización productiva se flexibiliza dependerá de los procesos productivos que tenga, la buena relación de las personas y el medio de trabajo, la evolución del mercado, las regulaciones existentes además de las posibles necesidades que presente.

**Cuadro N° 7: Flexibilización de la Organización.**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	38	76%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	11	22%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 7: Flexibilización de la Organización**



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

## **ANALISIS:**

Un alto porcentaje 76% representado por 38 personas ha considerado que una organización productiva se flexibiliza dado que depende de los procesos productivos que se tenga, tomando en cuenta a las personas y al medio de trabajo entre algunos de los factores. Son muchos los tratadistas que ha dado lugar el estudio de la flexibilización en el mundo del trabajo, por ejemplo, el estudio de Benavides Castañeda (o cit) titulado la flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales, el de María Candelaria González (2001) bajo la tesis de la flexibilización de las relaciones laborales, una perspectiva postfordista, Oscar Ermida quien en su artículo globalización y relaciones laborales, realiza un análisis respecto a la permanencia y la capacitación del trabajador<sup>68</sup>, siempre y cuando se le permita el involucramiento con los objetivos de la empresa y, más importante aún, permitan y favorezcan su polifuncionalidad<sup>69</sup>.

El planteamiento de Boyer y Freyssenet citado por Garza y Neffa (2010) cuando menciona como una de las estrategias de ganancia de la empresa, la llamada flexibilidad de la organización productiva y de la fuerza de trabajo, la cual permite responder de manera más adecuada a las variaciones cuantitativas y cualitativas de la demanda, ajustando rápidamente el volumen y las calificaciones de la fuerza de trabajo para bajar los costos, con el propósito ya fuera de conservar sus partes de

---

<sup>68</sup> Esta continuidad o estabilidad permitiría -y debería estar necesariamente acompañada de- la formación profesional inicial y continua, siendo esta última la que, basada en la primera, puede adaptar y desarrollar permanentemente las competencias del trabajador, lo que redundaría en beneficio propio, porque le permite mantener su empleo aunque éste sea cambiante en su contenido, y en beneficio de la empresa y de la economía nacional en su conjunto, que cuentan con esa ventaja comparativa insustituible que es el personal altamente calificado.

<sup>69</sup> Ello supone admitir, también, un determinado grado de flexibilidad interna contrapartida de la estabilidad, permanencia o continuidad-, que permita al empleador aprovechar la polifuncionalidad del trabajador y mantenerlo en la planilla. Esta flexibilidad interna podría incluir también, la flexibilidad de la jornada de trabajo, que permita al empleador adaptar el ritmo de trabajo a las necesidades de producción, pero también como contrapartida de la inexorable reducción del tiempo de trabajo, habida cuenta de la necesidad de proceder a algún grado de reparto del trabajo disponible, y en ese aspecto, como medida de inclusión social o, por lo menos, de freno o mitigación de la exclusión (ello, sin perjuicio de la constatación de que la reducción del tiempo total de trabajo es una resultante mecánica de la sustitución de mano de obra por tecnología).

mercado frente a la competencia, captar mayores proporciones del mismo o penetrar en nuevos mercados.

De esta manera queda demostrado lo planteado con antelación (marco teórico) cuando los autores consultados definen de una u otra forma la flexibilidad como un fenómeno polimórfico que engloba prácticas de naturaleza diferente. La forma en que una organización productiva se flexibiliza depende de las condiciones en que se encuentre, lo cual impide hacer clasificaciones rígidas que traten de englobar las prácticas de empresas diferentes.

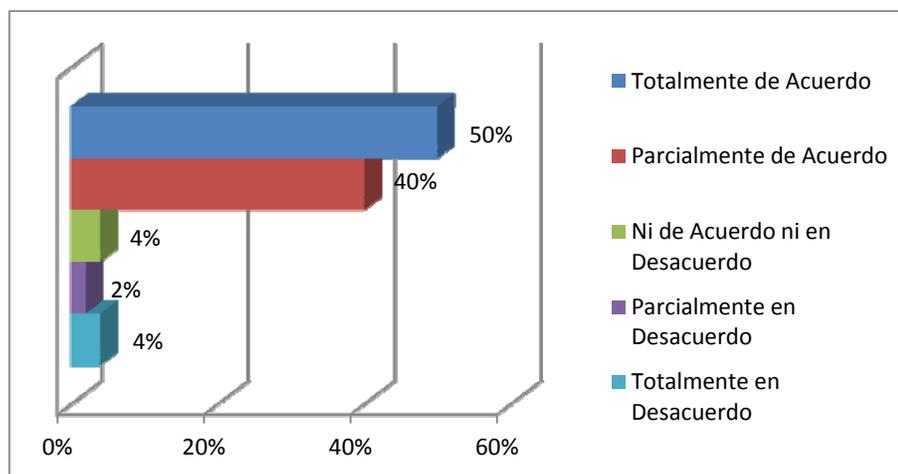
**P.8. Tomar en cuenta la flexibilidad laboral se hace necesario y determinante para revisar el contexto de las legislaciones que regula los procesos productivos y de trabajo en las organizaciones y en los países.**

**Cuadro N° 8. La Flexibilidad Laboral**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	25	50%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	20	40%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	2	4%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 8: La Flexibilidad Laboral**



**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

Análisis: Es posible interpretar que en dos grandes dimensiones (50% más el 40% de los consultados) han dado por sentado que tomar en cuenta la flexibilidad laboral se hace necesario y determinante para revisar el contexto de las legislaciones que regula los procesos productivos y de trabajo en las organizaciones y en los países., esta afirmación coincide con lo establecido por Mesquita (1995, p.18) define la flexibilidad del derecho del trabajo como “...las medidas o procedimientos de naturaleza jurídica que tienen la finalidad social y económica de conferir a las empresas la posibilidad de ajustar a su producción, empleo y condiciones de trabajo a las contingencias rápidas o continuas del sistema económico.

Esta definición califica a la flexibilización como un fenómeno de tipo jurídico y es que precisamente se consideró que las regulaciones y su rigidez eran responsables de las crisis económicas por lo que la reforma flexibilizadora se orientó principalmente hacia las normas

laborales. De la misma manera, Benavides (2001) define la flexibilización laboral como:

...conjunto de mecanismos de optimización de los recursos humanos, económicos y tecnológicos y físicos de la empresa con tendencia a profundizarse y mantenerse en el tiempo, cuyo objetivo fundamental es la fácil adaptabilidad de las relaciones laborales a las exigencias económicas del mercado tanto interno como externo dentro del marco de la juridicidad”. Esta autora define la flexibilización laboral desde el punto de vista más amplio tomando en cuenta otros elementos.  
p.7

De esta manera. a Barrios y Ojeda (2006) coincide en que cada vez más los procesos de adaptación a las nuevas condiciones del mercado para competir nacional e internacionalmente, es que se produzca procesos de cambios tecnológicos y organizativos, que necesariamente estén plasmado en procesos de flexibilización laboral que permita ampliar las condiciones existente en pro de los beneficios de las personas y también de las organizaciones.

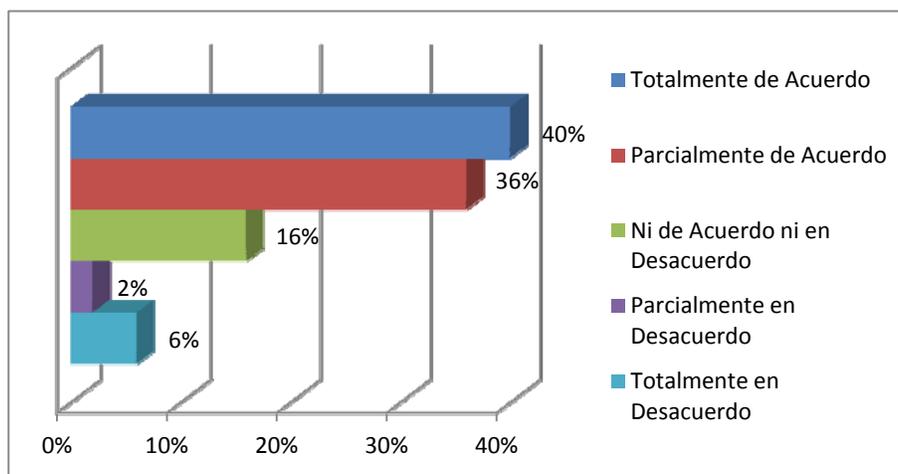
**P.9. El establecimiento de normas legales flexible contribuye al desenvolvimiento óptimo de los intercambios comerciales, técnicos y laborales.**

**Cuadro N° 9.: Normas Legales Flexible**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	20	40%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	18	36%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	8	16%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	3	6%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 9: Normas Legales Flexibles.**



**Fuente: Terán, Claudia**

## **ANALISIS:**

Esta afirmación está muy relacionada con la P. 8, en este sentido, las respuestas obtenidas dan prácticamente casi en su totalidad que un alto porcentaje representado por un 76% (un 40% totalmente de acuerdo y un parcialmente de acuerdo 36%), al referirse que el establecimiento de normas legales flexible contribuye al desenvolvimiento óptimo de los intercambios comerciales, técnicos y laborales.

A propósito de lo anterior, Lucena, Héctor (1990) plantea que en el terreno laboral, en la flexibilización de las relaciones de trabajo, se interpreta como la supresión de los vínculos rígidos entre el trabajador y un determinado centro y puesto de trabajo, con la finalidad de facilitar los procesos de renovación tecnológica y de descentralización productiva. Para el especialista, en el marco de la crisis los sectores empresariales intentan abrirle paso al tema de la flexibilización de las relaciones de trabajo; lo que consiste en quitarle rigidez al contrato laboral, por medio de la modificación de normas y prácticas sobre el empleo, ingresos, y demás condiciones de trabajo. Entendida la flexibilización como un requisito necesario - en los términos del Informe Dahrendorf «capacidad de los individuos (empresarios y trabajadores) para renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias» - en el debate que sobre el tema viene realizándose en Venezuela, no se alude a las renunciaciones del capital y de la gerencia, sino sólo a las del trabajo, dado que estas políticas se traducen en la proliferación de trabajos sometidos a formas atípicas de contratación, con predominio de empleos precarios, bajos salarios, escasa productividad y alta rotación entre otros.

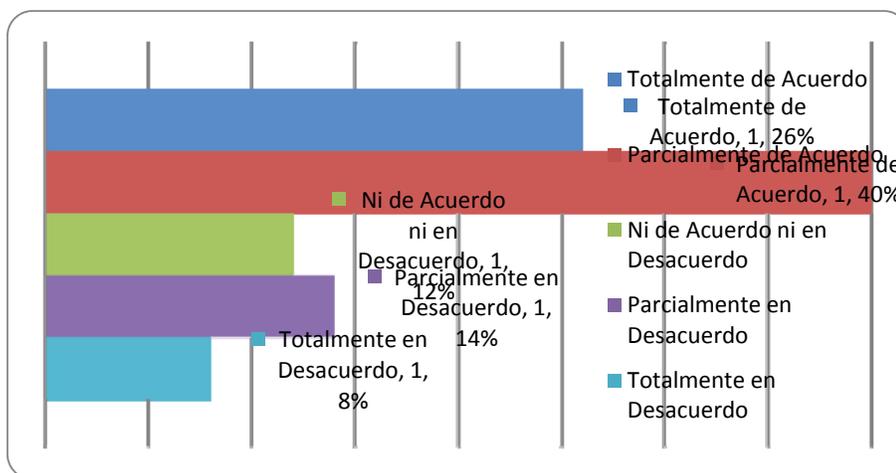
**P.10. Ser una organización flexible tiene que ver con las medidas o procedimientos de naturaleza jurídica que poseen las organizaciones, dejando a un lado otras políticas y medidas que conlleve a su involucramiento en el marco de lo laboral.**

**Cuadro N° 10. Ser una Organización Flexible.**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	13	26%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	20	40%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	6	12%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	7	14%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	4	8%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia**

**Gráfico N° 10 Ser una Organización Flexible**



**Fuente: Terán, Claudia**

### **Análisis:**

Con un 26% los consultados han considerado que ser una organización flexible tiene que ver con las medidas o procedimientos de naturaleza jurídica que poseen las organizaciones, dejando a un lado otras políticas y medidas que conlleve a su involucramiento en el marco de lo laboral, hay que destacar que alrededor de la flexibilización se conjugan las mejores intenciones por la racionalidad del mercado laboral, por cuanto se considera la flexibilidad como el mecanismo social óptimo para la convergencia de componentes diversos y complejos entre los agentes económicos y los sujetos sociales. Se asume la complejidad como la mayor disposición del trabajador en tiempo, lugar e intensidad del esfuerzo acometido para llevar a cabo un conjunto de tareas bajo un contrato por el cual se retribuye el producto del trabajo-bien o servicio- realizado, según los requerimientos de calidad existentes, bajo esta premisa no es posible adoptarla solo en su acepción jurídica.

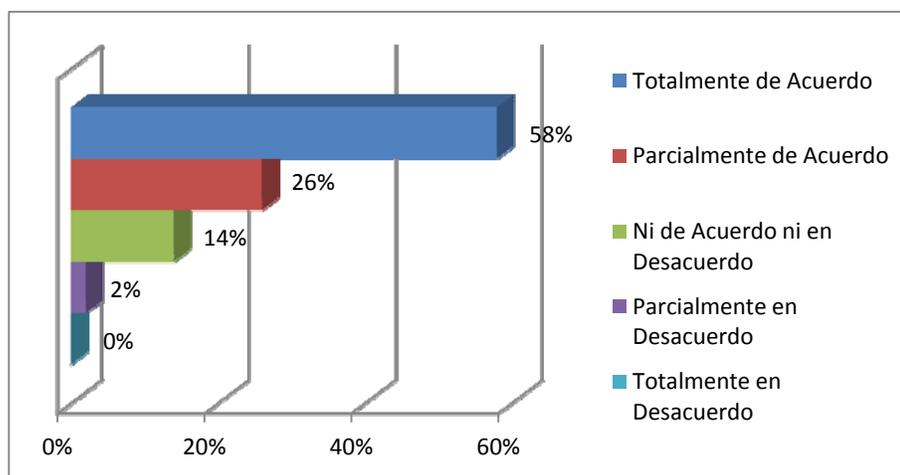
**P.11. Ser flexible es considerar la finalidad social y económica, a su vez conferir a las empresas la posibilidad de ajustar a su producción, empleo y condiciones de trabajo tomando en cuenta las contingencias rápidas o continuas del sistema económico.**

**Cuadro N° 11. Ser Flexible**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	29	58%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	13	26%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	7	14%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia**

**Gráfico N° 11. Ser Flexible**



**Fuente: Terán, Claudia**

**Análisis:**

Un alto porcentaje 58% consideran que ser flexible es considerar la finalidad social y económica, a su vez conferir a las empresas la posibilidad de ajustar a su producción, empleo y condiciones de trabajo tomando en cuenta las contingencias rápidas o continuas del sistema económico. Cabe destacar que el auge de la flexibilidad cobra importancia a partir del derrumbe del paradigma de la sociedad del pleno empleo y empleo de por vida, desde la década del 80, tanto en los países capitalistas más desarrollados con una larga tradición de regulaciones en las relaciones laborales mediante fuertes estados de bienestar (casos típicos. Francia y Alemania) como en otras sociedades en América Latina y en Asia, en las que los sistemas de regulación del trabajo y modalidades históricas del bienestar social tuvieron un desarrollo muy desigual y en muchas ocasiones limitado.

De esta manera, este fenómeno se acelera ante la intensificaciones de las fusiones de grandes conglomerados industriales y de servicio, ya sea por las fusiones empresariales o las políticas de racionalización en el uso de la fuerza laboral, a medida que se intensifica la internalización en todos los mercados de bienes y servicios, dejando en evidencia un esfuerzo empresarial relevante en pro de estrategias contemporáneas, donde la flexibilidad laboral se asume como la mayor disposición posible del trabajar en tiempo, lugar e intensidad del esfuerzo acometido, para llevar a cabo un conjunto de tareas bajo un contrato por el cual se retribuye el producto del trabajo (bien o servicio) realizado, según los requerimientos de este.

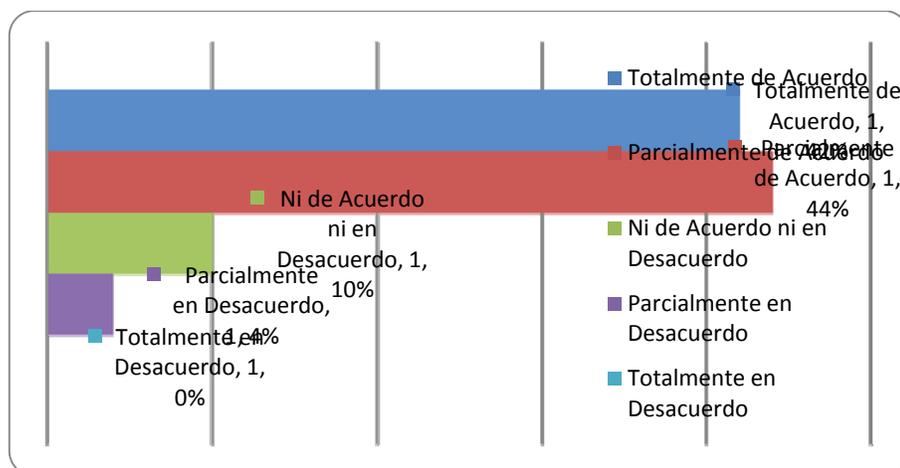
**P.12. La flexibilidad laboral introduce cambios en base a las transformaciones de la contratación colectiva, las leyes laborales, a la estructura establecida en los pactos colectivos entre sindicatos, estado y empresa.**

**Cuadro N° 12. La Flexibilidad Laboral y los Cambios**

<b>ALTERNATIVAS</b>	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	21	42%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	22	44%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	5	10%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia**

**Gráfico N° 12. Cuadro N° 12. La Flexibilidad Laboral y los Cambios**



**Fuente: Fuente: Terán, Claudia**

**Análisis:**

Un alto porcentaje de los consultados representado por un 42% y seguido por un 44% están de acuerdo con que la flexibilidad laboral introduce cambios en base a las transformaciones de la contratación colectiva, las leyes laborales, a la estructura establecida en los pactos colectivos entre sindicatos, estado y empresa. Esto confirma lo planteado por Miguelez (2010) al referirse que la flexibilidad laboral es una de las respuestas más importantes que las empresas están dando a los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y en el mercado, sea en el ámbito nacional que global, en los últimos años. En este estudio se tomo una muestra considerable en del sector servicio, por tanto, según el referido tratadista se dice que el mercado de bienes y servicios se ha flexibilizado en el sentido de que es menos estándar y se ha tenido que especializar según demandas más particulares, lo que ha llevado a la flexibilización -es decir, una utilización más

diversificada- de la tecnología y del trabajo y éstas, necesariamente, a la del mercado de trabajo y del empleo.

Las empresas han asumido estrategias de flexibilidad para hacer frente a incertidumbres que hoy tienen y no tenían, o tenían en menor grado, en el pasado. Parece obvio entender que resulta la necesidad de una organización del trabajo más flexible. Esto hace referencia a la forma en la que se ejecuta el trabajo, al control que sobre el mismo tiene el trabajador, a la relación entre trabajo y capacidades de formación, a la satisfacción en el trabajo, a las condiciones físicas y mentales en las que se realiza el trabajo y a un largo etcétera.<sup>70</sup>

**P.13. La flexibilidad permite el empleo de estrategias más eficaces garantizando la gestión de los recursos humanos ante los nuevos escenarios de negociación.**

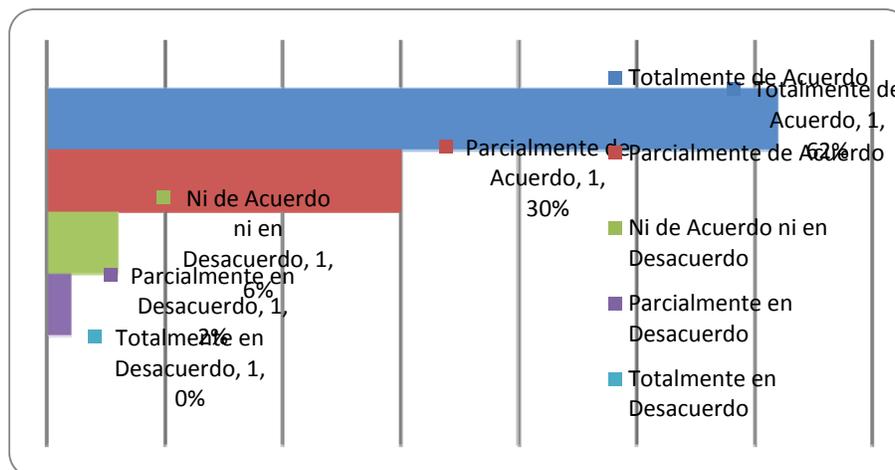
**Cuadro N° 13. La flexibilidad permite el empleo**

	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	31	62%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	15	30%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	3	6%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán Claudia (2012)**

<sup>70</sup> Esa organización del trabajo más flexible puede dar paso a trabajos más enriquecidos o a trabajos más empobrecidos. Dicho con otras palabras, la necesidad de realizar producciones más “personalizadas” de bienes y servicios puede dar origen a un mayor control del trabajador sobre las diversas fases de su trabajo, porque le permite introducir “micro decisiones” en fases determinadas del proceso.

### Gráfico N° 13. La flexibilidad permite el empleo



Fuente: Terán Claudia (2012)

#### Análisis:

La gestión de los Recursos Humanos, durante décadas ha sufrido transformaciones importante que ha dado lugar a condiciones estratégicas que configuran un nuevo escenario para quienes direccionan personal. UN alto porcentaje 62% han dado por hecho que la flexibilidad permite el empleo de estrategias más eficaces garantizando la gestión de los recursos humanos ante los nuevos escenarios de negociación. Desde esta óptica- recursos humanos- la flexibilidad se conceptualiza habitualmente como una rutina de la organización, formada por habilidades y competencias heterogéneas de los empleados (Bhattacharya et al., 2005, Upton, 1995; Wright y Snell, 1998), citado por Martínez Sánchez (2011), argumentan que la flexibilidad de Recursos Humanos constituye la base del conjunto de flexibilidades de la empresa, por otro lado Milliman et al. (1991, p.235) definen la flexibilidad de los Recursos Humanos como “la capacidad de la gestión de los Recursos Humanos para facilitar la habilidad de la organización en adaptarse de forma efectiva y en poco tiempo a los

cambios o diversidad de la demanda en el interior de la empresa o en su entorno” , citado por Martínez Sánchez (ob.cit) <sup>71</sup>

- Esta condición manifiesta nuevos retos a los que la función de la gestión de recursos humanos debe ofrecer respuesta, entre lo que señala EneKa Albizu (2000) :
- El establecimiento de condiciones para que se puedan desarrollar proyectos colectivos basados en una capacitación continua que den paso a carreras más horizontales que verticales.
- La gestión provisional del empleo, en la que los procesos de las e gestión de recursos humanos pasen a ser de interés estratégico, aumentando así la competitividad de la empresa
- La creación de entornos laborales satisfactorios donde las necesidades de seguridad, sociales y de reconocimiento del trabajador se puedan satisfacer.

Estas condiciones permitirán la puesta en práctica de una tendencia hacia el trabajo con objetivos compartidos y que genere condiciones de trabajo cada vez más flexible y adaptadas a las nuevas condiciones laborales existente en el mercado de trabajo.

#### **P.14. Recurre a ajustes en la duración efectiva del tiempo de trabajo, mediante mecanismos como variaciones individuales,**

---

<sup>71</sup> Importante destacar que la flexibilidad de Recursos Humanos se clasifica habitualmente en interna y externa (Atkinson, 1984). En primer lugar, la flexibilidad interna se compone de una dimensión funcional y otra numérica. La flexibilidad funcional es la que permite a las empresas adaptarse a los cambios de la demanda reorganizando los puestos de trabajo con la polivalencia, el trabajo en equipo y la participación de los empleados en el diseño y organización de sus tareas. Por su parte, la flexibilidad numérica interna es la que adapta el volumen de trabajo a los cambios en la demanda mediante contratos a tiempo parcial o el horario flexible. En segundo lugar, la flexibilidad externa de Recursos Humanos permite que la empresa ajuste su volumen de trabajo con la contratación y despido de empleados temporales: contratos a corto plazo, empresas de trabajo temporal (ETTs) y empleados autónomos de empresas de consultoría y centros de I+D.

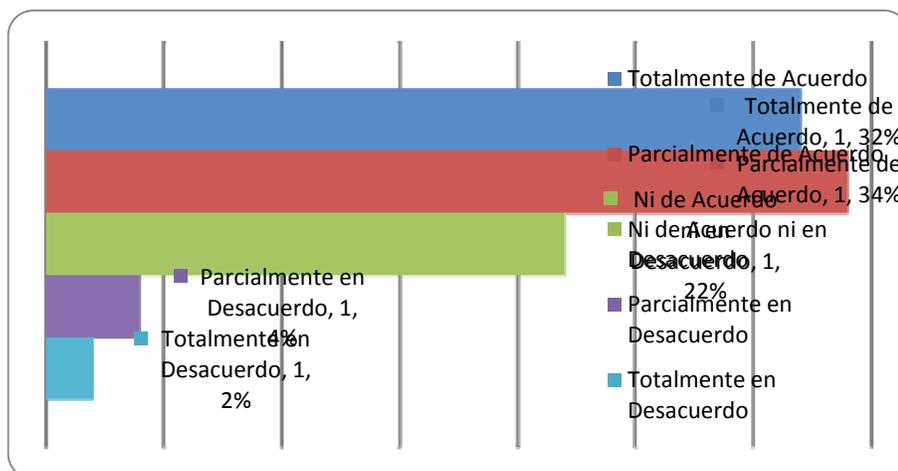
**colectivas o estacionales, anuales, semestrales, uso del tiempo parcial o trabajo intermitente, horas extras, entre otros.**

**Cuadro N° 14. Duración Efectiva del Tiempo de Trabajo**

AFIRMACIONES	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	16	32%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	17	34%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	11	22%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	5	10%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	1	2%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 14. Duración Efectiva del Tiempo de Trabajo**



**Fuente: Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Análisis:**

Un 32% de los consultados seguido de un 22% denota que se recurre a ajustes en la duración efectiva del tiempo de trabajo, mediante mecanismos como variaciones individuales, colectivas o estacionales,

anuales, semestrales, uso del tiempo parcial o trabajo intermitente, horas extras, entre otros.

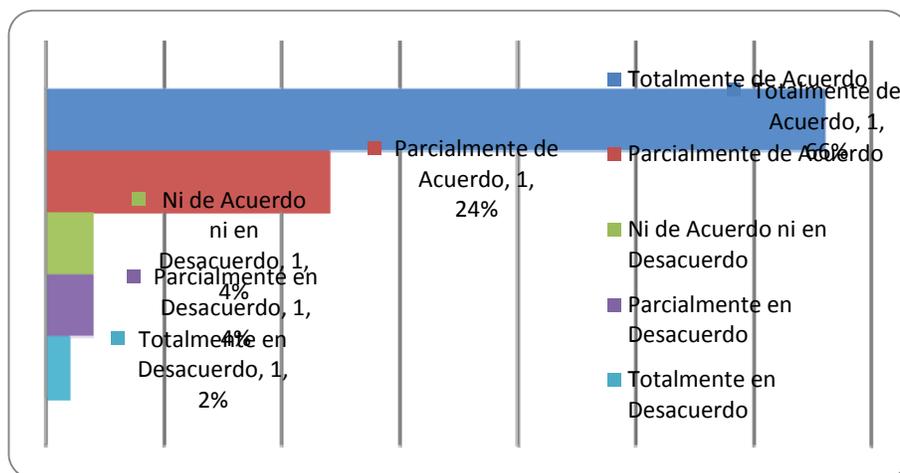
**P.15. Una empresa flexible considera la revisión del salario, la selección de personal, así como las condiciones que rige en la estabilidad laboral y la jornada de trabajo.**

**Cuadro N° 15. La flexibilidad y el salario**

AFIRMACIONES	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	33	66%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	12	24%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	1	2%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 15.: La Flexibilidad y el Salario**



**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Análisis:**

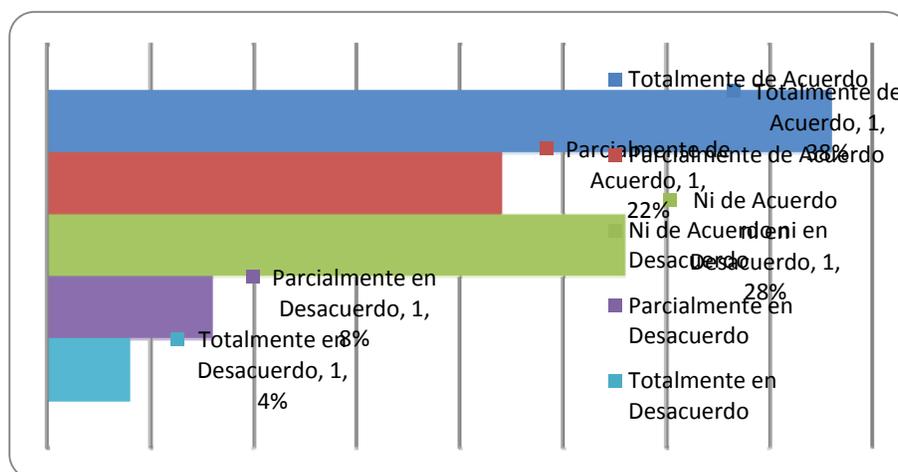
**P.16. La flexibilidad permite resolver el problema de la recesión, la intensificación de la competitividad y la incertidumbre frente a los posibles riesgos.**

**Cuadro N° 16. La Flexibilidad y la resolución de los problemas**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	19	38%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	11	22%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	14	28%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	4	8%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	2	4%
Total	50	100%

**Fuente: Terán Claudia (2012(**

**Gráfico N° 16. La Flexibilidad y la resolución de los problemas**



**Fuente: Terán Claudia (2012(**

## **Análisis:**

**Un 38% seguido de un 22% consideran la** flexibilidad como aquella que permite resolver el problema de la recesión, la intensificación de la competitividad y la incertidumbre frente a los posibles riesgos , no obstante un 28% no se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a este supuesto. Hay que destacar cada vez más que los cambios laborales se producen como consecuencia de los cambios del entorno con el fin de reforzar los niveles de competitividad a nivel interno y tienen una repercusión importante en las condiciones del trabajo, así como también en la gestión de los recursos humanos. Al respecto, la autora cita lo destacado por Albizu y Landeta 2001) quienes señalan al respecto los siguientes aspectos:

**Tendencia a implantar estructuras por procesos:** la estructura por proceso, frente a la estructura funcional, agrupa las tareas y funciones sobre las base de los principales proceso que desarrolla la empresa<sup>72</sup> En este sentido, se desprenden ventajas que se derivan de aplicar la gestión de procesos tales como: la empresa se centra en el proceso integral y no solo en áreas funcionarles, permite conocer el valor que se está aportando con cada tarea realizada al producto o servicio que ofrecer a empresa, facilita el reconocimiento y eliminación del despilfarro, posibilita la descentralización del a gestión de los procesos y permite corresponsabilizar a los trabajadores en la actividad y marcha de la empresa.

**Tendencia a la reducción en el número de los niveles jerárquicos en las empresas;** esta tendencia se denota en una buena parte de las empresas medianas y grandes y se manifiesta debido a:

Supone el aligeramiento de la estructura de mandos intermedios, cuestión esta que simplifica la administración del personal y tiende a reducir los costos salariales., favorece una mejor comunicación interna, especialmente la vertical, por cuanto se reducen el numero de eslabones

---

<sup>72</sup> Por proceso se entiende como la secuencia de actividades en las que intervienen personas, materiales recursos, energía y equipamiento, organizados de una forma lógica para producir un resultado planificado y deseado.

o nudos que debe atravesar la información desde la base de la cúpula de la empresa, los niveles de implicación y compromiso de la plantilla puede reforzarse si existe una política efectiva de comunicación interna en un contexto en el que se reducen las diferencias existentes entre la base y la cúpula.

La disminución numérica de los niveles comporta, inevitablemente, la agrupación de las cualificaciones tradicionales en constelaciones profesionales nuevas y más amplias, redefiniendo la división vertical y horizontal del trabajo<sup>73</sup>.

***Tendencia a la implantación de sistema de gestión que permita la obtención de una mayor flexibilidad:***

Cada vez mas rápidos cambios identifican el entorno de la empresa y del mercado laboral, desencadenando la imprevisibilidad de la demanda y consecuentemente la necesidad de contar con un importante nivel de flexibilidad.<sup>74</sup> De esta manera la gestión de la flexibilidad laboral propicia la consecución simultanea de la flexibilidad numérica, funcional y financiera. <sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> En cuanto a la especialización horizontal, la polivalencia necesaria para alcanzar la flexibilidad requerida por la empresa se complementa con la movilidad interna, hasta llegar al punto en que todos los integrantes de un equipo dominan las diferentes especialidades relacionadas con las operaciones encomendadas a la unidad de trabajo.

<sup>74</sup> En este caso se refiere el especialista a la flexibilidad empresarial, entendida como la capacidad general de adaptación de la empresa que le permite afrontar los cambios necesarios en orden de mantener, mejorar la posición competitiva.

<sup>75</sup> Descritas en el capítulo III de las bases teóricas.

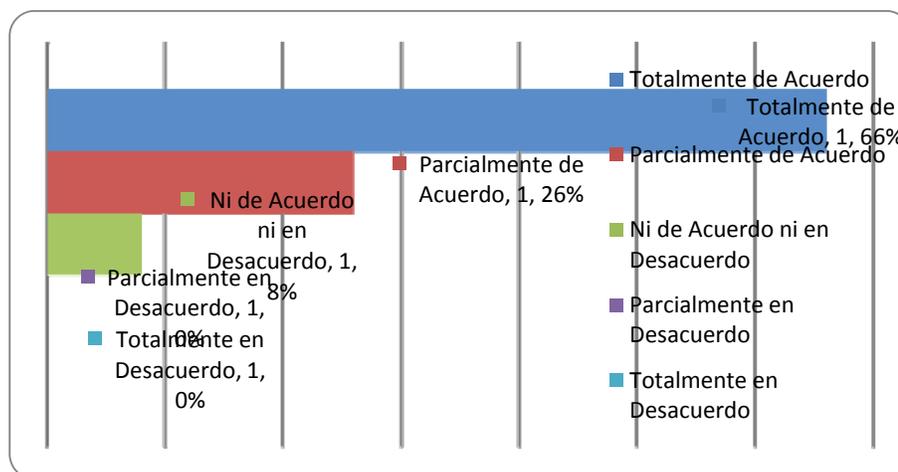
**P.17. La flexibilidad permite que el mercado de trabajo abra oportunidades de capacitación y desarrollo de carrera –interna o externa- a los trabajadores**

**Cuadro N° 17. La flexibilidad permite que el mercado de trabajo abra oportunidades**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	33	66%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	13	26%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	4	8%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 17. La flexibilidad permite que el mercado de trabajo abra oportunidades**



**Fuente: Fuente: Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

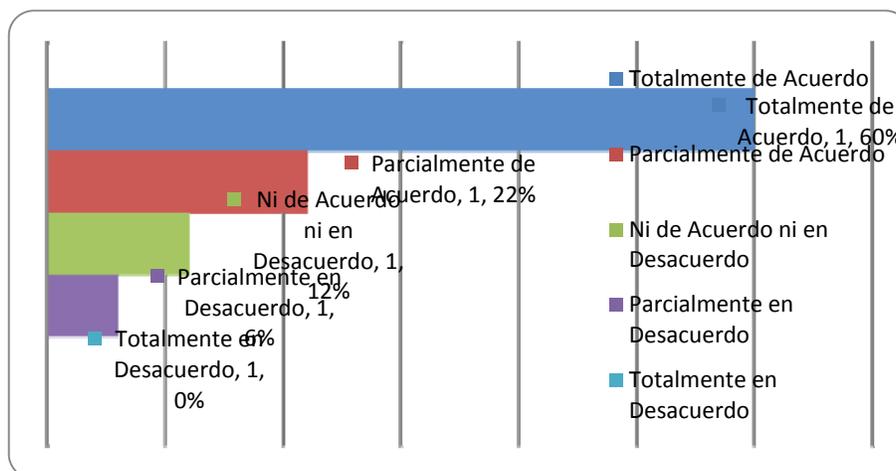
Casi la totalidad de los consultados con un 66% consideraron que la flexibilidad permite que el mercado de trabajo abra oportunidades de capacitación y desarrollo de carrera –interna o externa- a los trabajadores. La capacitación juega un papel fundamental en la gestión de los recursos humanos, específicamente, en el subsistema de desarrollo, mediante la cual se incrementan los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar una determinada labor en base a las competencias que posea el individuo. De esta manera, la capacitación entendida como una actividad planificada y permanente se considera externa cuando el individuo o la organización usa medios externos, así como entes externos (consultoras, universidades, centro de capacitación) para desarrollar el plan de formación y de capacitación, a fin de integrar todos los esfuerzos posibles para el desarrollo profesional de las personas, este mismo proceso es interno cada vez que la organización utiliza medios internos para tal fin.

**P.18. La flexibilidad fortalece y mejora los procesos de formación y capacitación de los trabajadores.****Cuadro N° 18: La flexibilidad fortalece y mejora los procesos de formación y capacitación de los trabajadores**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	30	60%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	11	22%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	6	12%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	3	6%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 18. La flexibilidad fortalece y mejora los procesos de formación y capacitación de los trabajadores**



**Fuente: Fuente: Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

Un 60% de los consultados han manifestado que la flexibilidad favorece notablemente el proceso de formación y/o capacitación que lleva a cabo la organización y/o empresa. Un nuevo estudio publicado recientemente sobre la flexibilidad laboral- Survey on Workplace Flexibility- reveló que las organizaciones que cuentan con una cultura de flexibilidad establecida tienen menores tasas de movimiento voluntario de empleados, lo que quiere decir que ofrecer alternativas de flexibilidad laboral ayuda a conservar el personal y el talento. Posibilidades como el teletrabajo, los horarios flexibles, el retorno gradual de una licencia, semanas laborales comprimidas y horarios de medio tiempo son algunas de las más usadas por las empresas, esto denota la relevancia que tiene la flexibilidad dentro de las condiciones que rige la gestión de los recursos humanos y sus alcances. De esta manera el estudio indica que en el desarrollo de las culturas, la flexibilidad puede tener lugar sobre una base de caso por caso, donde no existe ninguna política

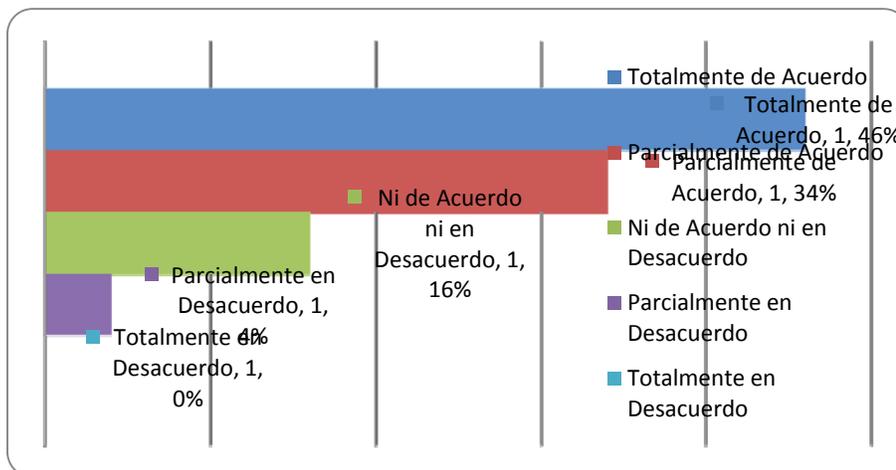
determinante y que permita a su vez que la estructura sea coherente en toda la organización. La flexibilidad es vista como un elemento esencial para lograr el éxito organizacional y estratégica. Los encuestados sobre la flexibilidad no sólo creen que esta permite que sus programas dar un efecto positivo sobre la participación de los empleados, la satisfacción y motivación, sino además la consideran necesaria en todos los procesos productivos, estructurales y funcionales de la organización.

**P.19. Al trabajador la flexibilidad le permite dotarlo de habilidades sociales para integrarse y desarrollar el trabajo en el mismo.**

**Cuadro N° 19. La flexibilidad y las habilidades**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	23	46%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	17	34%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	8	16%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Gráfico N° 19. La flexibilidad y las habilidades**



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

### **Análisis:**

Complementando las respuestas anteriores un 46% de los consultados han considerado que el trabajador considera que la flexibilidad permite dotarlo de habilidades sociales para integrarse y desarrollar el trabajo en el mismo. Esta condición pone de manifiesto los requerimientos que hoy por hoy se establecen en la organización social del trabajo, que según Finkel, Lucila (1996) las discusiones contemporánea que giran en torno a los procesos de trabajo, la tecnología, la segmentación, las condiciones laborales, la naturaleza profesional, la eficacia productiva, la capacitación, ponen de manifiesto un contexto social del que la organización del trabajo no puede ignorar.

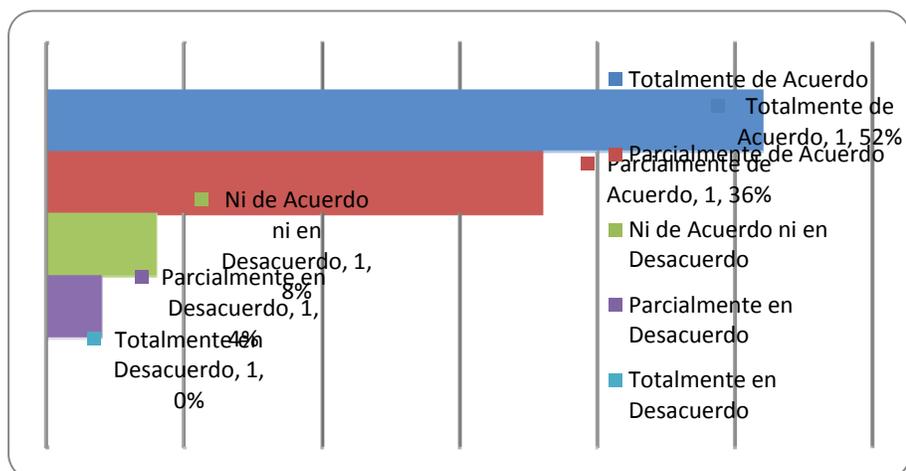
**P.20. La flexibilidad laboral permite encarar el reto de desarrollar nuevos mecanismos para el desarrollo y la promoción en el fortalecimiento de las organizaciones.**

**Cuadro N° 20. La flexibilidad laboral permite encarar el reto de desarrollar nuevos mecanismos para el desarrollo**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	26	52%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	18	36%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	4	8%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 20.**



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

La flexibilidad laboral permite encarar el reto de desarrollar nuevos mecanismos para el desarrollo y la promoción en el fortalecimiento de las organizaciones, así lo considera un 46% de los consultados. Esta afirmación ha sido consideradas en las anteriores destacando el papel preponderante que tiene la flexibilidad laboral en el ámbito de desarrollo y competitividad de las organizaciones y por ende de las personas.

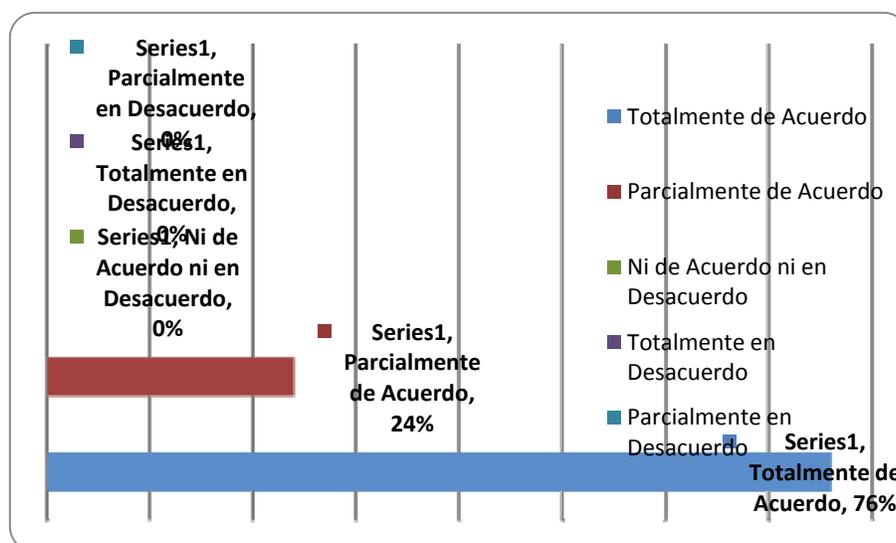
**P. 21. Me permite utilizar métodos para fomentar en los empleados nuevos o ya presentes las habilidades que necesitan para ejecutar sus labores.**

**Cuadro N° 21: La capacitación y los métodos**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	38	76%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	12	24%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 21**



Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

Es evidente que el proceso de capacitación laboral permite la utilización de métodos para fomentar en los empleados nuevos o ya presentes las habilidades que necesitan para ejecutar sus labores. La razón fundamental de capacitar los empleados es ofrecerles conocimientos, aptitudes y habilidades que requieran para lograr un

desempeño satisfactorio, a medida que las personas desarrollen su labor en el puesto, la capacitación adicional les da la oportunidad de adquirir conocimientos y nuevas habilidades, se busca que el empleado sea más eficaz en el puesto y pueda desempeñar otros puestos en otras áreas o niveles más elevados.

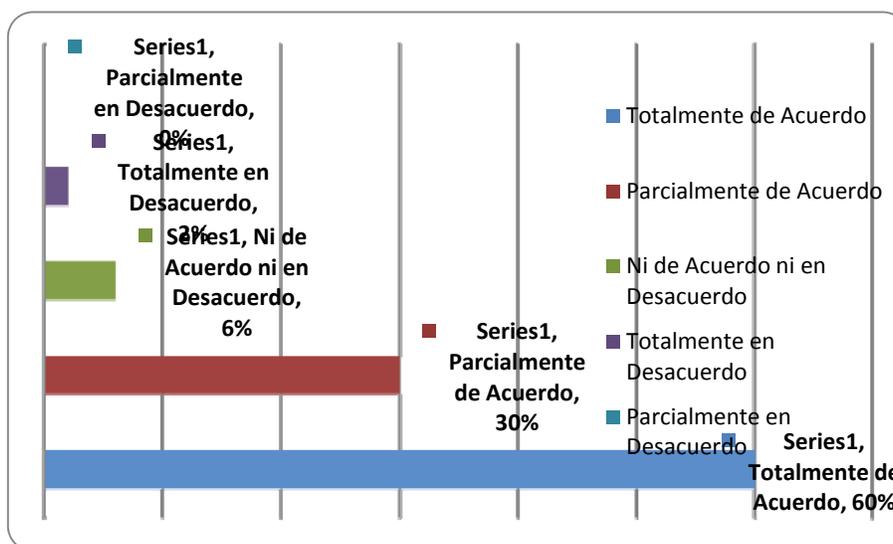
**P. 22. Es un proceso continuo de aprendizaje de conocimiento, habilidades y de interiorización de pautas comportamentales.**

**Cuadro N° 22 P. 22: La capacitación es un proceso continuo de aprendizaje**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	30	60%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	15	30%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	3	6%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 22: La capacitación es un proceso continuo**



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

### **Análisis:**

En el capítulo III de esta tesis doctoral, se puso de manifiesto la relevancia que tiene el aprendizaje como proceso que acompaña la capacitación, un 60% de los que se consultaron han creído conveniente indicar que en sus organizaciones la capacitación es un proceso continuo de aprendizaje de conocimiento, habilidades y de interiorización de pautas comporta mentales. Swierringa Joop y Wierdsma Andre (ob.cit) establecen que el aprendizaje en las organizaciones busca cambiar la conducta de las personas en función de la actividad laboral que desempeña, en todo caso la Recomendación 195 de la OIT, señala que el aprendizaje es aquel proceso que se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear un trabajador y enseñarle metódicamente un oficio.

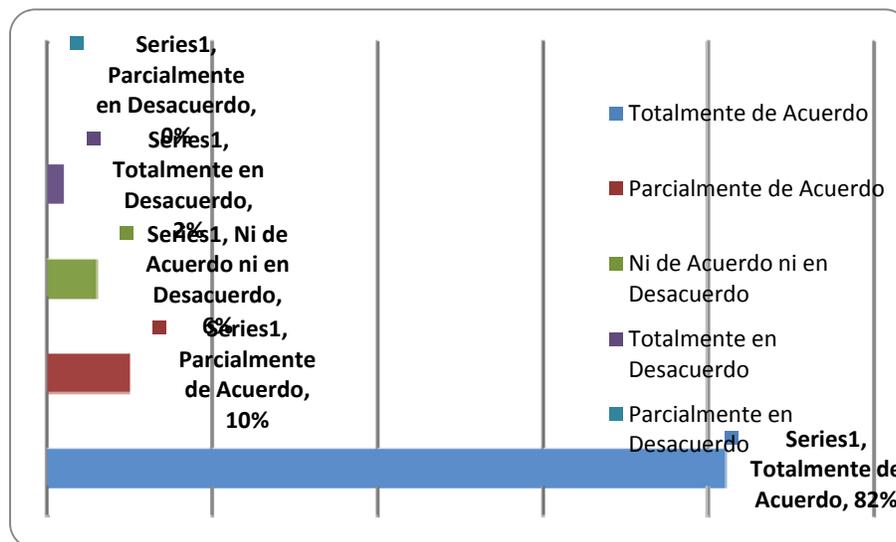
**P. 23. Es una estrategia activa que apunta al aprovechamiento y mejora del capital humano.**

**Cuadro N° 23: La Capacitación es una estrategia activa**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	41	82%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	5	10%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	3	6%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 23: La Capacitación es una estrategia activa**



Fuente: Terán, Claudia (2012)

**Análisis:**

Un 82% de los consultados coinciden con los argumentos expuestos en esta tesis doctoral, al referir la capacitación como una estrategia activa que apunta al aprovechamiento y mejora del capital humano. En correspondencia a lo expuesto Pilar, Pineda (1995, pp.19-30) plantea que la acción n derivada de los procesos de capacitación conlleva a facilitar a los trabajadores la adquisición de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para realizar correctamente su actividad laboral, prepararlos para ser promocionados o transferidos a otro puesto de trabajo y mejorar su calidad de vida. De igual manera, Cejas y Grau (2008) argumenta que la capacitación es un proceso que evoluciona constantemente y se adapta a las políticas de la empresa, destacando los autores que debe ser integral y además tener como objetivo el aumento del potencial cognitivo de las personas para mejorar y aumentar sus potencialidades.

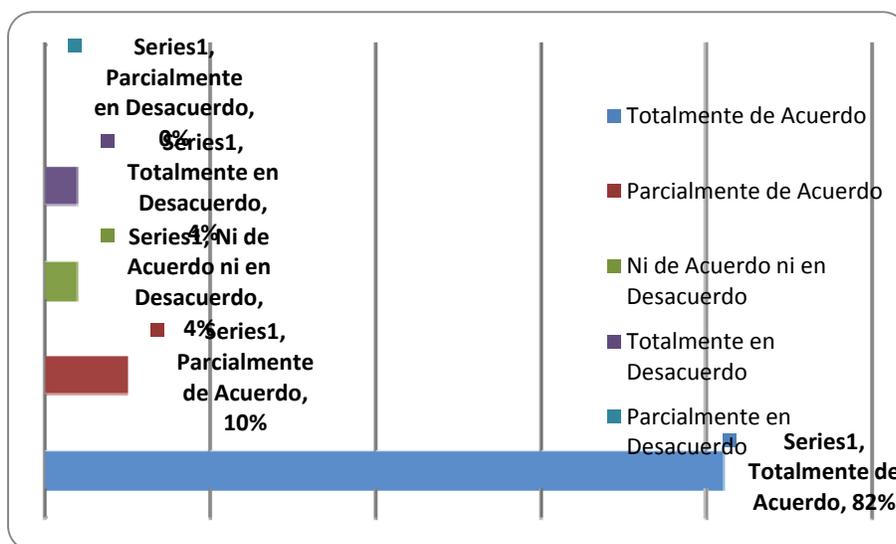
**P. 24. Es un proceso integrador de conocimiento teórico y de otras capacidades.**

**Cuadro N° 24 P. 24. Es un proceso integrador de conocimiento teórico y de otras capacidades.**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	41	82%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	5	10%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 24: P. 24. Es un proceso integrador de conocimiento teórico y de otras capacidades.**



Fuente: **Terán Claudia (2012)**

### **Análisis:**

Un 82% afirma la premisa respecto a la capacitación considerada como un proceso integrador de conocimiento teórico y de otras capacidades. De esta manera, se certifica lo establecido por Reza (1998) respecto a los propósitos que persigue la capacitación al referirse a:

- La búsqueda de personas altamente calificado en concurriendo teóricos y técnicos para un desempeño adecuado de su trabajo.
- Desarrollar un sentimiento de responsabilidad hacia la organización a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Lograr el perfeccionamiento de los individuos en su puesto de trabajo en pro del desarrollo profesional
- La necesidad de mantener permanentemente actualizados a las personas en pro de los cambios científicos y tecnológicos que se generen.

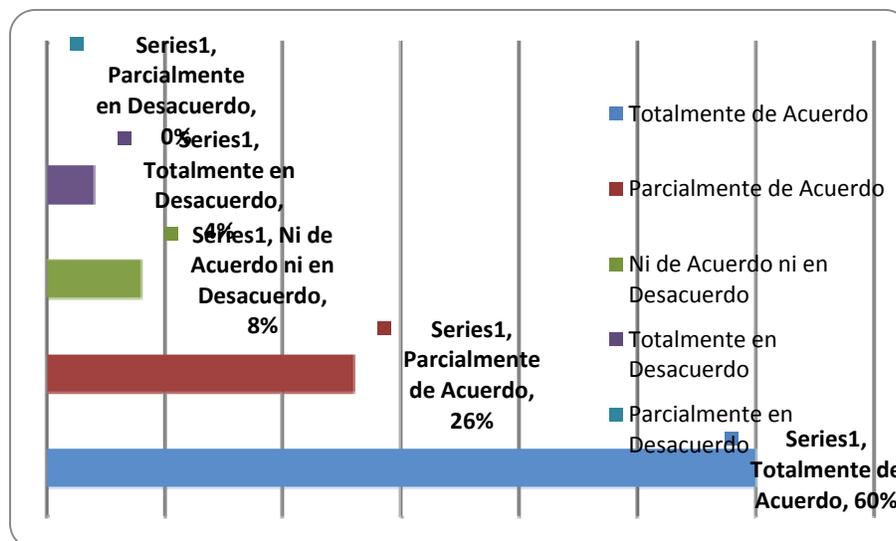
De esta manera el proceso debe generarse bajo una concepción global e integradora, donde intervenga todos y cada uno de los aspectos y componentes que rijan en la organización, tanto funcionales como operativos y reguladores.

### **P. 25. Con la capacitación las empresas avanzan más en el aspecto tecnológico.**

**Cuadro 25. Con la capacitación las empresas avanzan más en el aspecto tecnológico.**

AFIRMACIONES	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	30	60%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	13	26%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	4	8%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Gráfico N° 25 Con la capacitación las empresas avanzan más en el aspecto tecnológico.**



Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

En el desarrollo de la tesis doctoral, se dejó en evidencia la marcada importancia que tiene los procesos tecnológicos en la actualidad, de esta manera un 60% de los consultados han podido certificar que a través de la capacitación las empresas avanzan más en el aspecto tecnológico, Hay que reconocer que se han creado nuevas formas de comunicación, nuevos estilos de trabajo, nuevas maneras de acceder y producir conocimientos , son muchos los métodos de capacitación que son llevados a cabo a lo largo del tiempo de diferentes maneras. Actualmente han aparecido en el mercado laboral nuevos métodos con tecnología avanzada que ha permitido un efectivo desarrollo de instrumentos de capacitación, por tanto, se hace necesaria la actualización del personal a través de estos mecanismos. Al respecto, Cebrian de la Serna (2005) y Area Moreira (2004) legitiman la relevancia de las tecnologías de comunicación en los procesos de formación y capacitación en los nuevos espacios y contextos de la sociedad actual.

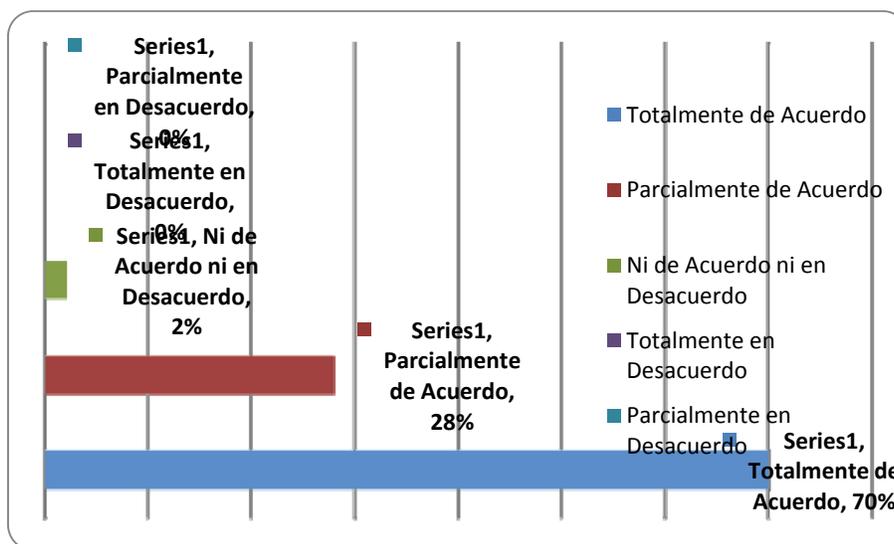
**P. 26. Con la capacitación los empleados desarrollan habilidades tecnológicas las cuales les permiten asumir los cambios que se suscitan en el ambiente laboral.**

**Cuadro N° 26: La Capacitación desarrolla habilidades**

<b>ALTERNATIVAS</b>	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	12	70%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	14	28%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente. **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 26 La Capacitación desarrolla habilidades**



Fuente: **Terán Claudia (2012)**

## **Análisis:**

Un 70% de los consultados han afirmados que los empleados desarrollan habilidades tecnológicas, los aportes surgidos en el Congreso latinoamericano de innovaciones educativas, en la Universidad de las Américas, Puebla, México, marzo de 2001, se hizo referencia a la introducción de los sistemas tecnológicos y la preponderancia que tiene la capacitación en el incremento y desarrollo de las habilidades en las personas cuando requieren de la adaptación de la tecnología. En este sentido los cambios se explican en virtud de que: i) la emergencia de nuevas tecnologías y la velocidad en que éstas aparecen y se transforman, se han vinculado también con las nuevas exigencias de formación y desarrollo de recursos humanos, y con la obsolescencia y el cambio en las ocupaciones; ii) el surgimiento de nuevos actores en la economía ha determinado que ya no se compite solo hacia dentro de cualquier país, sino que las economías se encuentran inmersas en este mundo globalizado e interrelacionado, propiciando la competencia con nuevos actores y exigiendo a las empresas mayor calidad y productividad, así como el desarrollo de nuevas estrategias competitivas; y, iii) el creciente poder de los mercados ha propiciado la falta de sincronización entre el desarrollo de la economía y el empleo en los países, así como cambios en la demanda con ciclos más cortos de vida de los productos, lo que exige a las empresas la atención de nuevas y cambiantes necesidades de los consumidores.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> la Capacitación a Distancia es necesario destacarla ya que mediante el uso de Plataformas Tecnológicas, posibilita la flexibilización de los tiempos del proceso de enseñanza – aprendizaje, a los distintos requerimientos y disponibilidades de cada persona, y que además genera ambientes de aprendizaje colaborativos, potenciando el proceso de gestión basado en competencias.

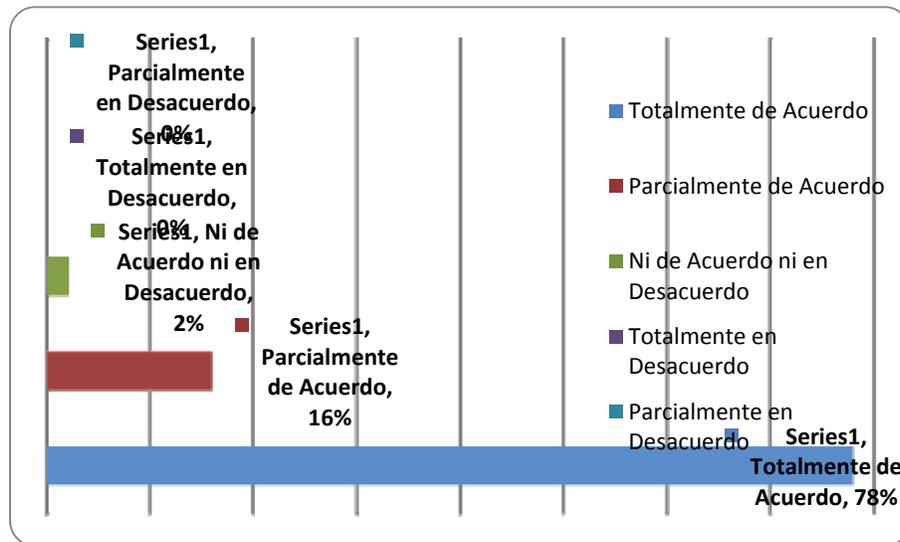
**P. 27. Con la capacitación los empleados se perfeccionan y mantienen el empleo respecto a su nivel profesional y técnico.**

**Cuadro N° 27: Con la capacitación los empleados se perfeccionan y mantienen el empleo respecto a su nivel profesional y técnico.**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	39	78%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	8	16%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 27: Con la capacitación los empleados se perfeccionan y mantienen el empleo respecto a su nivel profesional y técnico.**



Fuente: **Terán Claudia (2012)**

## **Análisis:**

Efectivamente un 78% de los consultados han coincidido que a través de Con la capacitación los empleados se perfeccionan y mantienen el empleo respecto a su nivel profesional y técnico. Oriol Homs (1999), Lope, Andreu (2002), Miguelez, F (2002) entre muchos especialistas, han destacado de forma puntual el debate respecto a la connotación que tiene el empleo en base a los procesos de capacitación que tenga la persona tanto en su puesto de trabajo y en pro de la búsqueda del trabajo, en este sentido el debate existente gira en torno a la profesionalización de las personas y cómo este factor es preponderante para las condiciones que requiera el empleo y en consecuencia la capacitación.

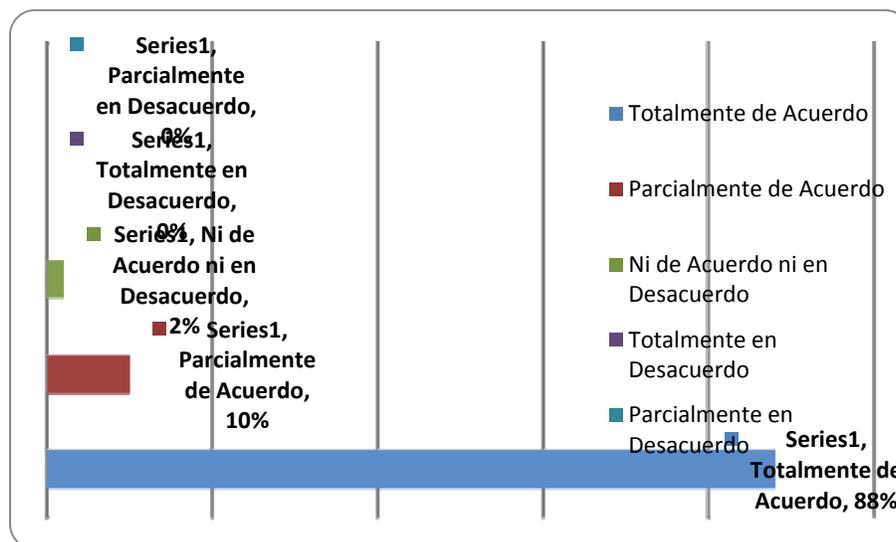
Desde la década de los setenta, esta de boga los elementos claves –nivel profesional y técnico- que se constituyeron en de contar una mano de obra capacitada, de esta manera las organizaciones esperaban alcanzar la competitividad de las empresas; en este sentido hoy los alcances la capacitación se transforma progresivamente, y se asocia con aquella capacidad de los individuos de movilizar sus capacidades innatas o adquiridas (también aquellas a través de su formación) para la resolución de los problemas en la actividad profesional que desempeña en su puesto de trabajo, esto pone de manifiesto aquellas competencias subjetivas o subyacentes en el individuo, condición necesaria para revalorizar su formación profesional y técnica.

**P. 28. A través de la capacitación las empresas promocionan y desarrollan su personal.**

**Cuadro N° 28: A través de la capacitación las empresas promocionan y desarrollan su personal.**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	44	88%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	5	10%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Gráfico N° 28: A través de la capacitación las empresas promocionan y desarrollan su personal.**



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

## **Análisis:**

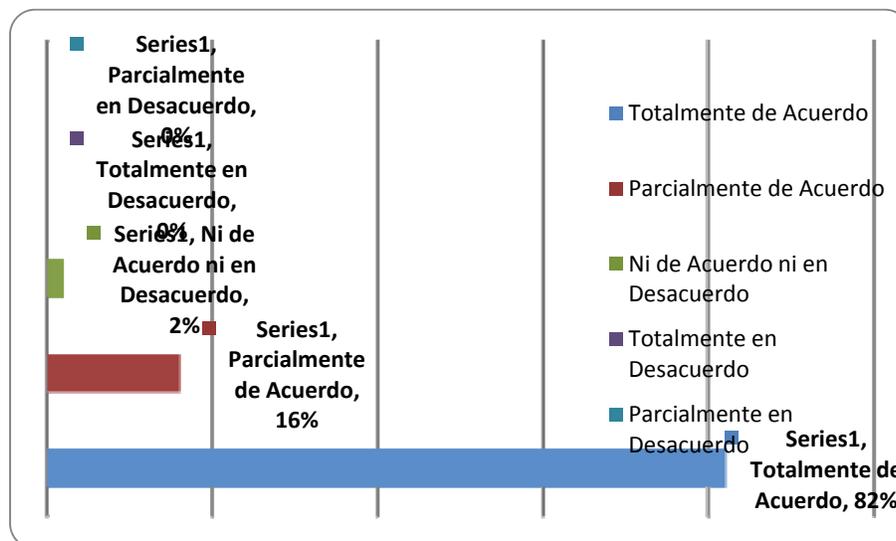
La exigencia de un nuevo modelo productivo y económico, ha obligado a las organizaciones a establecer un nuevo modelo que genere la valoración que tiene el trabajo humano, ya que se basa no solo en la capacidad física del individuo, sino en su potencial, inteligencia, conocimiento y creatividad, así como en sus capacidades de adaptación a los cambios, de innovación y de aprendizaje continuo a lo largo de toda su vida productiva. Las empresas consultadas han respondido a través de sus responsables que con un 88% están totalmente de acuerdo con que a través de los procesos de capacitación las empresas promocionan y desarrollan su personal. Coincide Ibarra (2000), uno de los principales desafíos a enfrentar en la actualidad es la transformación de los sistemas de capacitación en las empresas, donde el desarrollo profesional que determina su alcance sea en forma muy particular el objetivo de las sociedades y organizaciones contemporáneas.

### **P. 29. Capacitándose el personal logra la satisfacción profesional incidiendo en las actitudes y motivación del personal.**

**Cuadro N° 29: Capacitándose el personal logra la satisfacción profesional incidiendo en las actitudes y motivación del personal.**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	41	82%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	8	16%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Gráfico N° 29: Capacitándose el personal logra la satisfacción profesional incidiendo en las actitudes y motivación del personal.**



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

La motivación en términos generales comprende toda clase de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares en las personas. En este sentido, la motivación es un término muy amplio empleado para cubrir los diversos tipos de conducta que muestran los seres humanos, orientada hacia determinados objetivos, la motivación es uno de los factores internos que requiere mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender las actitudes de las personas. Para Allen T y Meller (1997) la motivación está constituida por “todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo...”, y ese objetivo no es más que la satisfacción de una necesidad. Por tanto, el 82% ha considerado que capacitándose el personal se logra la satisfacción profesional incidiendo en las actitudes y motivación del personal, de esta manera los resultados sustentan que

efectivamente capacitándose las personas se incrementan los niveles de capacitación en estas. En ese sentido, existen tres premisas que hacen dinámico el comportamiento humano y que destaca Allen (ob. cit) como el efecto dinamizador en los procesos de gestión de personas en las organizaciones.

1.- El comportamiento es causado. Existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en estímulos internos o externos.

2.- El comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio, siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.

3.- El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe “impulso”, un “deseo”, una “necesidad”, una “tendencia”, expresiones que sirven para indicar los “motivos” del comportamiento.

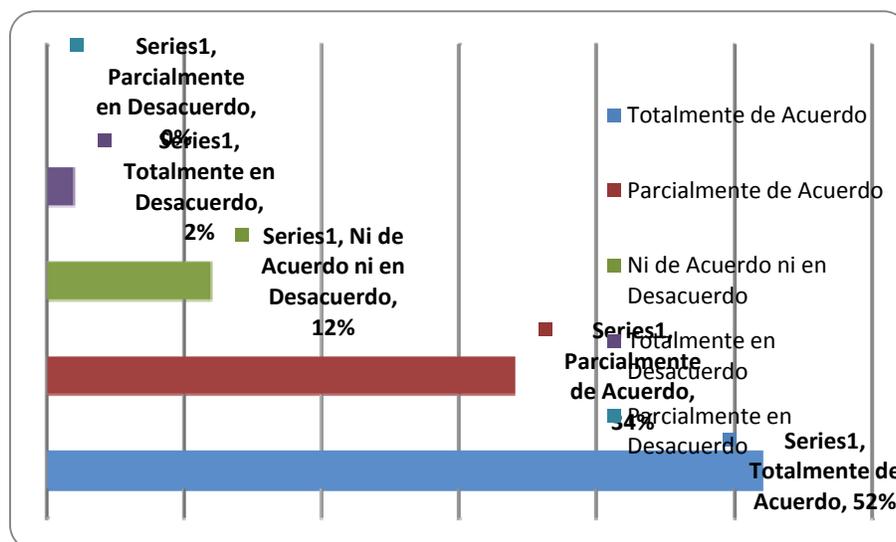
**P. 30. Consiste en un proceso estructurado mediante el cual los individuos se convierten en trabajadores calificados, competentes y aptos para el desempeño de sus funciones.**

**Cuadro N° 30: La capacitación es un proceso estructurado**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	26	52%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	17	34%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	6	12%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 30: La capacitación es un proceso estructurado**



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

**Análisis:** Un 52% de las empresas consultadas consideraron que la capacitación consiste en un proceso estructurado mediante el cual los individuos se convierten en trabajadores calificados, competentes y aptos para el desempeño de sus funciones., mientras que un 34% de las empresas han opinado estar parcialmente de acuerdo.

Como proceso estructurado se tiene que la capacitación prevé establecer mecanismos previos antes de ser ejecutada, por tanto, requiere de una sistematización en un plan que garantice el éxito de lo propósitos, esto conlleva a suponer que no todas las empresas consultadas prevén satisfacer sus necesidades en base a un plan estratégico que conlleve al éxito del programa ideado para la empresa.

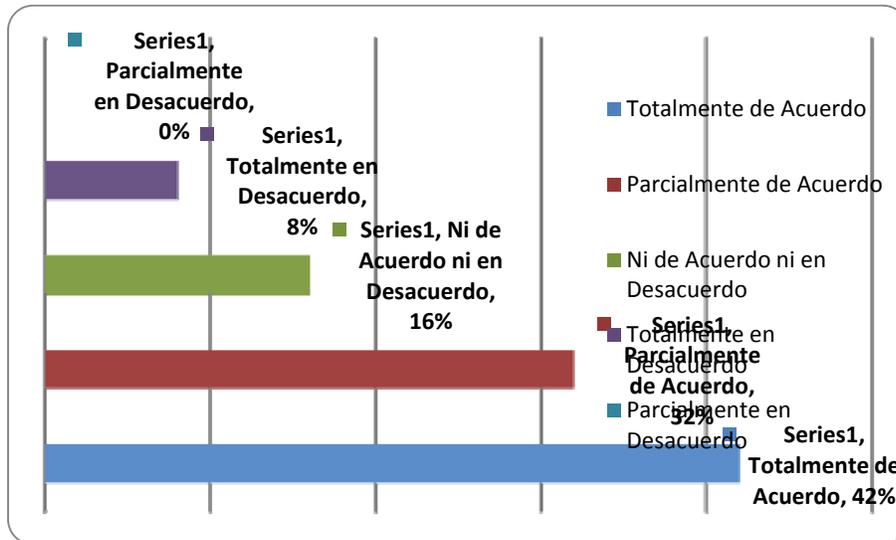
**P. 31. Consiste en la optimización de los recursos humano mediante su asignación en tareas diferentes de acuerdo con los requerimientos del proceso productivo, la cual se hace posible gracias a la polivalencia del personal y de los equipos de trabajo.**

**Cuadro N° 31: Consiste en la optimización de los recursos humano**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	21	42%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	16	32%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	8	16%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	4	8%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente: **Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 31: Consiste en la optimización de los recursos humano**



Fuente: **Terán, Claudia (2012)**

**Análisis:**

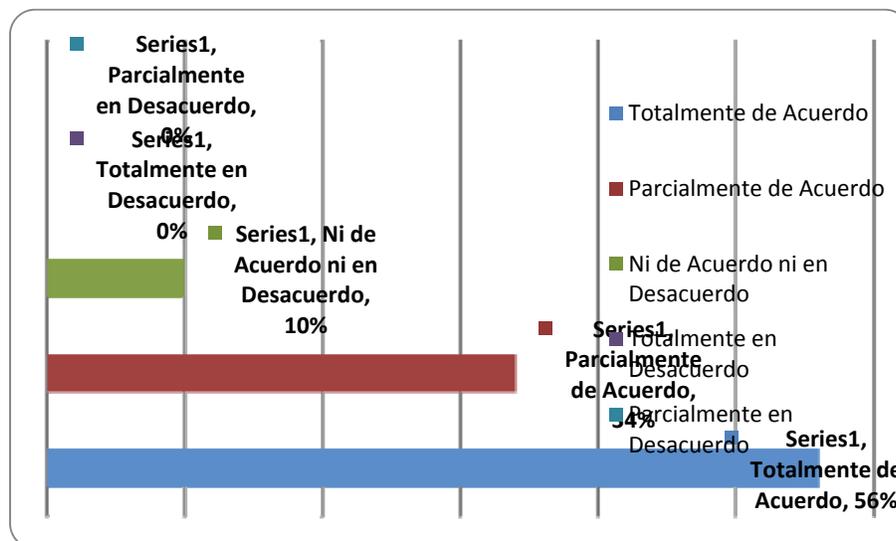
Los resultados obtenidos están muy cerca de las condiciones reflejada en la pregunta anterior, esto conlleva a suponer que el proceso de optimización de los recursos humanos tan solo en un 42% se aplica totalmente, y en forma parcial con un 32 % de acuerdo a las respuestas obtenidas. Los objetivos que proporciona la capacitación de cara a la empresa y en el marco de la modernización es garantizar la dotación de recursos humanos y de sus potencialidades con la demostración de amplias competencias, implementar relaciones de trabajo flexibles y, en general, brindar herramientas que sirvan al propósito de capacitar al personal para desempeñar sus funciones. Siguiendo esta línea, a la gestión de los recursos humanos se sustenta como el conjunto de actividades complejas que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dentro de una organización para realizar sus objetivos; e implícitamente considerar los sistemas de capacitación laboral.

**P. 32. La capacitación permite la reorientación de las funciones de los trabajadores hacia las necesidades de la empresa.****Cuadro N° 32: La capacitación permite la reorientación de las funciones de los trabajadores hacia las necesidades de la empresa.**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	28	56%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	17	34%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	5	10%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 32: La capacitación permite la reorientación de las funciones de los trabajadores hacia las necesidades de la empresa**



**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Análisis:**

Con resultados muy cercanos a la P. 30 y P.31, los consultados de las empresas seleccionadas para el estudio han creído conveniente indicar que el 56% están totalmente de acuerdo, seguido de un 34%. , en cuanto a que la capacitación permite la reorientación de las funciones de los trabajadores hacia las necesidades de la empresa. Si se parte de la condición base de la capacitación es planificar que piensan las personas, sus necesidades sentidas y expresadas, así como la necesidad que representa el vacío entre lo que se tiene y lo que se desea. Hoy priorizar las necesidades de la capacitación a través de las condiciones internas que rige en las organizaciones, es considerar la valoración y las condiciones del contexto, sin perder de vista todos aquellos aspectos que son de interés de la institución para su permanencia en el contexto económico, social, político y cultural. , por tanto, no solo puede notarse la consideración de la empresa, sino además otros factores.

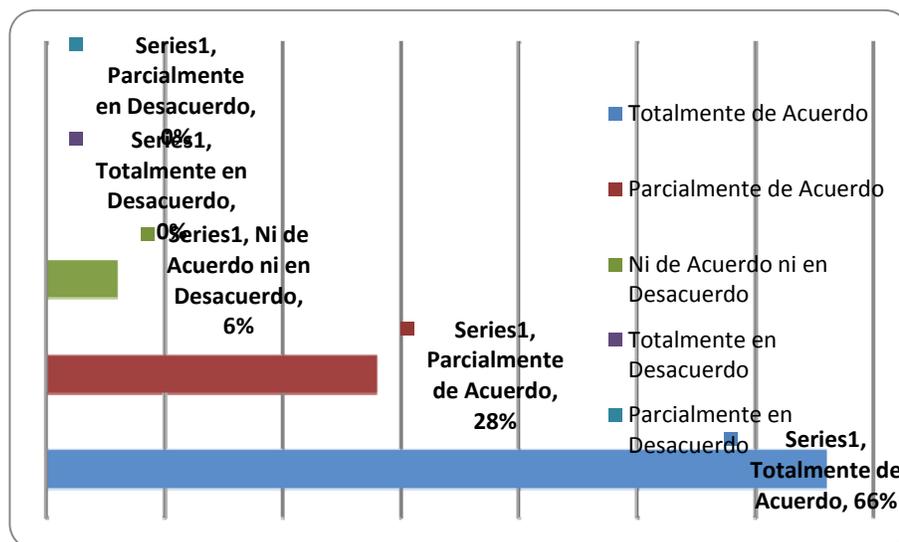
**P. 33. Además del conocimiento, la capacitación permite mantener al empleado al corriente de los avances en su respectivo campo del trabajo, adaptándolo al individuo a las oportunidades, así como a los riesgos que producen los cambios.**

**Cuadro N° 33: Además del conocimiento, la capacitación permite mantener al empleado al corriente de los avances en su respectivo campo del trabajo**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	33	66%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	14	28%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	3	6%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 33: Además del conocimiento, la capacitación permite mantener al empleado al corriente de los avances en su respectivo campo del trabajo**



Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

El 66% ha corroborado que los procesos de cambios son determinantes en las condiciones que rige y en los planes que programe la organización, en este sentido, además del conocimiento, la capacitación permite mantener al empleado al corriente de los avances en su respectivo campo del trabajo, adaptándolo al individuo a las oportunidades, así como a los riesgos que producen los cambios.

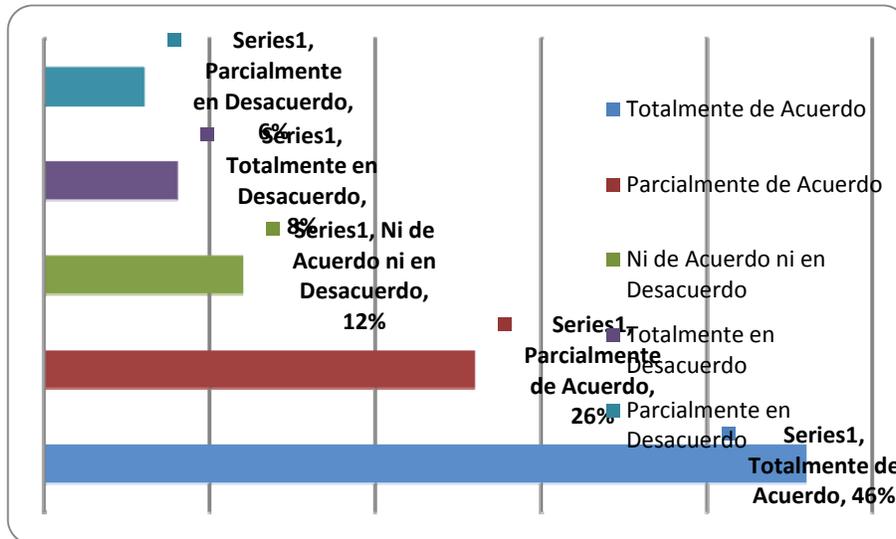
**P. 34. La capacitación, un conjunto de comportamientos observables relacionados causalmente con un desempeño bueno o excelente en un trabajo u organización permitiendo la conceptualización y normalización de los procesos y un lenguaje común entre los miembros de la misma.**

**Cuadro N° 34: La capacitación, un conjunto de comportamientos observables relacionados causalmente con un desempeño bueno o excelente**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	23	46%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	13	26%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	6	12%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	4	8%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	3	6%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 34: La capacitación, un conjunto de comportamientos observables relacionados causalmente con un desempeño bueno o excelente.**



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

Finalmente los consultados en este apartado de la encuesta, han llegado a la conclusión que la capacitación es un conjunto de comportamientos observables relacionados causalmente con un desempeño bueno o excelente en un trabajo u organización permitiendo la conceptualización y normalización de los procesos y un lenguaje común entre los miembros de la misma. Con un 46% esta afirmación deja demostrado la relevancia que tiene el proceso de la capacitación en pro de las condiciones que rige para estos efectos. Enfatizando para ello que todo proceso de Gestión de Recursos Humanos encara en sus objetivos proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve.

## Respecto al marco legal de la capacitación

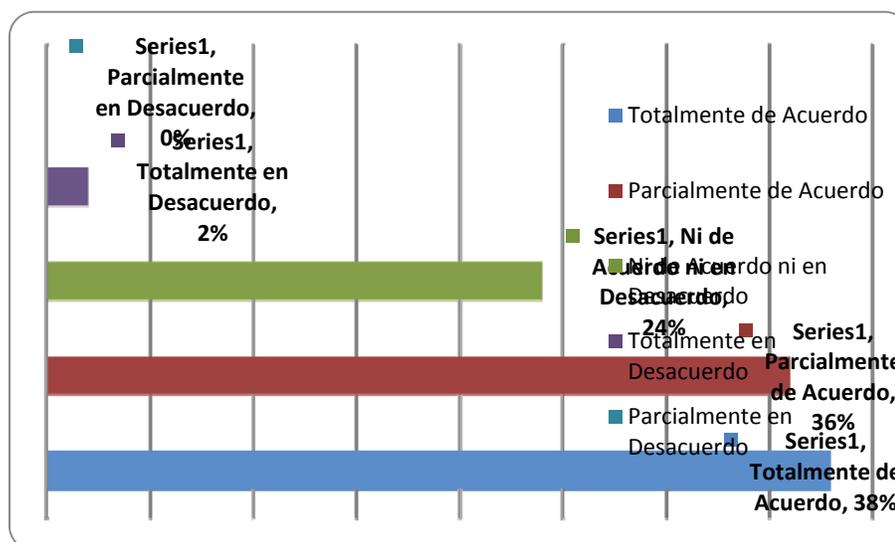
**P. 35. En el marco legal internacional, Venezuela ratificó, aplica y considera para los efectos de la materia laboral lo establecido en el convenio 142, el cual dispone que todos los miembros deban adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos, coordinados en el campo de la orientación, capacitación y formación profesional, así como el establecimiento de una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.**

**Cuadro N° 35: En el marco legal internacional**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	19	38%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	18	36%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	12	24%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	1	2%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 35: En el marco legal internacional**



Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

La perspectiva jurídica nacional e internacional que encara el análisis de la capacitación y la formación profesional es amplia y compleja. Tradicionalmente los juristas no habían demostrado mayor inclinación hacia el abordaje del tema, es posible que no alcanzaran apreciar la facilidad de los puntos de contacto que el mismo mantiene con el universo jurídico del trabajo.

Por otro lado, resulta poco frecuente que en la práctica el abogado aborde problemas y defensas relacionados con procesos de formación y capacitación laboral. En la actualidad, los esfuerzos científicos canalizados a través de CINTERFOR /OIT, han puesto de manifiesto el enorme interés por estos abordajes, podrá tanto, los convenios, recomendaciones y leyes derivadas de este tema son necesarias para el análisis del estudio de esta tesis doctoral. Con un porcentaje relativamente bajo (un 38%) los consultados de las empresas seleccionadas han convenido en considerar que aun cuando Venezuela ratificó el convenio 142, el cual dispone que todos los miembros deban adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos, coordinados en el campo de la orientación, capacitación y formación profesional, así como el establecimiento de una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo., esta afirmación lleva a considerar que para los consultados no necesariamente en Venezuela se considera en su totalidad lo establecido por el convenio 142.

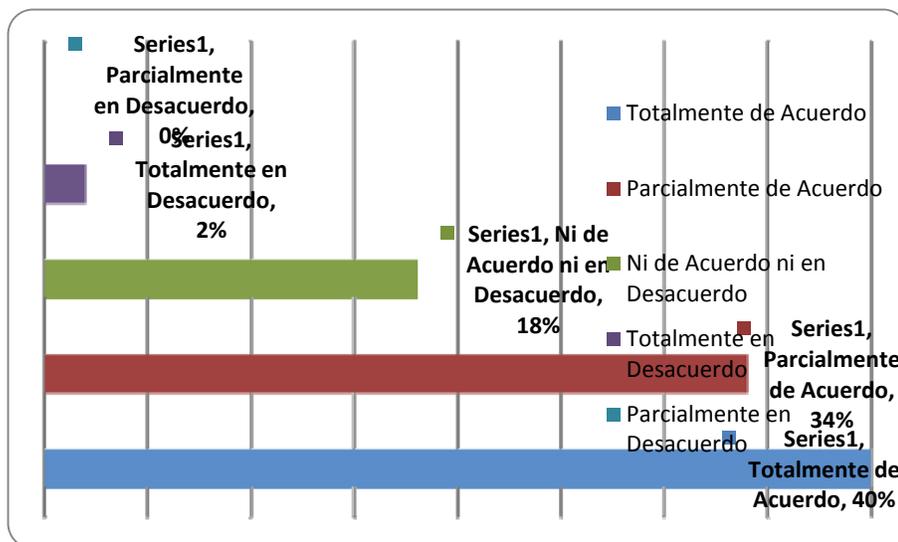
**P. 36. A través del convenio 142, Venezuela debe alentar y ayudar a todas las personas en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo a sus aspiraciones, tomando en consideración las necesidades de la sociedad venezolana.**

**Cuadro N° 36: A través del convenio 142, Venezuela debe alentar y ayudar a todas las personas en igualdad de condiciones**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	20	40%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	17	34%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	9	18%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	1	2%
Total	50	100%

Fuente: Terán Claudia (2012)

**Gráfico N° 36: A través del convenio 142, Venezuela debe alentar y ayudar a todas las personas en igualdad de condiciones**



Fuente: Terán Claudia (2012)

**Análisis:**

Con respuestas muy cercanas a la P. 35, un 40% considera que Venezuela debe alentar y ayudar a todas las personas en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo a sus aspiraciones, tomando en consideración las necesidades de la sociedad venezolana. Del análisis del convenio Nro. 142 y de la recomendación 150, pueden extraerse siete principios que echan las bases de lo que en el criterio de la OIT debería ser el desarrollo de los recursos humanos, entre los que figura:

El principio de adecuación a la realidad

El principio de la integralidad

El principio de antropocentrismo

El principio de instrumentalizad

El principio de Universalización Gradual

El principio de la Igualdad

Y el principio de la participación.

Para los efectos del análisis de los resultados efectivamente en Venezuela a consideración de los consultados no se aprecia en su totalidad la voluntad del cumplimiento de estos objetivos.

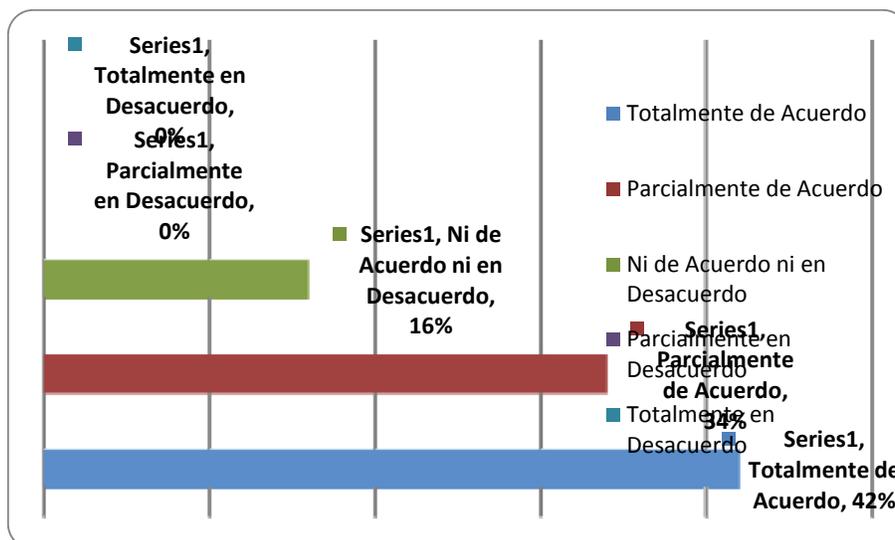
**P. 37. La recomendación nro. 150 de la OTI, versa sobre la relevancia del desarrollo de los recursos humanos, rescata esencialmente la importancia de la orientación profesional, la formación profesional, la implantación de políticas y programas de empleo para jóvenes adultos, todas las esferas de la vida social, económica y cultural.**

**Cuadro N° 37: La recomendación nro. 150 de la OTI, versa sobre la relevancia del desarrollo de los recursos humanos,**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	21	42%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	17	34%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	8	16%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 37**



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

### **Análisis:**

Para todos aquellos consultados tan solo un 42% de los consultados estarían totalmente de acuerdo al asumir que la recomendación nro. 150 de la OTI, versa sobre la relevancia del desarrollo de los recursos humanos, rescata esencialmente la importancia de la orientación profesional, la formación profesional, la implantación de políticas y programas de empleo para jóvenes adultos, todas las esferas de la vida social, económica y cultural. Retomando el principio de la integralidad el desarrollo de los recursos humanos debe partir de políticas y programas completos y coordinados, que permitan a su vez concebir al sistema de enseñanza como un todo integrado y abarcativo tanto de la capacitación, como del desarrollo de la empresa, esto permitirá la racionalización de los recursos y las competencias.

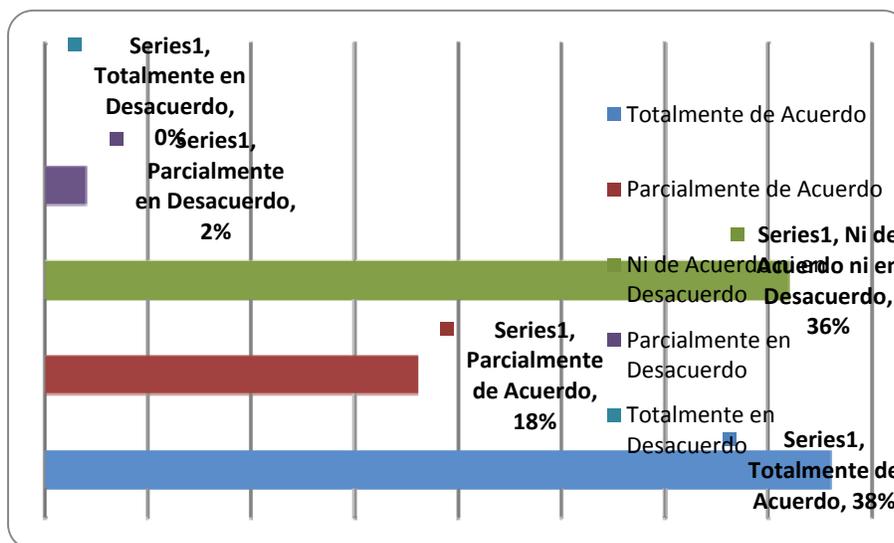
**P.38 Las empresas toman en cuenta lo establecido en el convenio 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación, ratificado por Venezuela, enfatiza en la necesidad de incluir el acceso a los medios de formación o capacitación profesional, condiciones de trabajo en el empleo de las personas sin ninguna distinción, exclusión o preferencias basadas en las calificaciones profesionales.**

**Cuadro N° 38: Las empresas toman en cuenta lo establecido en el convenio 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	19	38%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	9	18%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	18	36%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 38: Las empresas toman en cuenta lo establecido en el convenio 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación**



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

Según las empresas consultado tan solo un 38% de estas empresas toman en cuenta lo establecido en el convenio 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación, ratificado por Venezuela, el cual enfatiza la necesidad de incluir el acceso a los medios de formación o capacitación profesional, condiciones de trabajo en el empleo de las personas sin ninguna distinción, exclusión o preferencias basada en las calificaciones profesionales. Habrá que destacar que la igualdad o no discriminación es una de las normas declaradas con mayor frecuencia en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. De esta manera queda establecido en el Convenio de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (N° 111) establece entre otros factores que el término "discriminación" que

cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.<sup>77</sup>

**P. 39. Venezuela ratifica, consolida y pone en práctica lo establecido en el convenio 122 relativo a políticas de empleo, teniendo entre sus objetivos la necesidad por parte de los países el de destinar políticas en pro del empleo que garantice que el trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga.**

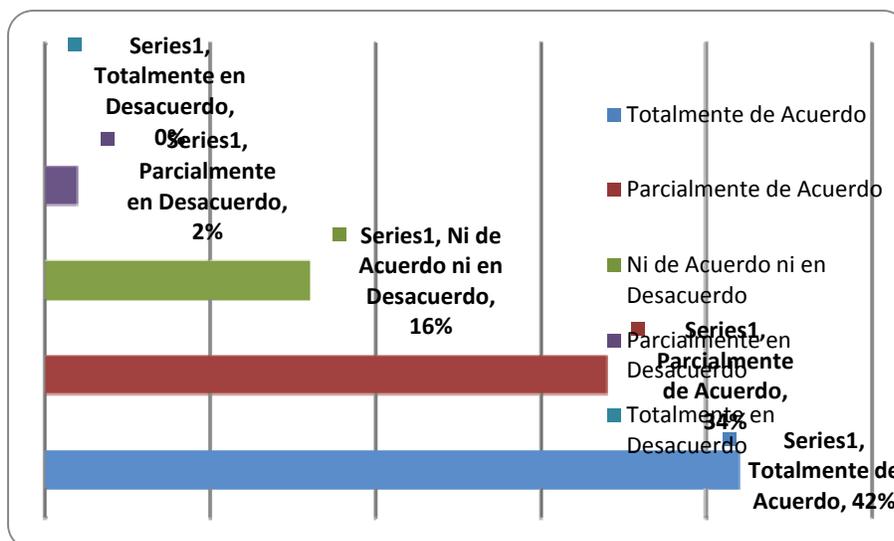
**Cuadro N° 39: Venezuela ratifica, consolida y pone en práctica lo establecido en el convenio 122**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	21	42%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	17	34%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	8	16%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 39: Venezuela ratifica, consolida y pone en práctica lo establecido en el convenio 122**

<sup>77</sup> Se debe señalar, además, que el convenio Nro. 111 establece que las distinciones, exclusiones y preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación. También se refiere el Convenio a la obligación de no discriminar en materia de formación profesional o aprendizaje, lo cual deriva de la importancia que tiene en la moderna empresa, en la industria tecnológicamente desarrollada, la capacitación, único medio para conservar el empleo, ascender o eventualmente conseguir otro igual o mejor, ante los cambios y transformaciones cada vez más vertiginosos.



**Fuente: Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

Ratificando lo establecido en convenios similares 142 y 111, en esta oportunidad los consultado respecto a que Venezuela ratifica, consolida y pone en práctica lo establecido en el convenio 122 relativo a políticas de empleo, teniendo entre sus objetivos la necesidad por parte de los países el de destinar políticas en pro del empleo que garantice que el trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga.

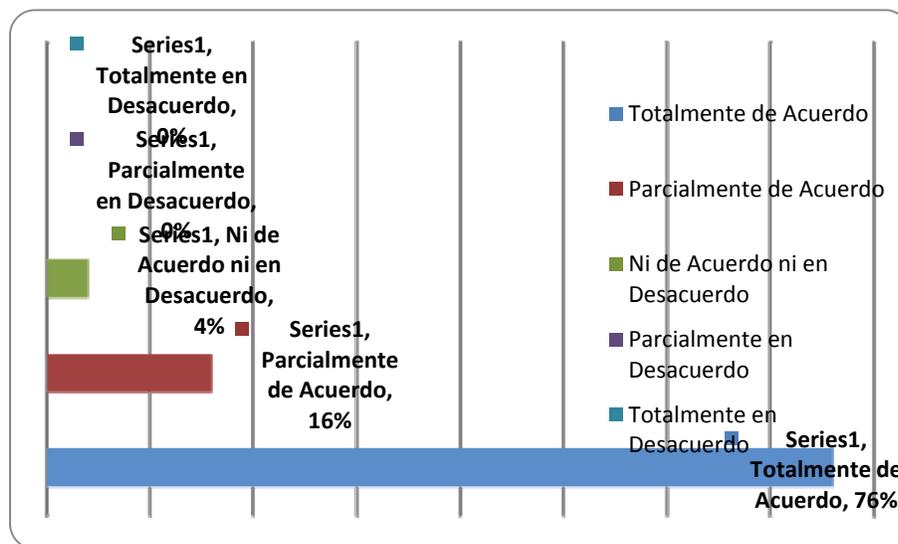
**P. 40. El estado está obligado a dar capacitación y perfeccionamiento profesional, cooperar con la actividad educativa y cultural de los venezolanos, cumpliendo así lo establecido en la recomendación 195 sobre desarrollo de recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente.**

**Cuadro N° 40: El estado y la Capacitación**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	38	76%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	8	16%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 40: El Estado y la Capacitación**



Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Análisis:**

Con un 76% está de acuerdo con la afirmación respecto a que el estado está obligado a dar capacitación y perfeccionamiento profesional, cooperar con la actividad educativa y cultural de los venezolanos, cumpliendo así lo establecido en la recomendación 195 sobre desarrollo de recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente.

En la recomendación se exhorta a los Estados Miembros a formular y aplicar políticas de educación, formación y aprendizaje permanente que promuevan la empleabilidad de las personas a lo largo de su vida. Así mismo, la educación de calidad, la formación previa al empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida son los tres pilares necesarios para el fomento y empleabilidad de las personas.

Resulta relevante destacar el ámbito de actuación del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista Inces (antes INCE), y su respectiva Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista LINCES. , quien establece: garantizar la formación profesional, la capacitación agrícola, el fomento y el desarrollo del aprendizaje, luchar contra el analfabetismo y educación primaria y preparar y laboral material para formar profesionalmente a los venezolanos.

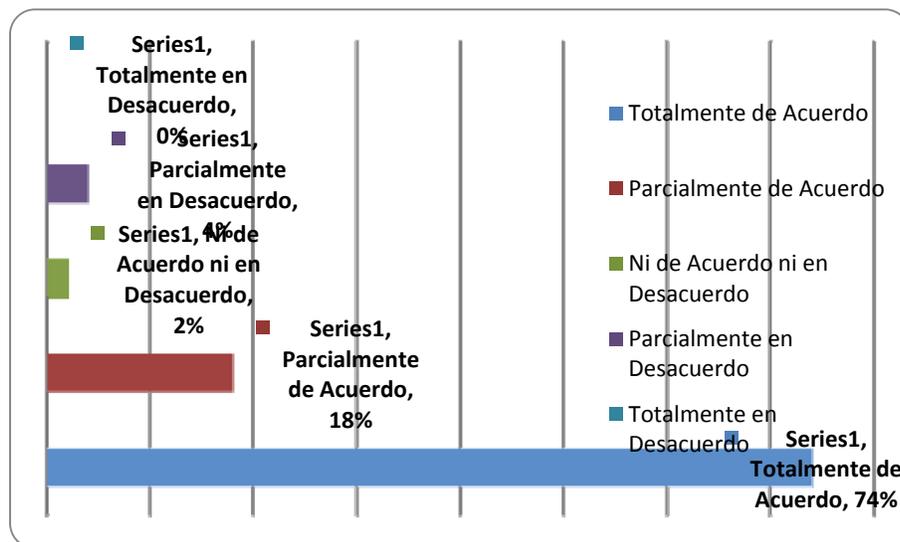
**P. 41. El estado está obligado a dar capacitación y perfeccionamiento profesional, cooperar con la actividad educativa y cultural de los venezolanos.**

**Cuadro N° 41: El Estado y su Obligación a dar Capacitación**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	37	74%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	9	18%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 41: El Estado y su Obligación a dar Capacitación**



**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

### **Análisis:**

Un 74% de los consultados estarían de acuerdo que el estado está obligado a dar capacitación y perfeccionamiento profesional, cooperar con la actividad educativa y cultural de los venezolanos. La capacitación profesional se presenta como el eje principal que tenga el ente gubernamental para garantizar estabilidad y calidad a los ciudadanos de Venezuela.

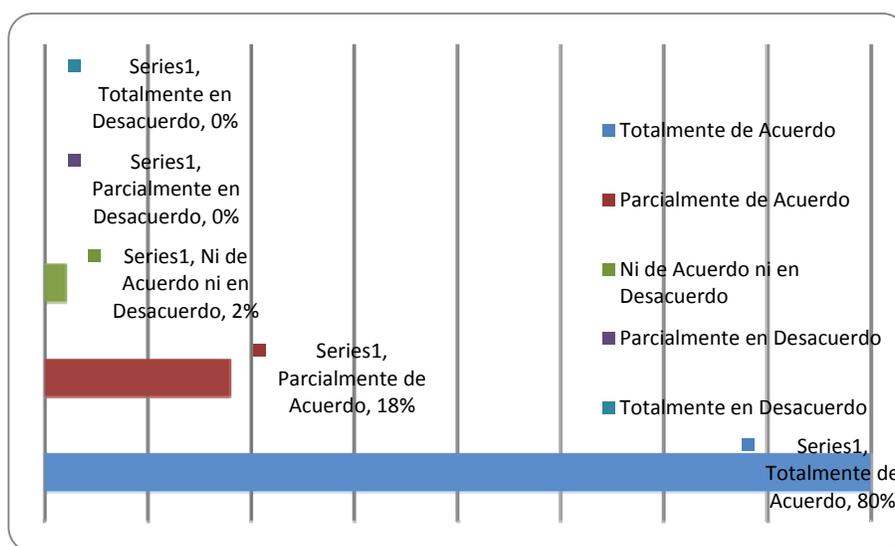
### **P. 42. La formación profesional y la capacitación contribuyen a la formación del personal especializado llevando a cabo el adiestramiento para mejorar la profesionalización de los trabajadores y trabajadoras.**

**Cuadro N° 42: La formación profesional y la capacitación contribuyen**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	40	80%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	9	18%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

Fuente: **Terán Claudia (2012)**

**Gráfico N° 42: La formación profesional y la capacitación contribuyen**



Fuente: **Terán, Claudia (2012)**

**Análisis:**

Un 80% confirma que la formación profesional y la capacitación contribuyen a la formación del personal especializado llevando a cabo el adiestramiento para mejorar la profesionalización de los trabajadores y trabajadoras. De esta manera se ratifica que la formación profesional que posea el trabajador, así como las aptitudes que este exhiba para adquirir nuevas habilidades en el futuro, sin lugar a dudas constituye uno de los aspectos cuya valoración adquiere mayor relevancia en el contexto actual del mundo del trabajo.

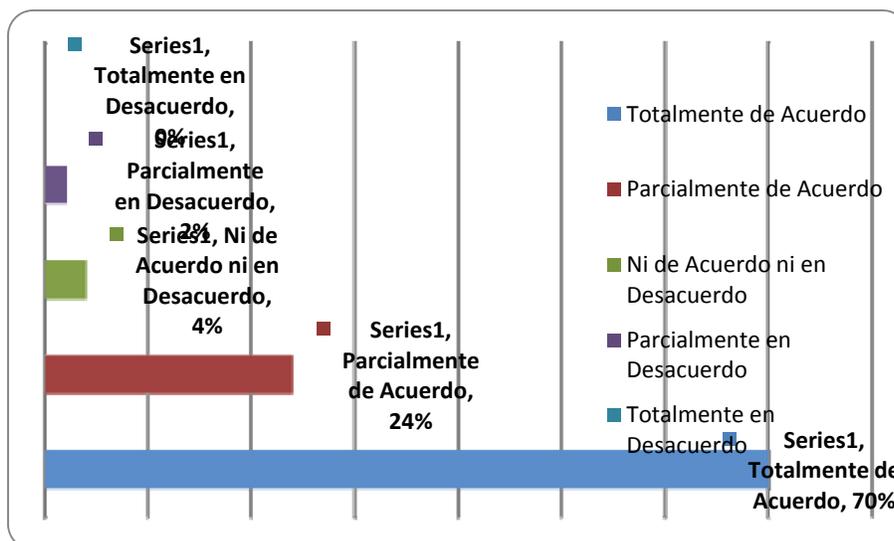
**P. 43. El estado debe proporcionar a los trabajadores y trabajadoras la participación activa en los programas de capacitación para el trabajo.**

**Cuadro N° 43: El estado debe proporcionar a los trabajadores y trabajadoras la participación activa en los programas de capacitación**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	35	70%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	12	24%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 43: El estado debe proporcionar a los trabajadores y trabajadoras la participación activa en los programas de capacitación**



**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Análisis:**

La participación de todos los actores involucrados por las políticas y programas de formación profesional, resulta una condición indispensable para que pueda alcanzarse el éxito a partir de las misma, desde esta perspectiva es posible incluir diferentes modalidades y mecanismo a través de los cuales, los diversos actores sociales intervienen en la construcción del os procesos relativos a la formación profesional. <sup>78</sup>

<sup>78</sup> Ver en Barbagelata (1992), tomo XXXV, Nro. 165, derecho laboral, la participación de los trabajadores en América Latina

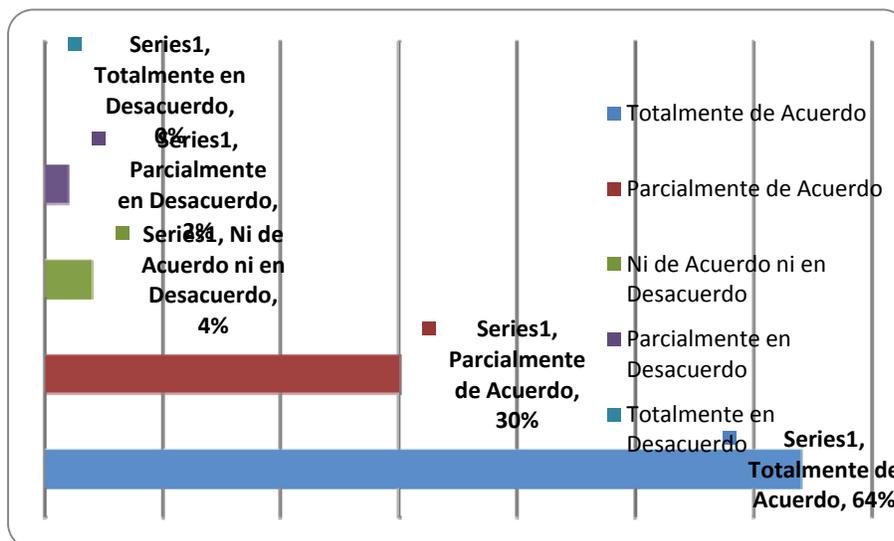
**P. 44. La capacitación es un derecho para fortalecer y complementar el sistema de educación formal del venezolano, así como también corresponder a las exigencias de la administración del trabajo.**

**Cuadro N° 44: capacitación es un derecho para fortalecer y complementar el sistema de educación formal del venezolano**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	32	64%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	15	30%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	1	2%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 44: capacitación es un derecho para fortalecer y complementar el sistema de educación formal del venezolano**



**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Análisis:**

Con un 64% los consultados consideran que la capacitación es un derecho que les permite a los ciudadanos venezolano a fortalecer y complementar el sistema de educación formal. De esta manera queda de manifiesto que los responsables de capacitar en las empresas consultadas otorgan una importancia relevante a los procesos que regula la capacitación en Venezuela, de igual manera lo reseña Aranguren, W (2011, p.108) al referirse al convenio 140 de la OIT sobre la Administración del Trabajo, 1978. Cuando plantea que el personal del sistema de administración del trabajo deberá estar integrado por personas que estén debidamente calificadas para desempeñar actividades que le han sido asignada, que tengan acceso a la formación que tales actividades requieran y que sean independientes de influencia externa indebidas.

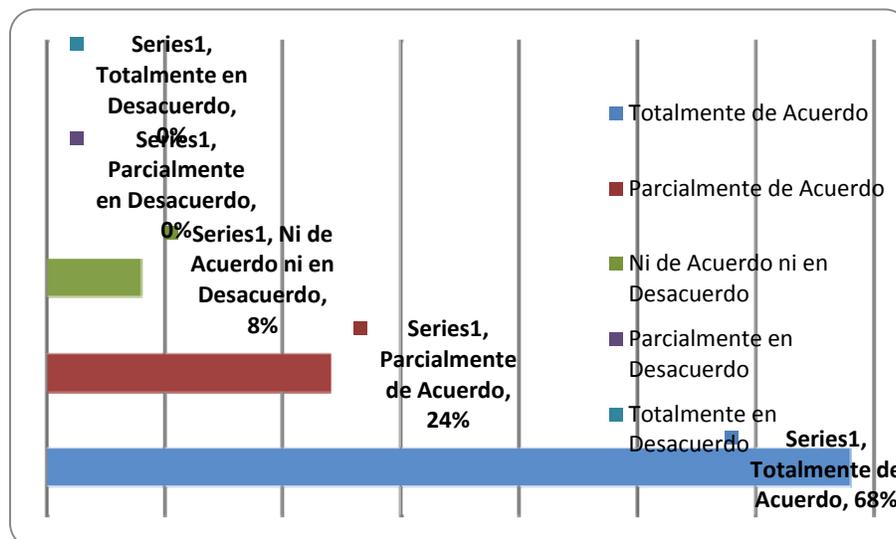
**P. 45. La LOPCYMAT prevé como órganos, los servicios de seguridad y salud en el trabajo, los cuales permite a los trabajadores participar en la elaboración de los planes y actividades de formación.**

**Cuadro N° 45: La LOPCYMAT prevé como órganos, los servicios de seguridad y salud en el trabajo**

	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	34	68%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	12	24%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	4	8%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 45: La LOPCYMAT prevé como órganos, los servicios de seguridad y salud en el trabajo**



**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Análisis:**

Un 24% de las empresas consultadas consideran que la LOPCYMAT prevé como órganos, los servicios de seguridad y salud en el trabajo, los cuales permite a los trabajadores participar en la elaboración de los planes y actividades de formación., no obstante un 68% están totalmente de acuerdo. Es posible comprender que no todas las empresas están permitiendo que los trabajadores permitan la participación de los planes y actividades de formación. En la parte II relacionados a los aspectos que puedan ser fiscalizados por un funcionarios de inspección se establece entre otros puntos que se debe garantizar un plan de educación e información teórica y práctica en materia de seguridad y salud en el trabajo con al menos 16 horas trimestrales por cada trabajador dentro de la jornada de trabajo, los cuales podrán aumentar de acuerdo a los procesos. De la misma forma que en otros aspectos de la LOPCYMAT se establece la sanción para aquellas empresas (empleadores) que no desarrolle programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores en materia de seguridad.

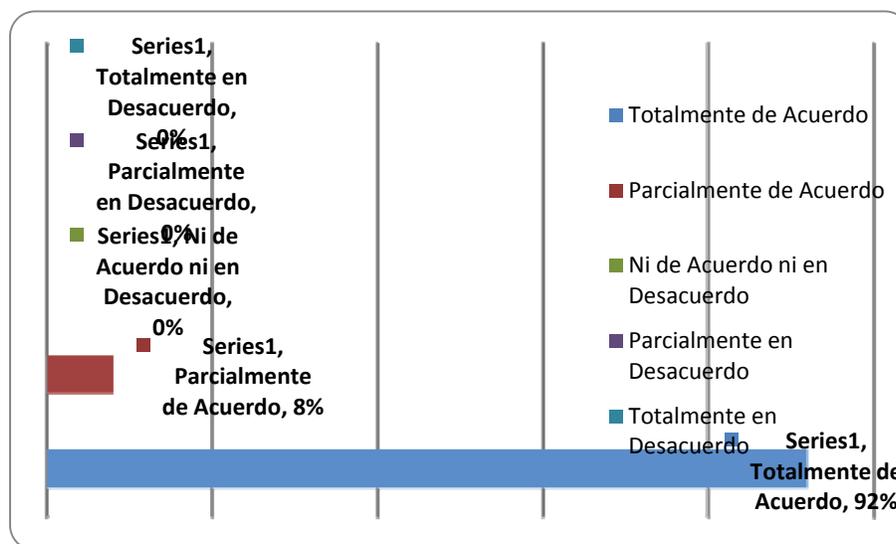
**P. 46. A los trabajadores y trabajadoras se les debe garantizar las condiciones, la formación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, de forma de garantizar y velar por su bienestar.**

**Cuadro N° 46: los trabajadores y trabajadoras se les debe garantizar las condiciones, la formación y capacitación**

	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	46	92%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	4	8%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 46: los trabajadores y trabajadoras se les debe garantizar las condiciones, la formación y capacitación**



**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Análisis:**

Un 92% aprecia positivamente que a los trabajadores y trabajadoras se les debe garantizar las condiciones, la formación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, de forma de garantizar y velar por su bienestar.

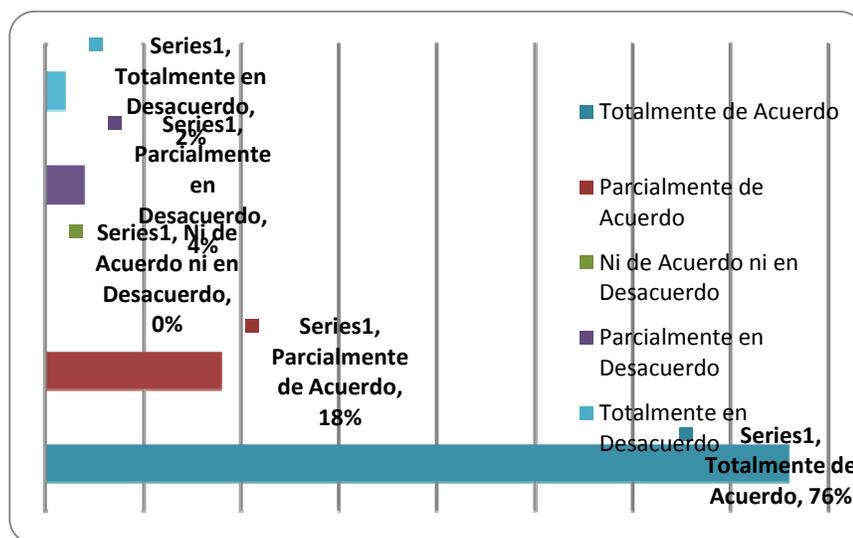
**P. 47. Es un deber tanto de los patrones como del estado a través de su centro de capacitación educativa socialista (INCES) garantizar una educación profesional al alcance de todos los ciudadanos venezolanos.**

**Cuadro N° 47: Es un deber tanto de los patrones como del estado a través de su centro de capacitación educativa socialista**

ALTERNATIVAS	Respuestas	Porcentaje
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	38	76%
<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	9	18%
<b>Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</b>	0	0%
<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	2	4%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	1	2%
Total	50	100%

**Fuente: Terán, Claudia (2012)**

**Gráfico N° 47: Es un deber tanto de los patrones como del estado a través de su centro de capacitación educativa socialista.**



Análisis:

Un 76% considera que es un deber tanto de los patrones como del estado a través de su centro de capacitación educativa socialista (INCES) garantizar una educación profesional al alcance de todos los ciudadanos venezolanos. El INCES como organismo autónomo, adscrito al ministerio del Poder Popular para la Economía Comunal, creado por el Ley el 22 de Agosto de 1959, persigue fundamentalmente garantizar la formación de los ciudadanos, en correspondencia el INCES a través de la Ley promulgada el 23 de Junio del 2008 garantiza que los empleadores presenten los Programas de Formación y Capacitación de los Trabajadores de acuerdo a los derechos establecidos en el artículo 20 del INCES.

### **CONCLUSIONES**

En la actualidad han sido muchos los acontecimientos que han caracterizado el crecimiento y la evolución del sector empresarial; y que han causado un gran impacto dentro de las organizaciones, siendo el de mayor incidencia la necesidad de contar con un personal altamente calificado para enfrentar las transformaciones a que da lugar el proceso de la globalización. Retomando a Alves (ob cit) la globalización de los mercados parece ser una ineludible disyuntiva que no solo considera la tecnología de información y comunicación, sino mas bien, en ella confluye aspectos donde converge la capacidad de negociación ante los cambios globales, la productividad y la competitividad, factores estos que estaría enmarcados en un proyecto de integración, donde se consolide las estrategias de negocio pero también las competencias de las personas que crean y fortalecen las empresas globales,

haciendo varaderos esfuerzos para el desarrollo educativo y profesional de la gente.

De esta manera, cada vez más se acelera la marcha de los cambios globales, las fronteras de las organizaciones se han vuelto más fluidas y los miembros de la comunidad provienen tanto del interior de la organización (empleados) como del exterior (clientes, proveedores y ciudadanos), sumado a las nuevas tecnologías de las comunicaciones que potencian la productividad, además de ahorrarles tiempo y dinero a las organizaciones del mundo en las próximas décadas.

En palabras de Porter (ob.cit), este proceso de adaptación a las nuevas exigencias globales, implicaría la búsqueda constante de alcanzar ventajas competitivas y asumir el reto de promover permanentes e importantes mejoras, que le permitirán a los actores laborales a competir en el mercado, además de mantenerse en él, enfrentando el continuo proceso evolutivo y transformador del cual forma parte, por lo que se hace necesario contar con la capacidad de ser flexible, prever y promover el cambio y aprender del mismo con rapidez.

Por tanto es notorio el reconocimiento al proceso globalizador, el cual ha introducido una modificación importante en los países de América Latina, quiénes asumen constantes reformas económicas, políticas y sociales de cara a la creciente competencia internacional, este factor ha introducido en estos países el estímulo a la capacidad de

innovación, y a la necesidad de incrementar competencias en los trabajadores, para así responder a los constantes requerimientos del desarrollo económico contemporáneo. Así entonces, la evolución del mercado de trabajo y la influencia de la globalización, ha hecho suponer que el escenario empresarial se perfila como aquel que tiene posibilidades de introducir innovaciones y componentes claves vinculados a la productividad y orientando a una mayor flexibilización de las relaciones laborales, lo que permite colocar en un lugar especial el estudio de la nueva gestión integrada a las personas donde el componente formativo pasa a estar en primer plano. Cejas (2008)

No queda duda, que el impacto de la globalización en el mundo actual hace que nuestro planeta sea cada vez más la llamada Aldea Global, lo que permite reconocer que las personas, que actuamos y nos desarrollamos en ella requieran reconocer la relevancia del trabajo, lo social, lo cultural, lo económico y lo político. Todos estos factores son de destacada importancia en los momentos actuales, dado la complejidad que tiene- no solo las situaciones cotidianas sino también las laborales – el mundo de hoy. Para Etkin(2010) la complejidad es un enfoque que considera a la organización como un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sin razón, armonías y disonancias. Hay en estas relaciones fuerzas que están operando en un sentido complementario pero también divergente e indiferente. Lo complejo así, tiene que ver con los intercambios en un ambiente incierto y cambiante, con una competencia agresiva, donde la innovación tecnológica lleva al acortamiento de los ciclos de renovación tanto en métodos y equipos, pero también y lo mas importante en la gente.

De esta manera, aun cuando sea necesario para la adaptación y continuidad de la organización, el aprendizaje no es un proceso sobre el cual exista un acuerdo tácito. Para Argyris (1993) citado por Etkin (ob. Cit), el aprendizaje constituye un proceso y un ambiente que debe ser impulsado desde la dirección para vencer las barreras organizativas. Son además muchos los factores que inciden en los procesos de aprendizajes y por ende de capacitación.

En este orden de ideas, las organizaciones apuestan cada vez más por organizaciones lineales no solo a nivel de estructura sino también a nivel funcional. Esto implica que la dirección de personas en las organizaciones es un factor esencial en la estrategia de la empresa así como en los componentes de cambios a lo que se encuentran sujetas. En este sentido, Bayón Marine (ob.cit) plantea que en la práctica, los resultados de una organización aparecen como la resultante de miles de pequeñas acciones y decisiones que día a día adoptan las personas que la componen, cada uno en su puesto de trabajo. No es posible – a modo de ver del especialista - olvidar que la gestión de personas se desenvuelve en un estado de incertidumbre y riesgo, esto hace comprender que la estrategia global de la organización y los resultados parciales que se obtienen son considerados de cara a los objetivos estratégicos vinculados con la visión y misión de la organización.

Así entonces, se pone de manifiesto las características de una organización del trabajo que demarca la flexibilidad de los procesos como un factor preponderante en las organizaciones, la tabla siguiente hace mención a las diferencias notorias de los componentes tradicionales y los contemporáneos que identifican la organización flexible y lineal:

LA ORGANIZACIÓN DE ANTES	LA ORGANIZACIÓN Flexible
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organización Jerárquica</li> <li>✓ Objetivos impuestos.</li> <li>✓ Puestos predefinidos</li> <li>✓ Entendimiento limitado del marco general del proceso del trabajo</li> <li>✓ Trabajo especializado con tecnologías tradicionales</li> <li>✓ Gerencia del flujo de producción en un ambiente estable</li> <li>✓ trabajo basado en la fuerza física ampliada a materiales o a la manipulación de objetos</li> <li>✓ Habilidades manuales, destreza y velocidad.</li> <li>✓ Rutina situaciones repetitivas y problemas predecibles.</li> <li>✓ Predominan trabajadores manuales especializados</li> <li>✓ Trabajo desarrollado por ordenes y especificaciones</li> <li>✓ Trabajo supervisado</li> <li>✓ Superación entre pensamiento y acción</li> <li>✓ Individuos adaptados a los requerimientos de las maquinas</li> <li>✓ Perfiles homogéneos de habilidades y estrecho campo de competencias</li> <li>✓ Capacitación inicial complementada con la experiencia en el empleo.</li> <li>✓ Calificaciones ocupacionales rígidas basadas en habilidades y experiencia</li> <li>✓ Bajo grado de autosatisfacción</li> <li>✓ Sindicatos estructurados por sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organización del trabajo inicia en los trabajadores.</li> <li>✓ Participación en la conceptualización de los proyectos</li> <li>✓ Flexibilidad en actividades y roles</li> <li>✓ Comprensión de todo el proceso.</li> <li>✓ Trabajo complejo con enriquecimiento horizontal y vertical y ayuda de tecnología informática</li> <li>✓ Gerencia de flujos de información en un ambiente cambiante.</li> <li>✓ Trabajo intelectual basado en manejo y transmisión de información</li> <li>✓ Velocidad intelectual en términos de percepción, reacción y coordinación.</li> <li>✓ Manejo de situaciones imprevisibles y desrutinizadas que requieren acumulación de experiencia</li> <li>✓ Predominan trabajadores competentes, técnicos, ingenieros y staff de gerencia</li> <li>✓ Trabajo requiere autonomía, iniciativa , responsabilidad y creatividad</li> <li>✓ Trabajo auto evaluado.</li> <li>✓ Integración de pensamiento y acción, solución de problemas.</li> <li>✓ Adaptación para responder a los requerimientos de cada situación</li> <li>✓ Habilidades heterogéneas, amplio rango de competencia que incluye competencias relacionales.</li> <li>✓ Capacitación inicial y luego capacitación formal e informal</li> <li>✓ Clasificación vinculada a la adaptabilidad y capacidad para asimilar nuevos conocimientos.</li> <li>✓ Énfasis en la autosatisfacción, inversión en personal.</li> <li>✓ Sindicatos por ocupación y compañía.</li> </ul>

Fuente: Fernando Vargas (2000). De las virtudes laborales a las competencias clave: Un nuevo concepto para antiguas demandas. Cinterfor. Uruguay.

En este estudio, se enfatiza la flexibilidad del trabajo, la cual se extiende en toda América Latina, y ha formado parte de aquellos componentes que son requeridos para el desarrollo de los países. Siendo notorio en ella los cambios y principales tendencias del mundo del trabajo, las cuales apuntan a:

- Reducción del Proletariado Manual, Fabril Estable.
- Aumento del Trabajo Asalariado y del Proletariado precarizado a escala Mundial.
- Aumento del Trabajo Femenino
- Tercerización Del trabajo-
- El trabajo Polivalente.

La flexibilidad comprende la dimensión de las organizaciones en los componentes internos de la organización y la capacidad de dar respuesta a las exigencias del entorno cambiante, de esta manera, la flexibilidad productiva y laboral apunta a la capacidad de los sistemas de las organizaciones y de los individuos para adaptarse al cambio mediante el establecimiento de nuevas estructuras y nuevas formas de comportamiento, así entonces, la flexibilidad del derecho de trabajo, en palabras de Mesquita (ob.cit) serán las medidas o procedimientos de naturaleza jurídica que tienen la finalidad social y económica de conferirá a las empresas la posibilidad de ajustar a su producción, empleo y condiciones de trabajo a las contingencias rápidas o continuas del sistema económico

Así pues, se hace necesario enfatizar sobre los años más recientes en el mundo de las organizaciones sobre el significado y relevancia que ha tenido las personas y su propio desempeño, la cual se ha convertido en una tendencia re orientadora donde la capacitación laboral es de vital importancia.

Esta tesis doctoral se inscribe bajo el desarrollo de la temática orientada al estudio de la Capacitación Laboral, la cual a menudo se centra fundamentalmente en la construcción de discursos que se orientan a promover el saber, sin embargo son muchas las opciones que da lugar a escenarios sobre las modalidades del proceso de capacitación en el mundo empresarial y en general en el mercado laboral, reuniendo objetivos claros y definidos del proceso, que implican *la demostración del Saber*, entendida para Cejas y Grau (2008) como la práctica para mejorar continuamente el desempeño en base a los conocimientos adquiridos, *el Saber Conocer* determinado por las estrategias que se utilicen para el saber ser, el saber conocer y el saber hacer dentro de un determinado contexto, y *el Saber Hacer* orientado a la formación de las competencias.

Desde esta concepción la Capacitación Laboral es el centro de interés en el desarrollo del estudio, por cuanto se ha convertido en un factor que se encuentra presente en los análisis de la agenda laboral donde la búsqueda de mecanismos, implementación de procesos y metodología es la agenda de primer orden para los que tienen la tarea de dirigir personas.

La capacitación es una actividad clave en el mundo del trabajo, hoy más que nunca es decisiva en la dirección de recursos humanos de las organizaciones. Su desarrollo efectivo decide la supervivencia de las empresas, la capacitación es uno de los elementos, que conforma los recursos humanos en la ventaja competitiva básica de las empresas. De esta manera la capacitación continua es el sustento esencial de la formación y de las competencias. El desarrollo así de las competencias laborales viene dado por el proceso de formación y de capacitación que una persona reciba en el seno de su desempeño y desarrollo profesional.

A tenor de lo expuesto, en esta tesis doctoral se considera la capacitación como una parte integrante en el desarrollo humano, de igual manera existe un reconocimiento y una contribución más que importante en la eficacia empresarial. Este proceso, implica puntualizar que existe una gran

variedad de conceptos afines que se entremezclan con ésta y que, además, originan una confusión en el contenido de ellos. En un significado global la capacitación vendría a reconocerse como un sistema que incluye todas las acciones y procedimientos mediante los cuales la empresa analiza, planifica y desarrolla en sus empleados, de todos los niveles, los nuevos conocimientos y habilidades necesarios para adaptarse a las circunstancias cambiantes del entorno

Otra de las variables relevantes del estudio es la formación, comprendida como el conjunto integrado de actuaciones dirigidas a incrementar el capital humano, a través de la integración del reconocimiento que procede del sistema productivo de cara al sistema educativo, así como la introducción de transparencia en el sistema de cualificación laboral que rige las relaciones del mercado de trabajo, este proceso implica considerar aspectos como *la pertinencia* entendida como aquella acción formativa que se pone en práctica en la resolución de los problemas detectados, *en la eficiencia* buscando con ella cumplir con los objetivos estratégicos que se han planteado previamente y por último *el alcance que tenga el plan formativo* reintentaría medir el impacto en el contenido laboral condicionado al éxito que se espera alcanzar con los resultados efectivos luego de realizar el proceso formativo.

Finalmente se estudio las competencias entendidas como las respuestas profesionales que una persona da los requerimiento de su puesto de trabajo (un puesto de trabajo que está ubicado en una organización concreta, un sector o actividad determinada, un contexto social, político, económico concreto etc.). En este sentido, el estudio llega a la conclusión que las competencias refieren:

La metodología es aplicable a las personas (individualmente o en forma grupal.

✓ Implica unos conocimientos –saberes, una habilidades-saber hacer y una actitudes y conducta –saber estar- integrado entre sí.

✓ Incluye las capacidades y procedimientos informales, además de las formales...

✓ Constituye un capital o potencia de actuación a la capacidad que tiene la persona para ponerse en acción.

Por tanto las competencias ha impulsado la construcción de un acervo de conocimientos propios de la misma formación profesional, propiciados por la nueva organización del trabajo, que promueve la adaptación del trabajador ante los rápidos cambios del mercado laboral.

## CONCLUSIONES

El estudio finalmente considero que una organización productiva se flexibiliza dado que depende de los procesos productivos Pero que necesariamente esta debe propender a tomar en consideración el aspecto humano y social que se rescata en cuanto a la capacitación como esta planteada actualmente dentro de su regulación normativa esto es como proceso colectivo ,integral continuo .

Igualmente surge la necesidad determinante revisar el contexto de las legislaciones que regula los procesos productivos y de trabajo en las organizaciones y en los países. esta afirmación coincide con lo establecido por Mesquita (1995, p.18) define la flexibilidad del derecho del trabajo como "...las medidas o procedimientos de naturaleza jurídica que tienen la finalidad social y económica de conferir a las empresas la posibilidad de ajustar a su producción, empleo y condiciones de trabajo a las contingencias rápidas o continuas del sistema económico.

Así mismo se preciso la consideración de que referirse que el establecimiento de normas legales flexible Se asume la complejidad como la mayor disposición del trabajador en tiempo, lugar e intensidad del esfuerzo acometido para llevar a cabo un conjunto de tareas bajo un contrato por el cual se retribuye el producto del trabajo-bien o servicio- realizado, según los requerimientos de calidad existentes, bajo esta premisa no es posible adoptarla solo en su acepción jurídica.

Otra premisa que se cumple es el de que la flexibilidad laboral introduce cambios en base a las transformaciones de la contratación colectiva, las leyes laborales, a la estructura establecida en los pactos colectivos entre sindicatos, estado y empresa. La flexibilidad laboral es una de las respuestas más importantes que las empresas están dando a los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y en el mercado, sea en el ámbito nacional que global, en los últimos años.

De esta manera, cada vez más se acelera la marcha de los cambios globales, las fronteras de las organizaciones se han vuelto más fluidas y los miembros de la comunidad provienen tanto del interior de la organización (empleados) como del exterior (clientes, proveedores y ciudadanos), sumado a las nuevas tecnologías de las comunicaciones que potencian la productividad, además de ahorrarles tiempo y dinero a las organizaciones del mundo en las próximas décadas.

Se rescata en el nuevo texto legal en Venezuela con la aprobación de la Ley Orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras el aspecto Social de la capacitación en Venezuela su unificación en un solo capítulo de la Ley , se asumen las garantías de esta capacitación en manos del Estado y un nuevo sujeto colectivo entre en juego a efectos de su control y desarrollo.

Por tanto es notorio en esta el reconocimiento al proceso globalizador, el cual ha introducido una modificación importante en los países de América Latina, quienes asumen constantes reformas económicas, políticas y sociales de cara a la creciente competencia internacional, este factor ha introducido en estos países el estímulo a la capacidad de innovación, y a la necesidad de incrementar competencias en los trabajadores, para así responder a los constantes requerimientos del desarrollo económico contemporáneo. Así entonces, la evolución del mercado de trabajo y la influencia de la

globalización, ha hecho suponer que el escenario empresarial se perfila como aquel que tiene posibilidades de introducir innovaciones y componentes claves vinculados a la productividad y orientando a una mayor flexibilización de las relaciones laborales, lo que permite colocar en un lugar especial el estudio de la nueva gestión integrada a las personas donde el componente formativo pasa a estar en primer plano.

No queda duda, que el impacto de la globalización en el mundo actual hace que nuestro planeta sea cada vez más la llamada Aldea Global, lo que permite reconocer que las personas, que actuamos y nos desarrollamos en ella requieran reconocer la relevancia del trabajo, lo social, lo cultural, lo económico y lo político. Todos estos factores son de destacada importancia en los momentos actuales, dado la complejidad que tiene- no solo las situaciones cotidianas sino también las laborales – el mundo de hoy. Para Etkin (2010) la complejidad es un enfoque que considera a la organización como un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sin razón, armonías y disonancias. Hay en estas relaciones fuerzas que están operando en un sentido complementario pero también divergente e indiferente. Lo complejo así, tiene que ver con los intercambios en un ambiente incierto y cambiante, con una competencia agresiva, donde la innovación tecnológica lleva al acortamiento de los ciclos de renovación tanto en métodos y equipos, pero también y lo mas importante en la gente.

De esta manera, aun cuando sea necesario para la adaptación y continuidad de la organización, el aprendizaje no es un proceso sobre el cual exista un acuerdo tácito. Para Argyris (1993) citado por Etkin (ob. Cit), el aprendizaje constituye un proceso y un ambiente que debe ser impulsado desde la dirección para vencer las barreras organizativas. Son además muchos

los factores que inciden en los procesos de aprendizajes y por ende de capacitación.

En este orden de ideas, las organizaciones apuestan cada vez más por organizaciones lineales no solo a nivel de estructura sino también a nivel funcional. Esto implica que la dirección de personas en las organizaciones es un factor esencial en la estrategia de la empresa así como en los componentes de cambios a lo que se encuentran sujetas.

En este sentido, Bayón Marine (ob.cit) plantea que en la práctica, los resultados de una organización aparecen como la resultante de miles de pequeñas acciones y decisiones que día a día adoptan las personas que la componen, cada uno en su puesto de trabajo. No es posible – a modo de ver del especialista - olvidar que la gestión de personas se desenvuelve en un estado de incertidumbre y riesgo, esto hace comprender que la estrategia global de la organización y los resultados parciales que se obtienen son considerados de cara a los objetivos estratégicos vinculados con la visión y misión de la organización.

Así entonces, se pone de manifiesto las características de una organización del trabajo que demarca la flexibilidad de los procesos como un factor preponderante en las organizaciones, la tabla siguiente hace mención a las diferencias notorias de los componentes tradicionales y los contemporáneos que identifican la organización flexible y lineal:

LA ORGANIZACIÓN DE ANTES	LA ORGANIZACIÓN Flexible
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organización Jerárquica</li> <li>✓ Objetivos impuestos.</li> <li>✓ Puestos predefinidos</li> <li>✓ Entendimiento limitado del marco general del proceso del trabajo</li> <li>✓ Trabajo especializado con tecnologías tradicionales</li> <li>✓ Gerencia del flujo de producción en un ambiente estable</li> <li>✓ trabajo basado en la fuerza física ampliada a materiales o a la manipulación de objetos</li> <li>✓ Habilidades manuales, destreza y velocidad.</li> <li>✓ Rutina situaciones repetitivas y problemas predecibles.</li> <li>✓ Predominan trabajadores manuales especializados</li> <li>✓ Trabajo desarrollado por ordenes y especificaciones</li> <li>✓ Trabajo supervisado</li> <li>✓ Superación entre pensamiento y acción</li> <li>✓ Individuos adaptados a los requerimientos de las maquinas</li> <li>✓ Perfiles homogéneos de habilidades y estrecho campo de competencias</li> <li>✓ Capacitación inicial complementada con la experiencia en el empleo.</li> <li>✓ Calificaciones ocupacionales rígidas basadas en habilidades y experiencia</li> <li>✓ Bajo grado de autosatisfacción</li> <li>✓ Sindicatos estructurados por sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organización del trabajo inicia en los trabajadores.</li> <li>✓ Participación en la conceptualización de los proyectos</li> <li>✓ Flexibilidad en actividades y roles</li> <li>✓ Comprensión de todo el proceso.</li> <li>✓ Trabajo complejo con enriquecimiento horizontal y vertical y ayuda de tecnología informática</li> <li>✓ Gerencia de flujos de información en un ambiente cambiante.</li> <li>✓ Trabajo intelectual basado en manejo y transmisión de información</li> <li>✓ Velocidad intelectual en términos de percepción, reacción y coordinación.</li> <li>✓ Manejo de situaciones imprevisibles y desrutinizadas que requieren acumulación de experiencia</li> <li>✓ Predominan trabajadores competentes, técnicos, ingenieros y staff de gerencia</li> <li>✓ Trabajo requiere autonomía, iniciativa , responsabilidad y creatividad</li> <li>✓ Trabajo auto evaluado.</li> <li>✓ Integración de pensamiento y acción, solución de problemas.</li> <li>✓ Adaptación para responder a los requerimientos de cada situación</li> <li>✓ Habilidades heterogéneas, amplio rango de competencia que incluye competencias relacionales.</li> <li>✓ Capacitación inicial y luego capacitación formal e informal</li> <li>✓ Clasificación vinculada a la adaptabilidad y capacidad para asimilar nuevos conocimientos.</li> <li>✓ Énfasis en la autosatisfacción, inversión en personal.</li> <li>✓ Sindicatos por ocupación y compañía.</li> </ul>

Fuente: Fernando Vargas (2000).De las virtudes laborales a las competencias clave: Un nuevo concepto para antiguas demandas. Cinterfor. Uruguay.

En este estudio, se enfatiza la flexibilidad del trabajo, la cual se extiende en toda América Latina, y ha formado parte de aquellos componentes que son requeridos para el desarrollo de los países. Siendo notorio en ella los cambios y principales tendencias del mundo del trabajo, las cuales apuntan a:

- Reducción del Proletariado Manual, Fabril Estable.
- Aumento del Trabajo Asalariado y del Proletariado precarizado a escala Mundial.
- Aumento del Trabajo Femenino
- Tercerización Del trabajo-
- El trabajo Polivalente.

La flexibilidad comprende la dimensión de las organizaciones en los componentes internos de la organización y la capacidad de dar respuesta a las exigencias del entorno cambiante, de esta manera, la flexibilidad productiva y laboral apunta a la capacidad de los sistemas de las organizaciones y de los individuos para adaptarse al cambio mediante el establecimiento de nuevas estructuras y nuevas formas de comportamiento, así entonces, la flexibilidad del derecho de trabajo, en palabras de Mesquita (ob.cit) serán las medidas o procedimientos de naturaleza jurídica que tienen la finalidad social y económica de conferirá a las empresas la posibilidad de ajustar a su producción, empleo y condiciones de trabajo a las contingencias rápidas o continuas del sistema económico

Así pues, se hace necesario enfatizar sobre los años más recientes en el mundo de las organizaciones sobre el significado y relevancia que ha tenido las personas y su propio desempeño, la cual se ha convertido en una tendencia re orientadora donde la capacitación laboral es de vital importancia.

Esta tesis doctoral se inscribe bajo el desarrollo de la temática orientada al estudio de la Capacitación Laboral, la cual a menudo se centra fundamentalmente en la construcción de discursos que se orientan a promover el saber, sin embargo son muchas las opciones que da lugar a escenarios sobre las modalidades del proceso de capacitación en el mundo empresarial y en general en el mercado laboral, reuniendo objetivos claros y

definidos del proceso, que implican *la demostración del Saber*, entendida para Cejas y Grau (2008) como la práctica para mejorar continuamente el desempeño en base a los conocimientos adquiridos, *el Saber Conocer* determinado por las estrategias que se utilicen para el saber ser, el saber conocer y el saber hacer dentro de un determinado contexto, y *el Saber Hacer* orientado a la formación de las competencias.

Desde esta concepción la Capacitación Laboral es el centro de interés en el desarrollo del estudio, por cuanto se ha convertido en un factor que se encuentra presente en los análisis de la agenda laboral donde la búsqueda de mecanismos, implementación de procesos y metodología es la agenda de primer orden para los que tienen la tarea de dirigir personas.

La capacitación es una actividad clave en el mundo del trabajo, hoy más que nunca es decisiva en la dirección de recursos humanos de las organizaciones. Su desarrollo efectivo decide la supervivencia de las empresas, la capacitación es uno de los elementos, que conforma los recursos humanos en la ventaja competitiva básica de las empresas. De esta manera la capacitación continua es el sustento esencial de la formación y de las competencias. El desarrollo así de las competencias laborales viene dado por el proceso de formación y de capacitación que una persona reciba en el seno de su desempeño y desarrollo profesional.

A tenor de lo expuesto, en esta tesis doctoral se considera la capacitación como una parte integrante en el desarrollo humano, de igual manera existe un reconocimiento y una contribución más que importante en la eficacia empresarial. Este proceso, implica puntualizar que existe una gran variedad de conceptos afines que se entremezclan con ésta y que, además, originan una confusión en el contenido de ellos. En un significado global la capacitación vendría a reconocerse como un sistema que incluye todas las acciones y procedimientos mediante los cuales la empresa analiza, planifica y desarrolla en sus empleados, de todos los niveles, los nuevos conocimientos y

habilidades necesarios para adaptarse a las circunstancias cambiantes del entorno

Otra de las variables relevantes del estudio es la formación, comprendida como el conjunto integrado de actuaciones dirigidas a incrementar el capital humano, a través de la integración del reconocimiento que procede del sistema productivo de cara al sistema educativo, así como la introducción de transparencia en el sistema de cualificación laboral que rige las relaciones del mercado de trabajo, este proceso implica considerar aspectos como *la pertinencia* entendida como aquella acción formativa que se pone en práctica en la resolución de los problemas detectados, *en la eficiencia* buscando con ella cumplir con los objetivos estratégicos que se han planteado previamente y por último *el alcance que tenga el plan formativo* reintentaría medir el impacto en el contenido laboral condicionado al éxito que se espera alcanzar con los resultados efectivos luego de realizar el proceso formativo.

Finalmente se estudio las competencias entendidas como las respuestas profesionales que una persona da los requerimiento de su puesto de trabajo (un puesto de trabajo que está ubicado en una organización concreta, un sector o actividad determinada, un contexto social, político, económico concreto etc.). En este sentido, el estudio llega a la conclusión que las competencias refieren:

La metodología es aplicable a las personas (individualmente o en forma grupal.

✓ Implica unos conocimientos –saberes, una habilidades-saber hacer y una actitudes y conducta –saber estar- integrado entre sí.

✓ Incluye las capacidades y procedimientos informales, además de las formales...

✓ Constituye un capital o potencia de actuación a la capacidad que tiene la persona para ponerse en acción.

Por tanto las competencias ha impulsado la construcción de un acervo de conocimientos propios de la misma formación profesional, propiciados por la nueva organización del trabajo, que promueve la adaptación del trabajador ante los rápidos cambios del mercado laboral .

## **BIBLIOGRAFIA GENERAL**

## **BIBLIOGRAFIA GENERAL**

- Acevedo Y Pineda (1999). Metodología de la Investigación. Segunda Edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington
- Acevedo, Doris (2005) Flexibilidad División Sexual del Trabajo y Salud Laboral. Universidad de Carabobo. Publicaciones del CDCH. Valencia.
- Aguirre Andrade, Alix y MANASIA Fernández, Nelly. Sinergia Natural en la Globalización: Suite Ofimática Y Organizaciones Flexibles e Inteligentes. Revista de Ciencias Sociales. Documento en Linea- Consultado 20 Abril 2010., p.419-431.
- Albert Gómez (2010) La Investigación Educativa. Claves Teóricas. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Albizu Eneka (2000) Flexibilidad Laboral y Gestión de los Recursos Humanos. Editorial Ariel. Sociedad Económica. Madrid. España.
- Alfonso (2004). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Caracas.
- Allen, Nathalie & Meyer, John (1997). Commitment in the workplace, (theory, research and application), London: Sage publications.
- Allen, T.D; Herst, D.E.L; Bruck, C.S., y Sutton, M. (2007). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 5, pp. 278-308.
- Alles, Martha (2001). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Ediciones Gránica. Barcelona. España.
- Anahí Guelman (2009). De La Empresa a La Organización Social ¿Capacitación Laboral O Formación?. 7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Aset. Argentina.
- Andreani y Furlanetto (2008) Organización Liviana. Un modelo de Excelencia Empresarial. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Andrés Reina, M (2001) Gestión de la Formación en la Empresa. Editorial Pirámide. Barcelona. España.
- Aneas Asmpta (2003). Competencias Laborales. Análisis Conceptual y Aplicación Profesional. Conferencia. Departamento de Métodos

de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Barcelona. Conferencia. Barcelona. España

- Aquino y otros (1997). La capacitación. Documento en línea. <http://www.mailxmail.com/cursos-desarrollar-capital-humano/capacitacion-competencias-Consultado> el 3/10/2012
- Aquino, Jorge A.; Vola, Roberto E.; Arecco, Marcelo J.; Aquino, Gustavo J. (1997) .Recursos Humanos. Ediciones Macchi. Argentina, 2da Edición.
- Aranguren, Williams (2011). La Inspección del Trabajo en Venezuela. Publicaciones del CDCH. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Área Moreira (2004) Los medios y las Tecnologías en la Educación. Editorial Pirámide. Serie Psicología. Madrid. España
- Arenaz, Tejada y otros (2010) El Formador de Formación Profesional y Ocupacional. Grupo Cifo. Editorial Recursos 37. Octaedro. España.
- Argüelles, Antonio (1999). Competencia Laboral y Educación basada en Normas de Competencias. Editorial Limusa-México.
- Artiles, M. (1999). Organización del Trabajo y Nuevas Formas de Gestión Laboral en Las Relaciones del Empleo en España. Madrid. España
- Atkinson and Meager The debate about the flexible firm. Documento en línea Consultado el 2 de Noviembre del 2012, <http://www.maths.lancs.ac.uk/~penn/papers/roger/The%20Flexible%20Firm.pdf>
- Aval, CE y UCV (1999) Los Derechos de los Trabajadores en la Era de la Mundialización .Convenios Internacionales del Trabajo .Documento en Línea.
- Balestrini, Mirian (2002). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. BL Consultores Asociados. Servicio Editorial.
- Barbagelata Héctor, Barreto Hugo y Henderson Humberto (2007) El Derecho a la Formación Profesional y las Normas Internacionales. Documento en Línea. OIT.

- Barrios, Maritza (1998). Manual de Trabajos de Grado de especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectora de Investigación y Postgrado.
- Barrios, Maritza (1998). Manual de Trabajos de Grado de especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectora de Investigación y Postgrado.
- Bayón Mariné, Fernando (2002). “Organizaciones y Recursos Humanos”. Madrid España
- Bayón, Marine (2002). Organizaciones y Recursos Humanos. Editorial Síntesis. Economía de Empresa. Barcelona. España
- Benavides (2009) La Flexibilidad: Nuevo Paradigma de las Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Instituto de Derecho Comparado. Valencia. Edo. CARABOBO.
- Benavides, Olga (2002). “Competencias y Competitividad”. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Billorou y Vargas, Fernando (2009) Herramientas Básica para el Diseño e Implementación de Marcos DE Cualificaciones. OIT. Cinterfor. Montevideo.
- Blake, O. (1997) “La capacitación Un Recurso dinamizador de las organizaciones”. Ediciones Macchi. Argentina, 2da Edición.
- Blanco Prieto (2011)- Trabajadores Competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. Editorial Esic. Libros profesionales de Empresa. Madrid.
- Bohlander Sherman y Snell (2003).Administración de Recursos Humanos. 12ª Edición. Madrid.
- Boisvert Jacques (1999).La Formación del Pensamiento Crítico. Teoría y Práctica. Ediciones Efe. México.
- Bowen (1999). Necesidad de Capacitación de Recursos Humanos del Sector de Obras y Servicios de la Pequeña y Mediana Industria del Estado Carabobo. Trabajo de Grado. Área de Postgrado. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.
- Bunge Mario (1999) Epistemología. Editorial Siglo Veintiuno Editores. México.

- Cabanellas (2001a) Compendio de Derecho Laboral Tomo 1. Cuarta Edición. Editorial Eliasta. Buenos Aires. Argentina
- Cabanellas (2001b). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Eliasta. Buenos Aires Argentina
- Cabrera, Frederick (2012). Obligaciones Legales del Empleador en Venezuela. Venezuela.
- Calderón Hernández (2004) Lo estratégico y lo Humano en la Dirección de las Personas. Revista Pensamiento y Gestión, Junio Numero 016. Universidad del Norte. Pp 158.176. Barranquilla Colombia.
- Campero,G. (1998). El dialogo social, los procesos de cambio de las relaciones laborales y la integración económica en América Latina. Compilación sobre las reformas económicas y su impacto en el empleo y las relaciones de trabajo. Programa Regional capacitación de líderes de organizaciones laborales. Universidad de Chile. Centro de Análisis de políticas públicas. Santiago de Chile: LOM Ediciones Ltda.
- Caridoy, y Quiroz, (1997) .Las Competencias y La Gestión de Recursos Humanos: Una Perspectiva Transversal. Competencias laborales. Documento en línea disponible en Pág. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor>
- Casanova, Fernando. (2003) “Formación Profesional y Relaciones Laborales”. Montevideo: CINTERFOR.
- Castanyer Figueras (1999) la Capacitación Permanente en la Empresa, Editorial Alfomega, Santafé de Bogotá. Colombia.
- Castells, Manuel (2000). La Era de la Información. Tomo I, I, III, Alianza Editorial. España
- Castillo, Juan José (1998) Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo: viejos retos de nuestro tiempo. Ministerio y Seguridad Social. Centro de publicaciones. Madrid. España
- CAVESTRO (2000) en Cejas y Grau (2005). La Formación como Factor Estratégico en las Organizaciones. Trópikos. Caracas
- Cea´D Ancona (1999) Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de Investigación Social. Síntesis Sociología. España

- Cebrián de la Serna (2005) Tecnologías de la Información y Comunicación para la formación Docente. Editorial Pirámide. Madrid. España.
- Cejas (2005). La Formación Profesional Basada En Competencias. Colección tesis doctoral. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Cejas, Magda (1994). Desarrollo de un Programa de Adiestramiento. Trabajo Espacial de Grado. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Cejas, Magda (1999). La Metodología Cuantitativa y Cualitativa. Un Enfoque Integrador. Universidad de Carabobo. Valencia.
- CejaS, Magda (1999). Propuesta de un Modelo de Formación Integral para los Recursos Humanos. Tesis de Grado. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Cejas, Magda y Grau, C. (2007). La Formación de los Recursos Humanos en las Organizaciones Empresariales. Caracas: Fondo Editorial Tropykos.
- Cejas, Magda. (2002) “La Formación Basada en Competencias Laboral”. Revista N° 22 año 12 FACES. Universidad de Carabobo. Valencia. P. 149 -171
- CEPAL (2001) Panorama Social de América Latina. Evolución De La Pobreza En El Periodo 1997-2000.
- Cerda Hugo (2009) Los Elementos de la Investigación. Editorial El Búho. Colombia.
- CHIAVENATO, Idalberto (2004). Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill. Bogota. Colombia
- Chiva Sanchis (2005). Evaluación de Programas e Formación Ocupacional en Colectivos con Riesgo de Exclusión Social. Universidad de Valencia. Departamento de Métodos Investigación y Diagnostico en Educación. Dial NET. España.
- Clara Olmedo (2006) La Flexibilización e Institucionalización de la Precariedad Informalidad Laboral. La Experiencia de la Provincia de la Rioja. Revista Austral de Ciencias Sociales. Argentina.
- CLAUDE Levy-Levoyer (1997). Gestión de Competencias. Gestión 2000- Barcelona. España.

- Claver, Gascó y Llopis (2004) Los Recursos Humanos en la Empresa. Un enfoque Directivo. Editorial Civitas. Madrid. España.
- Clements, Guido (1999). Administración exitosa de proyectos, Internacional Thompson Editores.
- Coller, Xavier (1999). La Empresa Flexible. Centro de Investigaciones Sociológicas. España.
- Colom Antonio, SARRAMONA Jaime y Vásquez Gonzalo (1994). Estrategias de formación en la empresa. Narcea Ediciones. Madrid. España
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela : Gaceta Oficial 36.860 del 30 de Diciembre de 1999
- Convenio 111 : Organización Internacional del Trabajo. Convenio Sobre La Discriminación (Empleo y Ocupación) 1958 .- Ratificado por Venezuela el 03 de junio de 1971.
- Convenio 122 . Organización Internacional del Trabajo Convenio relativo a las Políticas de Empleo -. Ratificado por Venezuela el 10 de agosto de 1982.
- Convenio 142 : Organización Internacional del Trabajo Sobre Desarrollo de los Recursos Humanos 1975.- Ratificado por Venezuela el 08 de Octubre de 1984
- Convenio 156: Organización Internacional del Trabajo Convenio Sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares –Ratificado por Venezuela el 27 /11/84
- Cuesta Santos (2011) Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. Editorial ECOE. Colombia.
- Dalton, Murria M y otros (1996). Las Competencias (Clave Para Una Gestión Integrada de los Recursos Humanos. 2da. Edición. Ediciones Deusto, S.A. Bilbao, España
- Dalziel, Murray M. y Otros (1996). Las Competencias (Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos). 2da Edición. Ediciones Deusto, S.A. Bilbao, España.
- Damiani (2005) Epistemología y Ciencia en la Modernidad. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

- Davenport, Thomas-(2000) El Capital Humano. Gestión 2000.Barcelona. España.
- De La Garza Toledo, Enrique (1999) “Flexibilidad del Trabajo, discurso y Construcción Social” En Trabajo y Empresa: Entre dos Siglos .Editorial Nueva Sociedad.
- De La Garza Toledo, Enrique (2003) “Flexibilidad del Trabajo en América Latina “Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo Editorial Nueva Sociedad. 149 -212.
- De LA GARZA, Enrique (2001) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. MÉXICO.
- Decreto con Rango y Fuerza de Ley. Sistema de Paro Forzoso y Capacitación Laboral del 22/10/1999. Caracas. Venezuela.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional De Capacitación Y Educación Socialista (Inces) (2008). Gaceta Oficial Número 38.968 del 08 de Julio de 2008. Caracas Venezuela.
- Deming W. Edwards. (1996) “Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis”. Madrid. Ediciones Díaz de Santos. España
- Dessler Y Varela (2004). Personal Management. Third Edition. Prentice Hall Company. EEUU. Documento en Línea.
- Dessler, Gary. (1986). “Administración de Personal”. México, Prentice – Hall Hispanoamérica. México.
- Diestro Fernández De políticas (2010), Educación y Ciudadanía. Pliegos de Yuste. Nro. 9 y 10 .Madrid. España.
- Ducci, Ma. Angélica. (1999). El Enfoque de Competencia Laboral en la Perspectiva Internacional. México
- Echeverría y López D (2004) Flexibilidad Laboral en Chile. Las Empresas y las Personas. Departamento de Estudios de Dirección de Trabajo. Chile.
- Eco, Umberto. 82000) Como se hace una tesis. Editorial Genisa. Barcelona. España.

Vieytes, Rut (2004) Metodología de la investigación en organizaciones mercado y sociedad. Editorial de las ciencias. Argentina.

- Ediciones Universidad de Barcelona.
- Edvinsson, Leif y Malone Michael (1999). El Capital Intelectual. Gestión 2000 Barcelona. España
- Elster, Jon (2000).El Cambio Tecnológico “investigaciones sobre la racionalidad y la transformación social”. EditorialGedisa. España.
- Ermida (1999) Globalización y Relaciones Laborales. Revista Venezolana de Gerencia. Año 4 Nro. 9. Universidad del Zulia. Maracaibo Venezuela.
- Espinoza Guzmán (2012).Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional. Ministerio de Relaciones Laborales. Ecuador.
- Esteban Fernández Sánchez (2010) Estrategias de Innovación. Thompson Editorial Spain. Madrid. España.
- Estudio General sobre los Convenios Fundamentales relativos a los Derechos en el Trabajo a la Luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa (2008). Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Artículo 19,22 y 35. Informe III (Parte 1 B). Oficina Internacional de Trabajo. Ginebra.
- Etster, Jon (2000) El cambio Tecnológico. Investigaciones sobre la racionalidad y la Transformación Social. Editorial Gedisa. México.
- Fausto Miguelez. Flexibilidad y Empleo. QUIT- UAB. Barcelona España.
- Fernández, Cubeiro Y Dalziel (1996). Las Competencias. Hay Group. Ediciones Deusto S.A.
- Fernández, Manuel (1999) Diccionario de recursos humanos. Organización y Dirección. Ediciones Díaz de Santos. España.
- Finkel, L. (1996). Crisis del Fordismo, El Sistema del J.A.T., La Teoría de la Esp. Flexible. En Fin Finkel (1994) . La organización social del Trabajo. Madrid: Pirámide.
- FINKEL, Lucila (1996).La Organización Social del Trabajo. Ediciones Pirámide. España.

- Fletcher, Shirley (2000). Diseño de Capacitación basada en Competencias Laborales. Ediciones Panorama México.
- FORO GLOBAL DEL EMPLEO. Programa Global de Empleo.2001.OIT
- Frances, Antonio. (1999). Venezuela Posible. Ediciones IESA. Caracas. Venezuela.
- G. Bunk (1994): Evolución y tipología de las Competencias. Documento en línea consultado en [http://www.wikilearning.com/articulo/evolucion\\_y\\_tipologia\\_de\\_las\\_competencias\\_laborales/15982-3](http://www.wikilearning.com/articulo/evolucion_y_tipologia_de_las_competencias_laborales/15982-3) fecha: 30/03/2010. Cinterfor. México.
- Gaines Robinson Dana y Robinson (1999). De la Formación a la Gestión del Rendimiento. Editorial Centro de Estudios Ramón Arces S.A. Barcelona
- Gallardo Y Xavier (2000) La Flexibilidad Laboral En La Empresa. Departamento de Economía y Empresa. Universidad de Barcelona. Barcelona España.
- Gamboa Teresa , Vargas Vilma y Arellano M. (2004) Eficiencia de la Atención en Salud y Flexibilidad Laboral en Colombia. Revista Gaceta Laboral ,Vol 10,No2.2004.
- García López (2006) El Trabajo como Relación Social. Una Problematización del Modo de Construcción del Objeto a partir de la Sociología del Salarizado de Pierre Naville. Tesis Doctoral. Madrid.
- Garza y Neffa (2010).Trabajo, Identidad y Acción Colectiva. Universidad Autónoma metropolitana. México.
- Garzo Toledo y Neffa (Compiladores) Colección Grupos de Trabajo. Clacso. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Argentina.
- George y Jones (2000) Administración Contemporánea. Ediciones Mc Graw Hill. Santa fe de Bogotá. Colombia.
- Gómez Pavel (2010). Las Empresas y Sus riesgos. Guía para el análisis. Debates Iesa. Numero 4. Volumen XIV. Ediciones IESA. Caracas.
- Gómez, Neida (2007) La Flexibilización de la Jornada Laboral en la Legislación Venezolana y su Aplicación Actual. Tesis de Grado. Maestría en Derecho del Trabajo. Universidad de Carabobo. Valencia.

- González Ibarra (2005) Epistemología Administrativa. Distribuciones fontamara. México.
- González, M C (2006); Flexibilización De Las Relaciones Laborales. Una perspectiva teórica postfordista. Disponible en la Word wide web: <http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo>. Consultado en Mayo 2009
- González, María Candelaria (2006). Flexibilizacion de las Relaciones Laborales. Una Perspectiva Teórica Postfordista. Gaceta laboral. Enero Abril. Ano /Volumen 12. Numero 001. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela
- Gore, Ernesto. (1998) “La educación en la empresa”. Editorial Granica. Graw Hill. Bogota. Colombia.
- Granadillo, Carlos. (2005) “La capacitación de los empleados administrativos de la dirección de planta física de la Universidad de Carabobo”. Trabajo de Grado de Postgrado. Valencia - Venezuela
- Granell, Elena (1997). Managing Culture for Success... Primera Edición. Ediciones IESA. Caracas.
- Granell, Elena y Parra Matilde (1993) La Formación de Recursos Humanos de alto Nivel en Venezuela: el Estado, la Empresa y la Academia. IESA. Caracas.
- Guadarrama, Roció /De la O Maria E (2006) Genero, Proceso De Trabajo Y Flexibilidad Laboral En América Latina (pg 289 a 308) en: Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques. Compilador de la Garza Enrique .Editorial anthropos.
- Gutiérrez Martínez (2005) Teorías del Desarrollo Cognitivo. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Haidar, Julieta (2010) La Certificación de Competencias en el Sector de la Construcción Argentina. Ponencia Congreso Alast 2010. México.
- Hampton, Summer y Webber(1982) Manual del Desarrollo de Recursos Humanos. Editorial Trillas. México. DF. Puchol, Luis (1995) Direccion y Gestión de Recursos Humanos. Editorial Esic. Barcelona.
- Harvard Business Review. (2000).Gestión del Conocimiento. Ediciones Deusto. España

- HAYGROUP (1996). Dirección de Recursos Humanos. Madrid. España
- Hellriegel y Slocum (1998) Administración. Séptima Edición. Editorial Soluciones Empresariales. México.
- Henríquez Amestoy, Lysette (2009). Políticas para las Mipymes Frente a la Crisis. Conclusiones de un estudio comparativo de América Latina y Europea. Organización Internacional del Trabajo. Italia.
- Hernández Aura (2005). Las Competencias Laborales. Universidad Simón Rodríguez. Tesis Doctoral No publicada. Caracas.
- HERNÁNDEZ Sampieri Y otros (2008). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. 4ta Edición. México
- Hernández, A. (2005). Flexibilización y organización del trabajo. Disponible en: Revista de Ciencias Sociales, Vol. 11 No.-2, Maracaibo, Venezuela.
- Hernández, Aura (2008) Fundamentos Teóricos Y Prácticos Para El Desarrollo De La Formación Por Competencias Del Profesional De Las Ciencias Administrativas. Tesis Doctoral. Universidad Simón Rodríguez
- Hernández, Oscar (1992) "Flexibilización y Rigidez en la Ley Orgánica del Trabajo" ponencias en XVII Jornadas JM Domínguez Escobar" Derecho del Trabajo Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara , Barquisimeto .
- Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (1998). Metodología de la Investigación. Segunda Edición. McGraw- Hill Interamericana Editores S.A de C.V.
- Hicks, Douglas (1997). El sistema de costes basados en las actividades ABC, España, Marcombo S.A.
- Hill, Maria Elena, ESTRADA, Samuel, y BOSCH Zuyin. "Formación, Capacitación, Desarrollo de RR.HH. y su importancia en las organizaciones". (2003), Consultado en fecha 10 junio de 2010. Disponible en <http://www.scribd.com/doc/20693908/Formacion-Capacitacion-Desarrollo-Rrhh>
- Hollard (2000). Estudio del Sector de la máquina-herramienta .Revista de Dirección y Administración de Empresas. Departamento de Organización de Empresas - E.U.E. Bilbao España
- Holm-Detlev Y Martin (2005). Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales. Delta Publicaciones. Madrid. España.

- HORSE, R. (1967): “La capacitación”. Documento Mimeografiado. UC. Valencia.
- HURTADO, Iván Y TORO, Josefina (1999) Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. 3ra. Edición. Editorial Espíteme Consultores Asociados. Valencia-Venezuela.
- Ibáñez y Castillo (2008) Epistemología de la Gerencia y sus Métodos. Editorial Comala.Com. Valencia.
- Mujica Miguel (2007). Estudio Contextualizado de la Administración en Venezuela. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Ibarra, Agustín. Compilador (2000). “Competencias laborales en la Formación Profesional”. Boletín N° 149 Cinterfor. Montevideo
- INET, (1976) “Manual De Capacitación Sobre Formación Profesional”. Inet. México p. 25
- Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Organización Internacional del Trabajo. OIT
- Informe Laboral 2011 (2011). Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe- Documento en Línea. OIT.
- Informe Sobre Desarrollo Humano (2001) Poner el Adelanto Tecnológico al Servicio del Desarrollo Humano. Editorial Mundi Prensa. New York. Estados Unidos de América.
- Informe UNESCO (1996) La educación encierra un tesoro. Informe de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors. 1 ed. Madrid: Santillana y La Organización.
- Informe Ven economía (2007). Los Mercados Laborales en Venezuela. 30 años de Regulaciones Laboral. Volumen 24. Nro. 4. Caracas.
- Iranzo Bethencourt, LUCENA Y SANDOVAL. ( 1997). Relaciones Laborales al Desnudo. Cendes. Caracas.
- Iranzo Y Richter (2006). La Subcontratación Laboral. Bomba de Tiempo para la Paz Social. Centro de Estudios para el Desarrollo CENDESUCV. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. UCV Caracas. Venezuela.
- Iranzo, C Y Richter 1999) La privatización ¿ruptura en las relaciones laborales? Cendes UCV. Editorial Melvin. Caracas
- Iranzu Consuelo Y Carrillo (2001) Calificación Y Competencias Laborales En América Latina. Publicado en el Tratado

Latinoamericano de Sociología del Trabajo por Enrique del a Garza Toledo. MÉXICO.

- Iturraspe (2007) .Todo Sobre La LOPCYMAT. Universidad Central de Venezuela /ALAL .Editorial Panapo.
- Jaimes Rosalvina (1998) Origen y Destino del Conocimiento Científico. Editorial Tripykos. Caracas.
- James, P. (1997), “Gestión de la calidad total”. Un texto introductorio. Prentice Hall. España
- Kaplan, Robert y Cooper, Robin (1998) Coste y Efecto. Gestión 2000 Barcelona.
- Kaplan, Robert y Norton, David (1997) Cuadro de Mando Integral ( The Balanced Scorecard). Ediciones gestión 2000, SA, BARCELONA.
- Keith Davis, Y W. John. (1991). “Comportamiento Humano en el Trabajo”. México. McGraw Hill. México
- La Economía de América Latina y el Caribe. 2010-2011. Estudio Económico de América Latina y el Caribe. CEPAL. Documento en línea.
- La Recomendación No 150 de la OIT (sobre el desarrollo de los Recursos Humanos)
- Lago, Carolina (2004) Propuesta de un programa de capacitación de dirigentes para modernizar la gestión sindical en fetratichira. Universidad de Carabobo. Maestría en Derecho del Trabajo. Valencia.
- Landeau, Rebeca (2007) .Elaboración de Trabajos de Investigación. Editorial Alfa. Caracas.
- Las Relaciones Laborales en la Era de la Mundialización (2002). Una Visión desde la OIT. OIT. San José de Costa Rica.
- Lawrence, Mathews. (1984). Estimación de costos de producción. México.
- Leite (2009) El Trabajo y sus Reconfiguraciones: Las Nuevas Condiciones de Trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades en : Reconceptualizando El Trabajo Y las Condiciones de Trabajo en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo II Época ,Año 14 ,Número
- Ley del INCES “ Ley Del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista” Decreto No 60.68 del 08/07/2008 Publicado en la Gaceta Oficial 38.968
- Ley Orgánica de Educación.(1999) Gaceta Oficial de la

Republica de Venezuela. Nro 5453 de fecha 24 de Marzo de 2000

- Ley Orgánica de Prevención ,Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela No 38.236 del 26/07/2005.

- LOPE Andréu y Martín Artiles. (1999) ¿Sirve la Formación para tener Empleo? Revista Papers. UAB N° 58 pp 23-73

- Lope, A. (1997). “Argumentos sobre la necesidad de la implicación en el Trabajo y limites en los cambios en el Trabajo”, En Proyecto docente: Sociología de la empresa. Mimeo.UAB.

- Lope, Andreu (1996) Innovación Tecnológica y Cualificación. La polarización de las cualificaciones en la empresa. Consejo Económico y Social. Editorial CES. Barcelona. España

- López Bolaños (2000) Mitos de la Reforma Laboral. Grupo de Análisis de Coyuntura de la Economía Mexicana. Documento en Línea. Publicación de UAM. México

- Lucena Héctor (1996) “La Reestructuración y las Relaciones de Trabajo en Venezuela “Los Efectos Laborales de la Reestructuración Productiva.

- Lucena Héctor (1990) La flexibilización neoliberal en Venezuela NUEVA SOCIEDAD NRO.110 NOVIEMBRE- DICIEMBRE 1990, PP. 152-159

- Lucena Héctor (2002) RECURSOS HUMANOS. Nro. 13. ANRI.Innovación La Gran Revolución Del Siglo XXI. Caracas. Venezuela.

- Lucena, Héctor (2007) El Trabajo, el Empleo y Formación. Diálogos Utal. Revista Julio Septiembre Nro. 1. San Antonio de los Altos.Venezuela.

- Lucena, H. (2003). Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo. Caracas: Fondo Editorial Tropykos

- Lucena, Héctor (2007). Las Relaciones laborales en América Latina. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. Nro. 43. Documento en Línea.

- Madrigal y Contreras (2008) Paradigmas Emergentes en las CIENCIAS Administrativa. Universidad de Guadalajara. México.

- Malagon Plata (2005) EDUCACIÓN, TRABAJO Y GLOBALIZACIÓN. Revista Iberoamericana de Educación. México.

- MANDON Nicole y Liaroutzos Olivier (1998). Análisis del Empleo y las Competencias. Ministerio de Trabajo y seguridad Social. Lumen-Argentina.
- MANUAL De Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2005) Universidad Pedagógica Experimental Libertador
- Marcano (1997). Programa de Capacitación para el Personal Administrativo de la Aduana Principal de Puerto Cabello. Trabajo de Grado. Área de Postgrado. Universidad de Carabobo.
- Martínez Miguelez (2009) Epistemología y Metodología Cualitativa. Editorial Trillas. Caracas.
- Martínez SANCHEZ (2010). Flexibilidad de Recursos Humanos e innovación: competitividad en la industria de automoción. Documento en línea: [www.gestion del conocimiento](http://www.gestiondelconocimiento.com). Consultado el 20 de Diciembre del 2012
- Martini Armengol, G (2001). De la Regulación a la Desregulación el Mercado Laboral. El Impacto Socioeconómico de la FELEXIBLIZACION EN EL Sector Textil Chileno. Universidad Complutense de Madrid. Tesis Doctoral Madrid.
- Mateu Brunet (1984) La nueva Organización del Trabajo. Editorial Pareja. Barcelona España
- McClellan, David (1974). Informe sobre el Perfil del Venezolano observado en Venezuela. FUNDASE. Caracas, Venezuela.
- Meda Dominique (1999) El trabajo. Un valor en peligro de extinción. Editorial Gedisa. Madrid.
- Meigham, M. (1992). "Programa de Inducción". 1ra. Edición. Bogotá Colombia: Fondo Editorial Legis.
- Melendez (2006) En Cejas, M (2009) La Formación por Competencias. CDCH. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Méndez, Carlos (1989). Metodología Guía para Elaborar Diseños De Investigación En Ciencias. Editorial Mc Graw – Hill. México.
- Mendicoa Gloria (2003). Sobre Tesis y Tesista. Editorial Espacio. Argentina.
- Mesquita (1995). Flexibilización en el Derecho del Trabajo. En Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Vol.72. Nro 130. Caracas Venezuela. Disponible en [www.scjuridica.org.ve/portal/index.html](http://www.scjuridica.org.ve/portal/index.html). consultado en marzo del 2010.

- Metas Educativas. La Educación que Queremos para la Generación de los Bicentenarios. Documento Final. Madrid. España.
- Mezquita (1995),
- Mígueles Y Prieto (1999) Las RELACIONES Laborales en España. Editorial Siglo 21.España
- Miguelez, Fausto (2000). Trabajo flexible Empleo Flexible. Grupo Quit. Barcelona. ESPANA.
- Miliani DE Gil, Omaira (1997). “Plan de Adiestramiento para el Personal Administrativo de la Universidad de Carabobo en Cargos de Gerencia Media” Trabajo de Grado de Postgrado. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.
- Milkovich y Boudreau (1994) Dirección y Administración de Recursos Humanos. Editorial Addison wsESLEY Iberoamericana. México.
- Mitrani, Alain y Otros (1992). Las Competencias (Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos). 2da Edición. Ediciones Deusto, S.A. Cao. 1/3. Bilbao, España.
- Montes Gutiérrez (1990) Desarrollo Humano Directivo. Editorial Limusa. México.
- Mundialización, globalización y sistema capitalista. En: Revista Economía, Sociedad y Cultura. TÜNNERMANN BERNHEIM, Carlos (1997) Aproximación histórica a la universidad y su problemática actual. Primera Edición. Santafé de Bogotá: Universidad de los Andes- Colombia.
- Namakforoosh (2007) Metodología de la Investigación. Segunda Edición. Editorial Limusa. Colombia.
- Navío Gámez (2001) Las Competencias del Formador de Formación Continua. Análisis desde los Programas de Formación de Formadores. Universidad Autónoma de BARCELONA. Tesis Doctoral. Barcelona. Espina.
- Neffa, Julio Cesar (1990). El Proceso de Trabajo y la Economía de Tiempo. Editorial HUMANITAS. Argentina.
- NEFFA, Julio Cesar (1994). Nuevo Paradigma Productivo, Flexibilidad y respuestas sindicales en América Latina. AsociacionTrabjo y Sociedad. Argentina.

- Novick Y Wilkis.(2003) Relaciones Laborales En La Industria Automotriz Sudamericana .Un Estudio Comparado en el Trabajo desde Diversas Miradas. Documento en Línea.
- Novick Marta. La Sociología del Trabajo en América Latina. Revista de Sociología del Trabajo.Nro.40
- Oficina Internacional del Trabajo (2001)- Reforma Laboral. Capacitación y Productividad. La Experiencia Peruana- Primera Edición. Publicación 138. Perú
- OIT (1989): Adjustment, Employment and Labour Market Policies, Commitee on Employment. OIT, Ginebra.
- OIT (1991): Condiciones De Trabajo En La Industria Textil A La Luz De Los Cambios Tecnológicos, Formación Profesional Y La Readaptación De Los Trabajadores En La Industria Textil, Notas Sobre Las Labores, Informes para y de la Reunión Tripartita, OIT, Ginebra.
- OIT (1992): La Flexibilidad Del Mercado De Trabajo. Antología Comparada, OIT, (1992), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- OIT (1994a): Trabajo, Revista de la OIT, nº 10, diciembre, OIT, Ginebra.
- OIT (1994b): Trabajo A Domicilio, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 82ª Reunión, 1995, OIT, Ginebra.
- OIT (1995a): Trabajo, Revista de la OIT, nº 14, diciembre, OIT, Ginebra.
- OIT (1995b): Situación Reciente En La Industria Del Vestido, Consecuencias De La Evolución Tecnológica En La Industria Del Vestido, Y Nota Sobre Las Labores, OIT, Ginebra.
- OIT (1995C) Diseño, Gestión y Evaluación de la Formación Flexible. Modulo 2. Turin. Italia.
- OIT (1996): Mundialización De Las Industrias Del Calzado, los textiles y el vestuario, OIT, Ginebra.
- OIT (1997): El Trabajo En El Mundo. Relaciones laborales, democracia y cohesión social. 1997-98, OIT, Ginebra.
- OIT (1998d): Informe sobre el empleo en el mundo, 1998-99, OIT, Ginebra.

- OIT (1999), “El Enfoque de Competencia Laboral. Manual de Formación”. Agencia española de Cooperación Internacional Cinterfor. Montevideo
- OIT (1999b): El trabajo en el Mundo, 1997-98, OIT, Ginebra.
- OIT (2000): Clasificación Industrial Internacional Uniforme para todas las actividades económicas, Tercera Revisión, [Www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/isic.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/isic.htm)
- OIT (2004) Generando Trabajo Decente en el Mercosur. Empleo y Estrategia de Crecimiento. Ginebra.
- OIT (2005).Recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo (2005)
- Olive, León (2009). La Ciencia y la Tecnología del Conocimiento. Editorial Efe. México.
- Olmedo, Clara (2006) Flexibilización e Institucionalización de la Precariedad-Informalidad Laboral: Revista Austral de Ciencias Sociales . Argentina
- Organización Internacional del Trabajo (2004) Generando Trabajo Decente en el Mercosur, Empleo y Estrategia de crecimiento. Ginebra.
- Orozco Silva (2010) La Formación Integral, Ediciones Unidades. Universidad de los Andes. Bogotá. Colombia
- Ortega Y Rosa, Antonio y María (2001). Trabajo, Empleo y Cambio Social. Editorial Tirant Lo Blanch. España.
- Ortí, A. (1993): La Perspectiva Y El Enfoque Cualitativo O Estructural: La Entrevista Abierta. Documento en Línea.
- Palella Y Martins. (2006) “Metodología de la Investigación Cuantitativa”. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas
- PAZ Y Reina (2001). Administración de los Recursos Humanos. McGraw Hill. Madrid. España.
- Pep Adelantado (2002). Compendio de Lecturas recomendadas para la asignatura Sociedades Posindustriales y Cambios en el Estado del Bienestar. UAB. España

- Pérez E., Carmen (2001) “La Formación Profesional y el Sistema Nacional de Cualificaciones. Una Clave de Futuro”. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. N° 31 Madrid. España.
- Pérez Gorostegui y Rodrigo Moya (1999) Desarrollo y Evolución de Recursos Humanos. Editorial Pirámide. Madrid. España.
- Perez, Eduardo Y Rodrigo, Beatriz (1998) Desarrollo y Evaluación de Recursos Humanos- Ediciones Pirámide. Madrid.
- Perrello, Nancy (2006) Reformas Laborales: Empleo vs Flexibilización .Nuevos Paradigmas del Derecho del Trabajo.
- Pineda, Pilar (1995). Auditoria de la Formación. Ediciones Gestión 2000. España
- Porter, Michael (1987). Ventaja Competitiva, CECSA.
- Quivy y Campenhoudt (2005) Manual de Investigación en Cs. Sociales. Limusa Editores. MEXICO.
- Ramírez Stanis (2001) La capacitación del recurso Humano y su incidencia en los cargos de atención al cliente. Maestría en Administración de Trabajo y Relaciones laborales. Valencia. Universidad de Carabobo
- Ramírez, Guerrero (2002) Programa infocus sobre conocimientos Teorías y Practicas y Templabilidad. Economía Informal. Capacitación laboral para el sector informal de Colombia. Documento de Trabajo. Colombia.
- Ramos, Manuel (2006). Comentarios a la Ley Del Estatuto de la Función Pública. Venezuela.
- Rees y Porter (2001) Habilidades de Dirección. Quinta Edición. Editorial Thompson. Madrid.
- Reglamento de la Ley del INCE (Decreto No 2674) de fecha 28 de Octubre de 2003.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones Y Medio Ambiente de trabajo (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No 38.596 del 3/01/2007.
- Ricciardi, Mario (2006) CUATRO REFLEXIONES SOBRE FLEXIBILIDAD. Bologna.- Toledo. Espana.
- Rincón M. y Rodríguez I: (2005). “Flexibilización Laboral en el sector salud: Una estrategia en la Gobernación del Zulia”. En Revista Gaceta Laboral Vol. 11, N° 3, p.p. 333-357. Universidad del Zulia.

- Robinson, William I (2000) La globalización capitalista y la transnacionalización. En: Revista Economía, Sociedad y Cultura.
- Robles, Alexis (2008) Gestión del Conocimiento, un Subsistema abierto de Investigación y Educación dentro del Sistema Público Nacional de salud. Universidad de Carabobo.
- Rocio Balmori Méndez (2002). De la Percepción a la Realidad: Estudio Comparativo entre las Competencias Profesionales de los ESTUDIANTES DE Ingeniería Industrial de la Universidad de Monterrey y del Instituto Tecnológico de Celaya. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.
- Rodríguez, Alejandro (2009), Consecuencias Socio-Laborales de los Nuevos Modelos de Organización de la Producción Flexibles. Tesis Doctoral. Documento en Línea. www. Dialnet.es. Consultado en Abril del 2010
- Rodríguez, Lina (2001). Tesis de Grado. Operacionalización de la estrategia de negocio empleando Balanced Score Card para la empresa Quisolven.
- Rodríguez, M. (2001). Estrategias Exitosas para Tutorear Investigaciones. Caracas: Editorial Magin Rodríguez
- Rojas, Belkis (2007) Investigación Cualitativa. Editorial Fedupel. UPEL. Caracas. Venezuela.
- Rutty, Maria G (2007) Evaluación el Impacto en la Capacitación e Recursos Humanos. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires. Tesis Doctoral. Buenos Aires.
- Sarries Sanz (1999). Sociología Industrial. Mira Editores. Zaragoza España
- Sierra Bravo (1995). Tesis Doctorales y Trabajo de Investigación Científica. Editorial Paraninfo. Madrid. España
- Sierra Bravo (2000) Tesis Doctorales y Trabajo de la Investigación CIENTIFICA, Editorial Paraninfo. México.
- Sotelo, A. (2002). Flexibilidad regresiva y tendencias del trabajo en la mundialización del capital. Ponencia en el curso América Latina y el Caribe. Resistencia y Alternativas en la globalización, CELA-UNAM, México
- Stoner J. (1998) “Administración”. Editorial Prentice Hall. Hispanoamérica. S.A. México

- Tamayo, Tamayo Mario (1987). El Proceso de la Investigación Científica. Fundamentos de Investigación. Con Manual de Evaluación de Proyectos. Segunda Edición. Editorial Limusa.
- Terry & Franklin, Principios de Administración, Editorial Panapo.
- Tolchinski, Rubio y Escofet (2002). Tesis, Tesinas, y otras otras tesituras. De la pregunta de investigación a la defensa de la tesis.
- Torella Di Rosa C. (2003). Tesis de Grado. Sistema de medición de Gestión empresarial basado en Balanced Score Card.
- Torres De Palencia (2002). Competencias Laborales. Centro de Promoción y Análisis Políticas Publicas. CEPAPP.Caracas. Venezuela.
- Trebilcoch, Anne (2009). Compiladora. Relaciones laborales y Gestión de Recursos Humanos. Gestión y Política. Nro. 21. Visión General. Documento en Línea.
- Tunal, G. (2002). La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México. Disponible en: Economía, Sociedad y Territorio, Vol. III, No.- 11..
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). (2005) Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales la Universidad Pedagógica Experimental Libertador FEDUPEL
- Uriarte, Oscar (2004). Globalización y Relaciones Laborales. Academia Iberoamericana de Derecho de Trabajo. Funcionario de Cinterfor. OIT.
- Urquijo ,José (1998) La Nueva Organización del Trabajo y Las Relaciones Laborales a Manera de Epilogo en Teorías de las Relaciones Sindicato-Gerenciales .UCAB .Caracas .Venezuela .
- Useche, María , Romero, Artigas, Wileidys Y Otros La Flexibilización Laboral en el Sector de Telecomunicaciones en el Estado Zulia Centro de Estudios de la Empresa Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad del Zulia
- Valenzuela Herrera (2010) DESREGULACION DE LAS CONDICIONES DE CONTRATACION DEL TRABAJO Y LA CONTRATACION ATIPICA Documento en línea. Consultado en: [http://www.augustovalenzuela.mex.tl/324733\\_DESREGULACION-LABORAL.html](http://www.augustovalenzuela.mex.tl/324733_DESREGULACION-LABORAL.html). Fecha 2/07/2012
- Vargas Z., Fernando (1999). Formación Profesional y Competencia Laboral. CINTERFOR-OIT.

- Velasco Balmaseda y Olaskoaga L (2005) modelos de Organización Flexible. Estudio del Sector de la Maquina. Herramienta. Revista de Dirección y Administración e Empresas. Pág. 187.208. Artículo. Madrid. España.
- Vendeguer Puig y Álvarez Alfonso (2001) La Globalización. Editorial Acento. Madrid
- Verdeguer Puig y Alvarez Alonso (2001) La Globalización. Editorial Acento. Madrid. España.
- Vernis, Iglesias y otros (2004) La gestión de las Organizaciones No Lucrativas. Editorial Deusto. México.
- Vieytes, Rut (2004) Metodología de la Investigación en la Organizaciones, Mercado y Sociedad. Editorial de las Ciencias. Argentina.
- VIII CONVENIO DE TRABAJO entre la Universidad de Carabobo (UC) y la Asociación de Empleados de la Universidad de Carabobo. (AEUC) Año 2003
- Villasmil ,Prieto (2007) Los Matices de la Flexibilización o la Pervivencia o No de un tipo Social –tipo contractual .La turbación de las certidumbres en Relaciones Laborales en tiempo presente .Universidad Católica Andrés Bello .
- VITRINAS Nro. 2. Julio 2000. INCE. Informe de Gestión.1999-2000. Caracas VENEZUELA.
- Watson, Tony (1995) Trabajo y Sociedad. Editorial Medusa. Barcelona. España
- Werther y Davis (2010) Administración de Recursos Humanos. Sexta Edición. M C Graw Hill. MEXICO.
- WERTHER, Jr., Y KEITH; Davis (1995) “Administración de Personal y Recursos Humanos”, México, Mc Graw-Hill,
- Yáñez (1999). Universidad de Valladolid, Campus de Palencia, 26 y 27 de abril 2012
- Yáñez, S. (1999). Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. Fundación Friedrich Ebert y CENTRO DE Estudios de la Mujer, Santiago de Chile: Insignia, J. y S. Yáñez edictores.to
- Zymelman, Manuel (1978). Programas de Formación Profesional. Editorial Tecnos. España.

## **Anexos**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO.  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POST GRADO.  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES.  
MENCION ESTUDIOS DEL TRABAJO



**Estimado (a):**

La encuesta anexa es producto de un estudio en el área del doctorado en Ciencias Sociales Mención Relaciones Laborales. La finalidad del mismo es recabar información de Campo para desarrollar el Trabajo de Investigación titulado: **“LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES EN LA NUEVA FORMA LABORAL FLEXIBLE, REGULACIONES, ALCANCES Y PERSPECTIVAS.”**

La misma fue elaborada con el fin de dar respuesta a los siguientes objetivos (generales y específicos) planteados en el estudio, los mismos se indican a continuación:

**General:**

**GENERAL:**

Analizar el proceso de capacitación laboral en el ámbito de las organizaciones empresariales del estado Carabobo, a fin de conocer las estrategias existentes en la organización del trabajo, las regulaciones internacionales e internacionales que rigen en materia de capacitación y su aplicabilidad en término del reconocimiento de la polivalencia, multifuncionalidad, capacitación, formación y competencias.

## **Objetivos Específicos**

4. Determinar los elementos de flexibilización laboral, implementados por las organizaciones empresariales.
5. Describir los procesos de capacitación laboral frente a los nuevos escenarios de negociación laboral que se presentan en las organizaciones
6. Describir las teorías de la formación de los recursos humanos basada en competencias y de la gestión del conocimiento con el fin de conocer los aspectos claves que hacen posible establecer la relación de estos en el éxito de las organizaciones mediante la generación de ventajas competitivas.
7. Establecer los componentes de cambio que actúan en la flexibilización laboral así como también en los factores que determinan la capacitación laboral en las organizaciones del trabajo en el edo. Carabobeño y en pro de los trabajadores flexibles.

La investigación estará basada fundamentalmente en la modalidad de un estudio Descriptivo y Correlacional, la cual se basa en describir situaciones y eventos que ocurren en una comunidad o grupo de personas que está sometido a análisis, así como relacionar aquellas variantes propias del tema objeto de estudio.

Este estudio forma parte de las exigencias académicas para optar al título Doctora en Ciencias Sociales. A tal efecto su colaboración es de carácter significativo a fin de continuar con el análisis antes mencionado. De igual manera, se garantiza la confidencialidad de toda la información aquí recabada.

Es de hacer notar que al responder usted este cuestionario, estaremos garantizando la confidencialidad de toda la información aquí recabada, por lo que agradecemos su sinceridad y claridad al responder las mismas.

DE ANTEMANO LE MANIFESTAMOS LAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN.

Claudia Terán

Doctorante

Magda Cejas M

TUTORA



UNIVERSIDAD DE CARABOBO.  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POST GRADO.  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES.  
MENCION ESTUDIOS DEL TRABAJO



**LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES EN LA NUEVA FORMA LABORAL  
FLEXIBLE, REGULACIONES, ALCANCES Y PERSPECTIVAS**

**Instructivo del Cuestionario:**

- Lea cuidadosamente las preguntas vinculadas a cada uno de los aspectos considerados y responda seleccionando la letra o calificación literal que mejor refleje su apreciación u opinión.
- **Este instrumento de recolección de información, está compuesto por** un conjunto de aseveraciones de las cuales debe seleccionar una calificación literal. Cada calificación está presentada mediante las letras de la "A" hasta la "E". Para indicar su respuesta u opinión, **encierra con un círculo** la letra correspondiente. A continuación, se indica el significado de cada calificación literal:
- En caso de tener alguna duda o confusión con el presente cuestionario, favor comunicarse por las siguientes direcciones electrónicas:

Una vez más agradecemos altamente su colaboración.

Diga que categoría profesional posee?
<b>Licenciado</b>
<b>Técnico Superior</b>
<b>Otro</b>

En que situaciones se encuentra usted actualmente?
<b>Trabaja</b>
<b>No trabaja, pero ha trabajado antes</b>
<b>Busca Empleo</b>
<b>No sabe- no responde</b>

En qué tipo de Empresa presta sus servicios:
<b>Publica</b>
<b>Privada</b>
<b>Es independiente</b>
<b>No sabe- no responde</b>

Qué cargo ocupa en la empresa?
<b>Gerente</b>
<b>Jefe de Recursos Humanos</b>
<b>Analista</b>
<b>Asistente</b>
<b>Asesor</b>
<b>Otro</b>
<b>No sabe -no responde</b>

Sector al cual pertenece la empresa?
<b>Químico</b>
<b>Manufacturero</b>
<b>Metalmecánico</b>

<b>Alimentos</b>
<b>Servicios</b>
<b>Otros</b>
<b>No sabe- No responde</b>

Numero de personal que labora en la empresa?

---

A	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TRABAJO	CALIFICACIÓN				
		A	B	C	D	E
<b>7</b>	La forma en que una organización productiva se flexibiliza dependerá de los procesos productivos que tenga, la buena relación de las personas y el medio de trabajo, la evolución del mercado, además de las posibles necesidades que presente.					
<b>8</b>	Tomar en cuenta la flexibilidad laboral se hace necesario y determinante para revisar el contexto de las legislaciones que regula los procesos productivos y de trabajo en las organizaciones y en los países.					
<b>9</b>	El establecimiento de normas legales flexible contribuye al desenvolvimiento óptimo de los intercambios comerciales, técnicos y laborales.					
<b>10</b>	Ser una organización flexible tiene que ver con las medidas o procedimientos de naturaleza jurídica que poseen dichas organizaciones.					
<b>11</b>	Ser flexible es considerar la finalidad social y económica, a su vez conferir a las empresas la posibilidad de ajustar a su producción, empleo y condiciones de trabajo tomando en cuenta las contingencias rápidas o continuas del sistema económico					
<b>12</b>	La flexibilidad laboral introduce cambios en base a las transformaciones de la contratación colectiva, las leyes laborales, a la estructura establecida en los pactos colectivos entre sindicato, estado y empresa.					

<b>13</b>	La flexibilidad permite el empleo de estrategias más eficaces garantizando la gestión de los recursos humanos ante los nuevos escenarios de negociación					
<b>14</b>	Recurre a ajustes en la duración efectiva del tiempo de trabajo, mediante mecanismos como variaciones individuales, colectivas o estacionales, anuales, semestrales, uso del tiempo parcial o trabajo intermitente, horas extras Entre otros.					
<b>15</b>	Una empresa flexible considera la revisión del salario, la selección de personal, así como las condiciones que rige en la estabilidad laboral y la jornada de trabajo					
<b>16</b>	La flexibilidad permite resolver el problema de la recesión, la intensificación de la competitividad y la incertidumbre frente a los posibles riesgos					
<b>17</b>	La flexibilidad permite que el mercado de trabajo abra oportunidades de capacitación y desarrollo de carrera – interna o externa- a los trabajadores					
<b>18</b>	La flexibilidad fortalece y mejora los procesos de formación y capacitación de los trabajadores.					
<b>19</b>	Al trabajador la flexibilidad le permite dotarlo de habilidades sociales para integrarse en equipo y desarrollar el trabajo en el mismo					
<b>20</b>	La flexibilidad laboral permite encarar el reto de desarrollar nuevos mecanismos para el desarrollo y la promoción en el fortalecimiento de las organizaciones.					

#### **EN CUANTO A LA CAPACITACION**

<b>21</b>	Me permite utilizar métodos para fomentar en los empleados nuevos o ya presentes las habilidades que necesitan para ejecutar sus labores.					
<b>22</b>	Es un proceso continuo de aprendizaje de conocimiento, habilidades y de interiorización de pautas comporta mentales					
<b>23</b>	Es una estrategia activa que apunta al aprovechamiento y mejora del capital humano					
<b>24</b>	Es un proceso integrador de conocimiento teórico y de otras capacidades.					
<b>25</b>	Con la capacitación las empresas avanzan mas en el aspecto tecnológico.					
<b>26</b>	Con la capacitación los empleados desarrollan habilidades tecnológicas las cuales les permite asumir los cambios que se suscitan en el ambiente laboral					
<b>27</b>	Con la capacitación los empleados se perfeccionan y mantienen el nivel profesional y técnico.					
<b>28</b>	A través de la capacitación las empresas promocionan y desarrollan a su personal					
<b>29</b>	Capacitándose el personal logra la satisfacción profesional incidiendo en las actitudes y motivación del personal.					
<b>30</b>	Consiste en un proceso estructurado mediante el cual los individuos se convierten en trabajadores calificados, competentes y aptos para el desempeño de sus					

	funciones.					
<b>31</b>	Consiste en la optimización del recurso humano mediante su asignación en tareas diferentes de acuerdo con los requerimientos del proceso productivo, la cual se hace posible gracias a polivalencia del personal y de los equipos de trabajo					
<b>32</b>	La capacitación permite la reorientación de las funciones de los trabajadores hacia las necesidades de la empresa					
<b>33</b>	Además del conocimiento la capacitación permite mantener al empleado al corriente de los avances en su respectivo campo del trabajo, adaptando al individuo a las oportunidades, así como a los riesgos que producen los cambios					
<b>34</b>	La capacitación un conjunto de comportamientos observables relacionados causalmente con un desempeño bueno o excelente en un trabajo u organización permitiendo la conceptualización y normalización de los procesos y un lenguaje común entre los miembros de la misma.					
<b>MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION</b>						
<b>35</b>	En el marco legal internacional, Venezuela ratificó, aplica y considera para los efectos de la materia laboral lo establecido en el convenio 142, el cual dispone que todos los miembros deban adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos, coordinados en el campo de la orientación, capacitación y formación profesional, así como el establecimiento de una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.					
<b>36</b>	A través del convenio 142 Venezuela, debe alentar y ayudar a todas las personas en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo a sus aspiraciones , tomando en consideración las necesidades de la sociedad venezolana					
<b>37</b>	La recomendación nro. 150 de la OTI, versa sobre la relevancia del desarrollo de los recursos humanos, rescata esencialmente la importancia de la orientación profesional, la formación profesional, la implantación de políticas y programas de empleo, para jóvenes adultos, todas las esferas de la vida social, económica y cultural					
<b>38</b>	Las empresas toman en cuenta lo establecido en el convenio 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación, ratificado por Venezuela, enfatiza en la necesidad de incluir el acceso a los medios de formación o capacitación profesional, condiciones de trabajo en el empleo de las personas sin ninguna distinción , exclusión o preferencias basada en las calificaciones profesionales.				<b>x</b>	
<b>39</b>	Venezuela ratifica, consolida y pone en práctica lo establecido en el convenio 122 relativo a políticas de					

	empleo, teniendo entre sus objetivos la necesidad por parte de los países el de destinar políticas en pro del empleo que garantice que el trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga.					
<b>40</b>	La educación es un derecho y un deber social para los ciudadanos, fundamentada en las bases de las corrientes del pensamiento con la finalidad de desarrollar el potencial creativo del ser humano.					
<b>41</b>	El estado está obligado a dar capacitación y perfeccionamiento profesional, cooperar con la actividad educativa y cultural de los venezolanos, cumpliendo así lo establecido en la recomendación 195 sobre desarrollo de recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente.					
<b>42</b>	La formación profesional y la capacitación contribuye a la formación del personal especializado llevando a cabo el adiestramiento para mejorar la profesionalización de los trabajadores y trabajadoras.					
<b>43</b>	El estado debe proporcionar a los trabajadores y trabajadoras la participación activa en los programas de capacitación para el trabajo.					
<b>44</b>	La capacitación es un derecho para fortalecer y complementar el sistema de educación formal del venezolano, así como también corresponder a las exigencias de la administración del trabajo.					
<b>45</b>	La LOPCYMAT prevé como órganos, los servicios de seguridad y salud en el trabajo los cuales permite a los trabajadores participar en la elaboración de los planes y actividades de formación.					
<b>46</b>	A Los trabajadores y trabajadoras se les debe garantizar las condiciones la formación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, de esta forma garantizar y velar por su bienestar.					
<b>47</b>	Es un deber tanto de los patronos como del estado a través de su centro de capacitación educativa socialista (INCES) garantizar una educación profesional al alcance de todos los ciudadanos venezolanos.					