



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
***Y RELACIONES LABORALES***



LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES AQUA  
NÁUTICA, S.A

**Autora:** Abg. Carmen Fernández

**Línea de investigación:** Gestión de las personas

**Bárbula, Octubre 2014**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
***Y RELACIONES LABORALES***



**LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN DE  
RIESGOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES AQUA  
NÁUTICA, S.A**

**Autora:** Abg. Carmen Fernández  
**Tutor:** Ing. Esp. Ariana Rivas

Bárbula, Octubre 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
***Y RELACIONES LABORALES***



**LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN DE  
RIESGOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES AQUA  
NÁUTICA, S.A**

Trabajo de Grado Presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para Optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

**Autora:** Abg. Carmen Fernández  
**Tutor:** Ing. Esp. Ariana Rivas

Bárbula, Octubre 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
***Y RELACIONES LABORALES***



**AVAL DEL TUTOR**

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dra. Cejas Martínez, Magda F., titular de la Cédula de Identidad N° 5.876.102, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES AQUA NÁUTICA, S.A**, presentado por la ciudadana Carmen Fernández., titular de la Cédula de Identidad N° 7.087.480, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Valencia a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil catorce.

Firma:

\_\_\_\_\_



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
***Y RELACIONES LABORALES***



**VEREDICTO**

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES AQUA NÁUTICA, S.A**, presentado por la ciudadana Carmen Fernández, titular de la Cédula de Identidad N° 7.087.480 y elaborado bajo la dirección del Tutor Ariana Rivas titular de la Cédula de Identidad N° 14.230.118, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Considerados que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

---

Apellidos	Nombre	C.I.	Firma
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Bárbula, Octubre 2014

## DEDICATORIA

### **A Dios...**

Por iluminar y guiar mis pasos en todos los momentos de mi vida, principalmente en Aquéllos donde todo parece oscuro e incierto.

Dios Todopoderoso quien es mi fuente espiritual, que siempre me ilumino y me escucho en esos momentos difíciles que se presentan al momento de llevar a cavo un trabajo especial de grado.

**A mis padres**, los seres más importantes de mi vida con mucho orgullo este pequeño sacrificio es para ustedes, los amo mucho y siempre tratare de honrarlos, gracias mamá por educarme y guiarme el buen camino.

**A mi gran amor**, quien me brindó su apoyo en toda mi carrera y siempre estuvo al pendiente de mí, para seguir estudiando, gracias dios te bendiga.

**A mis hermanas, hermanos**, sobrinas quienes de una forma u otra me brindaron su valiosa colaboración, quienes juntos nos hemos trazados metas para mayor satisfacción personal y de nuestros padres.

**A mis hijos** por tan inmenso apoyo que me brindaron, en toda mi carrera universitaria.

Los quiero a todos...

Carmen Fernández.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la **universidad de Carabobo** facultad de ciencia, económicas y sociales de la maestría en administración del trabajo y relaciones laborales campus Bárbula, Por haberme brindado, los conocimientos que han ayudado a mi formación académica y personal, principios que me ayudarán durante el ejercicio de mi carrera.

**Al Dr. Moisés Navarrete** ya que sin él no hubiese sido posible la Culminación de este trabajo de grado,

**A la Ingeniera Indira Heras** además de ser una buena amiga y estar en los momentos indicados. Agradezco tu valiosa colaboración en los capítulos de culminación de mi trabajo de grado.

**A mis compañeros de aula.** Arelis Muños, Jonathan Garcias, hayda Angulos, Yoli Villegas y tantos otros, por su tiempo asesoría y ayuda en el trabajo de grado, gracias amigos.

**A la Empresa INVERSIONES AQUA NAUTICA, S.A.** y su valioso Recurso Humano, por las facilidades Otorgadas para la realización del estudio de campo, como parte de este trabajo de grado, que el Dios de paz les siga prosperando.

**A la comandancia general de la policía de Carabobo** y todos los funcionarios que de una forma u otra hicieron posible la realización de estos estudios de Magister, en gran manera muy agradecida.

**A todos aquellos profesores** que de alguna manera apoyaron en la revisión de la tesis, y cuyos aportes sirvieron para mejorarla.

Hoy cuando estamos a punto de ver realizada una de nuestras metas, queremos Agradecer de todo corazón a todas aquellas personas que nos brindaron su apoyo Incondicional en todo el trayecto de nuestra carrera.

**Al profesor Carlos Blanco, Jesús Contreras Adelaida Gonzales** entre otros. Por su paciencia, comprensión, en darnos todos los conocimientos, adquiridos y herramientas necesarias para desarrollarnos tanto profesional como personalmente.  
A todos Ustedes....

**Mil Gracias**

“El principio de la sabiduría es el temor a Jehová, proverbios 1: 7”.

Carmen Fernández.



## ÍNDICE GENERAL

	pp.
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE DE CUADROS.....</b>	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS.....</b>	<b>xii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xiv</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	9
Justificación de la Investigación.....	9
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes de Investigación.....	12
Bases Teóricas.....	17
Bases Legales.....	29
Marco Conceptual.....	32
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Tipo de Investigación.....	34
Nivel de la Investigación.....	35
Población.....	35
Muestra.....	36
Sistema de variable.....	37
Técnicas e Instrumentos de Recolección Datos.....	39
Operacionalización de la variable.....	39
Encuesta.....	41
Validez y confiabilidad.....	42
Prueba piloto.....	44
<b>CAPÍTULO IV</b>	

<b>ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS</b>	
Resultados de la entrevista Semi Estructurada Aplicada a todo el personal de la empresa.....	46
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Conclusiones.....	61
Recomendaciones.....	63
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>74</b>

## INDICE DE CUADROS

<b>N° Cuadro</b>	<b>Pág.</b>
1. Determinación de factores de riesgo.....	47
2. Sistema de estadística de accidentes y enfermedades ocupacionales.....	48
3. Políticas en gestión de seguridad y salud laboral.....	49
4. Presencia de comités encargados del bienestar laboral.....	51
5. Aplicación del programa de capacitación para mejor desempeño laboral.....	52
6. Descripción del proceso de capacitación.....	53
7. Participación institucional en el control de seguridad, higiene y salud laboral dentro de la empresa.....	54
8. Control de condición y medio ambiente laboral.....	55
9. Planificación de capacitación para el buen desempeño laboral.....	56
10. Dotación de equipos de seguridad.....	57
11. Aplicación de cursos de actualización laboral.....	58
12. Aplicación de cursos de actualización laboral.....	59

## INDICE DE GRAFICOS

<b>N° GRÁFICO</b>	<b>Pag.</b>
1. Representación sobre la percepción de las auditorias internas.....	47
2. Representación sobre la percepción de las estadísticas de accidentabilidad.....	48
3. Representación sobre la percepción de las políticas de la organización.....	50
4. Representación sobre la percepción de. CSSL-....	51
5. Representación sobre la percepción de la aplicación de programas de capacitación .....	52
6. Representación sobre la percepción de la capacitación recibida.....	53
7. Representación sobre la percepción de participación de las instituciones competentes.....	54
8. Representación sobre la percepción en relación al cumplimiento de la lopcymat.....	55
9. Representación sobre la percepción de la planificación de la capacitación.....	56
10. Representación sobre la percepción de la dotación de equipos.....	57
11. Representación sobre la percepción de los programas de actualización en su área.....	59
12. Representación sobre la percepción del cumplimiento de las obligaciones de la empresa.....	60



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**



**LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES AQUA  
NÁUTICA, S.A**

**Autor: Abg. Carmen Fernandez**

**Tutor: Ing. Esp. Ariana Rivas**

**Fecha: 10-2014**

**RESUMEN**

Esta investigación se desarrolló con el objetivo principal de estudiar la capacitación laboral como mecanismo de prevención de riesgos del personal de la empresa inversiones Aqua Náutica S.A. en Valencia estado Carabobo. Se consideraron teorías y planteamientos de autores como Sherman. Bohlander, (2001), Chiavenato, I. (2004). Espino, (2008), entre otros. El diseño de ésta investigación es de Campo, debido a que los datos se obtuvieron directamente en el lugar donde se realizó el estudio. La población objeto de estudio estuvo conformada por once (11) trabajadores, y se tomó una muestra intencional de (7) obreros, es decir, la elección de los sujetos no dependen de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino los más expuestos a riesgos laborales dentro de los talleres expuestos a sustancias tóxicas utilizada como materia prima. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario estructurado por (12) preguntas de selección múltiple, ya que es el más adecuado y confiable para la recolección de datos en esta investigación. Asimismo, el instrumento se validó a través del juicio de expertos de contenido y de metodología, donde la confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente KR-20. Las personas encuestadas manifestaron la necesidad de capacitación, para poder desempeñarse eficientemente en sus puestos de trabajo. En atención a lo antes expuesto, se recomienda a la empresa impartir a la mayor brevedad posible, programas de capacitación que contribuya a mejorar el desempeño del personal en las diferentes áreas, siendo las más vulnerables los fabricantes de lanchas que coadyuvan a la organización a alcanzar y lograr todas sus metas y objetivos.

**Palabras Claves:** Capacitación, riesgo laboral, prevención.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**



**THE JOB TRAINING AS A MECHANISM TO PREVENT RISK OF  
PERSONAL INVESTMENT COMPANY AQUA NÁUTICA, S.A**

**Author: Carmen Fernandez**  
**Tutor: Ing. Esp. Ariana Rivas**  
**Date: 10-2014**

**ABSTRACT**

This research was conducted with the main objective of Study job training and risk prevention mechanism of investment company personnel Aqua Nautical SA .in Valencia Carabobo state. Theories and approaches of authors such as Sherman were considered. Bohlander, (2001), Chiavenato, I. (2004). Espino, (2008), among others. The design of this research is Country, because the data were obtained directly at the site where the study was conducted. The study population consisted of eleven (11) employees and a purposive sample of (7) workers, ie, the choice of subjects not dependent on that everyone has the same chance of being elected, but most took exposed to occupational hazards within workshops exposed to toxic substances used as feedstock. The technique used was the survey instrument that was used was the structured (12) multiple-choice questions, as it is the most appropriate and reliable data collection in this research questionnaire. Also, the instrument was validated through expert judgment methodology and content, where reliability was obtained by the KR-20 coefficient. Respondents expressed the need for training in order to perform effectively in their jobs. In view of the above, the company is recommended impart as soon as possible, training programs to help improve staff performance in different areas, the most vulnerable are makers of boats that help the organization to achieve and achieve all your goals and objectives.

**Keywords:** Training, occupational risk, prevention

## INTRODUCCION

En la actualidad de la industria venezolana, dentro de cualquier empresa es indispensable la implementación de un plan estratégico de capacitación como proceso para fortalecer el recurso humano en la organización.

La apertura comercial y la modernización de las organizaciones obliga a las empresas a realizar una reconversión estratégica, estructural y operativa para adaptarse a los nuevos tiempos, y con ella, la capacitación empieza a recuperar su enfoque original dirigido al desempeño.

Las decisiones que se tomen dentro de las organizaciones podrían fortalecerlas o desaparecerlas en cuestión de días. Por ello, la capacidad y habilidad para tomar decisiones estratégicas y convertirlas en acciones acertadas, deberá ser el secreto mejor guardado de las organizaciones exitosas. Esto significa conquistar, desarrollar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo de sí mismas y con una actitud positiva favorable.

Igualmente, es necesario proyectar dentro de la organización un nivel de competencia laboral, donde se genere la posibilidad de definir perfiles profesionales que favorezcan a la productividad, ya que se orienta a la excelencia, al desempeño superior, en el puesto de trabajo; donde la concientización de los equipos asuman la responsabilidad de su auto desarrollo. En resumidas cuentas, las competencias laborales es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer.

De esta manera, surgió la presente investigación, la cual tuvo como objetivo: Estudiar la capacitación laboral como mecanismo de prevención de riesgos del personal de la Empresa Inversiones Aqua Náutica S.A.

El presente Trabajo Especial de Grado, está conformado por cinco (5) capítulos y se desglosan de la siguiente manera:

El Capítulo I; describe el planteamiento del problema, los objetivos general como específicos, la justificación e importancia de la investigación y los antecedentes de la organización donde reflejará la reseña histórica de la empresa, la misión, visión y objetivos generales de la misma.

El Capítulo II; desarrolla el marco teórico, el cual lo compone los antecedentes de la investigación, las bases teóricas las cuales ayudarán a la comprensión del presente trabajo, las bases legales según leyes vigentes en materia de salud y seguridad laboral.

El Capítulo III; desarrolla el marco metodológico, el cual comprende, el diseño de la investigación, el sistema de variables, la población y muestra, la técnicas e instrumento de recolección de datos, la validez y la confiabilidad, el juicio de expertos la prueba piloto.

El Capítulo IV; refleja la presentación y análisis de los resultados.

El Capítulo V; se obtienen las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se incorporan las referencias bibliográficas y anexos que sirven de soporte al estudio.



## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La capacitación es considerada como un proceso permanente y planificado, concebido como una inversión para el desarrollo que se lleva a cabo en las organizaciones, con el objetivo de que los trabajadores adquieran y perfeccionen su competencia laboral, de una vital importancia para la implantación de un sistema de seguridad integral, permitiendo la participación directa de los mismos en este proceso.

Los factores organizativos y humanos proporcionarán una respuesta tanto más adecuada cuanto mejor sea la capacitación y entrenamiento de las personas que intervengan en el diseño, en los procesos, en la dirección y en la operación de los sistemas.

Según Chiavenato (2002:36) "la capacitación corresponde a las expectativas y necesidades de una empresa en un determinado periodo de tiempo; es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al talento humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo"

Con la sensibilización ante la presencia de los riesgos, el conocimiento de su peligrosidad y la necesidad de protección, comienza la creencia en la necesidad de establecer un plan de capacitación orientado hacia la Seguridad y Salud. Esta sensibilización ha de emanar del más alto nivel jerárquico de la empresa y debe ser reflejada en el compromiso de dirección refrendado en la implementación de la Política de formación, específicamente orientado hacia el área de la Seguridad y Salud.

Según, Dessler (1998:238), la capacitación, "es un proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesiten para realizar su trabajo".

Por tal razón, se puede decir que la capacitación es el proceso que ayuda a los

trabajadores a adecuarse al cargo, para así desarrollar la fuerza laboral de la organización, y de esta manera adquirir los conocimientos esenciales para ser más competente en el área requerida y así cumplir con las exigencias del puesto de trabajo. Por otra parte, diferentes organizaciones han adoptado el modelo de capacitación basado en competencias laborales, de igual forma, es fundamental hace referencia sobre el concepto de competencias,

Según el manual titulado Sistema de Evaluación del Desempeño de la Administración Pública Nacional (1998:42). Las competencias son “entendidas como aquellos niveles del comportamiento requerido por las personas para alcanzar los resultados esperados”.

Se comparte la definición del autor, puesto que las competencias son las capacidades de una persona para desempeñar actividades que componen una función laboral esperando un resultado eficaz y eficiente, en una determinada tarea o puesto de trabajo. Por consiguiente, señala Benavides, (2002:34) que: “las competencias se definen como los comportamientos manifiestos en el desempeño laboral que le permiten a una persona actuar eficazmente”.

De allí que se pueden definir como las cualidades que caracterizan a una persona y por medio de las cuales se puede diferenciar los individuos. En tal sentido, el mencionado autor señala que: Las Competencias Laborales son el conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo, o comportamiento para lograr un desempeño idóneo y eficiente.

Las competencias laborales integran elementos característicos del ser humano: conocimientos, habilidades y destrezas, auto concepto, rasgos y temperamentos, motivos necesidades.

México aún no percibe el valor agregado que la capacitación puede ofrecer, ya que de los 2, 810,657 empresas existentes solo el seis por ciento (168,639) instruye a su personal, esto se agrava en las pymes pues sólo el uno por ciento (1321) aplica la capacitación como una práctica recurrente, a pesar de que su supervivencia depende de la cantidad de capital humano calificado para poder enfrentar las nuevas exigencias del mercado Los datos anterior revelan que el noventa por ciento. De las

empresas en México son pymes (incluyendo microempresas) y ocupan el sesenta por ciento, de la planta productiva del país, Estas pymes tienen una tasa de sobrevivencia muy baja, debido principalmente a la falta de una adecuada capacitación empresarial (dos tercios del total).

El sesenta y cinco por ciento desaparece a los dos años de creadas, el veinte cinco por ciento, sobrevive con pocas posibilidades de desarrollo. La capacitación en México que recibe en promedio un trabajador en las empresas que la llevan a cabo es de 10 a 15 horas al año. Contrario a lo que sucede en Alemania donde un trabajador recibe 200 horas de instrucción al año. Se hace una comparación con Alemania debido a que este país cuenta con una cultura de aprendizaje, donde los trabajadores saben desempeñar diversas funciones debido a una alta rotación de puestos y, sobre todo, el entrenamiento se constituye como un proceso continuo donde aprender también forma parte de sus funciones.

Sin embargo en Venezuela, muchas de las empresas no cuentan con un estudio estratégico de capacitación basado en competencias laborales, porque la gran mayoría de los empleados basa sus conocimientos a través de las experiencias adquiridas en el día a día, en función de las labores que desempeña en su puesto de trabajo.

Actualmente la Empresa Industrial Regal C.A., no escapa de esta realidad pues la misma, según entrevistas informales con algunos trabajadores, no cuentan con programas que ayuden a la capacitación continua de sus empleados, sobre todo en este ramo el cual las empresas siempre están dispuestas a ofrecer un mejor servicio, tampoco las competencias laborales están sujetas a un seguimiento constante, pues los trabajadores que allí laboran sólo cuentan con los conocimientos necesarios que han adquirido con la experiencia, lo que genera desmotivación laboral, bajo rendimiento de los empleados, mala atención al público, conflictos laborales .

La importancia de la salud laboral ha estado presente desde tiempos inmemorables, al Igual que en el resto del mundo, los accidentes laborales no son fruto de la fatalidad o la mala suerte, como sostienen los empresarios. Son fruto de la tremenda presión y la explotación laboral que se mide en los ritmos de trabajo y en la precariedad.

Francisco González, Presidente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), El foro “La Salud en el Trabajo” Los Teques (Edo. Miranda)

En Venezuela Lamentablemente no se manejan aún cifras exactas del número de muertes por enfermedades ocupacionales. Entre las enfermedades ocupacionales, fundamentalmente de columna, los lumbagos y hernias discales se han convertido en el principal problema de salud que aqueja a los trabajadores venezolanos. Las dermatosis (específicamente las dermatitis por contacto) y las enfermedades respiratorias como el Asma Ocupacional y la Neumoconiosis, continúan ocupando un lugar preponderante.

Sin embargo, con la puesta en marcha del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), por primera vez el país contará con un sistema de vigilancia y control de las condiciones de trabajo que presta atención integral a los trabajadores, y trabajadoras.

El INPSASEL, instituto autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, es el organismo encargado de ejecutar las políticas del Estado, en materia de salud y seguridad en el trabajo.

La problemática existente en los trabajadores de la empresa INVERSIONES AQUA NAUTICA Ubicada en la Avenida Lisandro Alvarado del Municipio Valencia Estado Carabobo. Está relacionada con la fabricación de lanchas y peñero y reparaciones de las mismas.

Debido al uso y manipulación de los siguientes químicos: fibra de vidrio, resina, tiner acrílico, pinturas en acrílico, transparente croma, cobalto, poliuretano.

Esto se ha convertido en un problema de salud en el personal que hacen vida laboral dentro de la empresa, lo cual está ocasionando, principalmente enfermedades de las vías respiratorias a consecuencia del continuo contacto e inhalación de los diferentes componentes químico, y fibra de vidrio que son utilizado como materia prima en la construcción de las lanchas : los trabajadores no son dotados de Equipos

de seguridad, tales como mascarillas, uniformes, botas de seguridad o guantes; y como si fuera poco el área o espacio de trabajo es cerrado y no tienen extractor de aire, razón por la cual aspiran un aire contaminado por los químicos y residuos en el lugar de sus actividades, lo que se ha convertido en un problema de salud y deterioro físico, por ende se trasciende a un problema social debido a que afecta a un núcleo familiar.

Se hace necesario que los empleadores, de la mencionada empresa se aboquen a dar una posible solución a la problemática en la que están inmersos los trabajadores de la mencionada empresa.

Siendo esto un generador de enfermedades respiratorias, de igual forma causante de enfermedades de la piel, por la falta de un uniforme o ropa adecuada que los proteja, del contacto directo de la fibra sobre la piel ocasionando enrojecimiento y erupción de la misma, para el personal que allí labora, Otro de los problemas que tienen los trabajadores de la mencionada empresa es el ajuste de una mejor remuneración por su labor realizada, el cual llevan tres años sin que se les haga aumento de salario, el retardo en la cancelación de la cesta ticket, que demoran en pagarla hasta once (11) meses y cuando lo hacen es de forma fraccionada. Tampoco existe un reglamento interno en el cual se imponga el uso obligatorio de estos equipos; debido a que no usar los equipos correspondientes está Produciendo un daño fatal, a los trabajadores de la mencionada empresa.

Es de carácter obligatorio un estudio de capacitación y crear políticas de mejoras y equipamiento de implementos de seguridad para los obreros por su desempeño en ese espacio, no adecuado dentro de la empresa AQUA NAUTICA.

En relación a los trabajadores, estos no han recibido ningún tipo de capacitación acerca de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos. Por tal situación se cree conveniente aplicar procedimiento legales que regule el ambiente de trabajo, ya que muchos propietario de empresas , no le toman interés al personal

activo, sino que solo les importa es lucrarse monetariamente.

A nivel mundial existen [programas](#) de capacitación, por tal situación las únicas que recibieron son las referidas al [desempeño](#) de sus tareas y lo que ellos saben es por su propia experiencia.

En esta empresa hay que hacer hincapié que el personal que elabora no dispone de la cantidad de elementos necesarios para evitar [accidentes](#) y enfermedades de las vías respiratorias, como consecuencia existe el [riesgo](#) en la población laboral de, que les ocurran incidentes de tipos naturales o provocados por descuidos, como así los producidos por la poca ventilación al existir gran cantidad de contaminantes en el ambiente. El no uso de los elementos de protección respiratoria son los efectos agudos y crónicos provocados por la peligrosidad, y el nivel de riesgos en la inhalación de [gases](#) tóxicos e irritantes de la piel.

La condición actual de los trabajadores de la empresa AQUA NAUTICA a corto plazo debería presentarse como el entorno principal para el mejoramiento del personal y un mejor ambiente de trabajo, se hace necesario que se piense en mejorar la calidad de vida de los trabajadores y no del ingreso que de ellos pueda obtenerse.

En este contexto se considera necesario que la investigación se centrara en ofrecer una adecuada capacitación que dé respuesta a la siguiente interrogante:

¿Cree usted, que sea posible que impartiendo un estudio de capacitación laboral y la aplicación de normas laborales se pueda resolver directamente las problemáticas ligadas a las necesidades de los trabajadores y logre solventar diferentes factores de riesgos, para el valioso recurso humano que posee la empresa AQUA NAUTICA?

En este orden de idea para un mayor énfasis de respuesta se cree conveniente analizar las siguientes interrogantes secundarias:

¿Cómo se deberá proteger la salud de los trabajadores de la empresa AQUA NAUTICA?

¿Cómo se puede prevenir las enfermedades de las vías respiratorias de los que allí hacen vida laboral?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo general**

Estudiar la capacitación laboral como mecanismo de prevención de riesgos del personal de la empresa inversiones Aqua Náutica, S.A.

### **Objetivos específicos**

- ✓ Determinar los factores de riesgos en los puestos de trabajo, para la identificación de los niveles de toxicidad de la fibra de vidrio y sus efectos en los trabajadores.
- ✓ Describir el proceso de capacitación, que se lleva a cabo en el personal de la empresa Aqua Náutica, S.A
- ✓ Analizar las posibles consecuencias que genera la carencia, de formación y capacitación en el personal de la empresa Aqua Náutica, S.A

## **Justificación e importancia de la Investigación**

Este trabajo busca aportar soluciones a los trabajadores que prestan servicios en esta área de trabajo; por tal motivo se cree necesario capacitar a su personal para que ellos puedan enfrentar el desafío de los cambios tecnológicos de la empresa, desarrollando un factor determinante para obtener una ventaja competitiva en el sector, proporcionando al personal operativo el acceso a un servicio de calidad, adecuado a las normativas nacionales e internacionales.

Con la realización de esta investigación se obtuvo un modelo de formación integrar, para la mejora de las competencias técnicas de los trabajadores que incidirá en la calidad de los procesos de las empresas del área que elabora para así lograr un control y optimización del recurso humano.

En atención a lo expuesto, el trabajo servirá de base, para que otros estudios logren ahondar y aplicar la información en estudios posteriores a otras áreas de investigación.

En menor amplitud específicamente en el sector empresarial venezolano entienda la necesidad de lidiar con un verdadero arsenal de obligaciones, Jurídicas, de capacitación y entrenamiento en el personal como recurso humano, ya que el no cumplimiento de la Ley no solo inhabilita a las Empresas, si no que resulta un riesgo latente y permanente por cuanto las empresas pueden quedar fuera de la actividad económica, por la severidad de las sanciones y multas que la ley contempla. Así mismo, para el mundo Universitario traerá beneficios debido a que por medio de la presente investigación, los futuros investigadores podrán adquirir información y nuevos conocimientos en el área, y profundizar en otras investigaciones relacionadas con el tema.

Alcance Se espera alcanzar un buen rendimiento y desempeño de los trabajadores en sus puestos de trabajos, donde el departamento de recursos humanos, aplique un estudio estratégico de capacitación basado en competencias laborales, y sistemas de prevención de riesgos dirigidos a los trabajadores de la empresa, para lograr novedosas acciones precisas que conduzcan a la empresa cumplir las metas, generando importantes beneficios a la misma, y su valioso recurso humano. Y no solo al personal si no que trasciende al núcleo familiar de cada trabajador para obtener una mejor calidad de vida.

El papel proactivo que puede desempeñar la capacitación y adiestramiento, en los trabajadores de Aqua Náutica, S.A, debe asumir un rol más favorable en el mundo productivo, si bien este puede garantizar el desarrollo económico de la región y porque no del país. En el contexto acerca de la capacitación y formación puede dar solución a la problemática que desencadenan los diferentes factores de riesgos en el personal de la mencionada empresa, y que puede ser de impacto social y económico



en las necesidades propias de cada trabajador, que provienen de hogares humildes y de bajos recursos monetarios.

El conocimiento que puedan obtener les abrirá la posibilidad de mejorar, en su núcleo familiar y a la vez que en determinado caso puedan emprender acciones en forma independientes, creando nuevos empleos que estaría dirigidos a otros trabajadores del mismo sector empresarial.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### **Antecedentes de la Investigación**

En este apartado se describe de manera detallada y explícita todas las investigaciones referentes a la necesidad de un Estudio de los trabajadores en diferentes áreas de trabajo, ya que a través de ello se busca afianzar los conocimientos y criterios plasmado por los investigadores. De igual forma describe todos los aportes teóricos y empíricos que sostienen esta investigación, ya que sirven de referencia para interpretar los datos recopilados.

**M. Ruty, (2012).** La propuesta de investigación se presentó sobre la Evaluación de Impacto en la Capacitación del Recurso Humano. Trabajo para optar al título como Doctor en Administración, a través de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, Argentina. En la propuesta presentada el objetivo se orientó a evaluar el impacto de la capacitación para indagar sobre la contribución de los esfuerzos de formación que realiza el personal dentro de la organización. Se basó en un trabajo de campo en donde se recopilaron, sobre prácticas de evaluación un relato tipo descriptivo, realizando un estudio comparativo, donde se extrajeron modelos de evaluación de impacto operante en la práctica y contrastaron con los teóricos. Se utilizó como medio de análisis la técnica arqueológica de datos, donde este instrumento fue avalado tanto en campo práctico como teórico. Como resultado de la investigación, se determinó que al haber evaluado el impacto de la capacitación, deja de ser una cuestión subjetiva, cuando se trata de cambiar las posturas respecto a la concepción del aprendizaje, de ciencia y evaluación, así como los marcos teóricos sobre la realidad de las organizaciones, es un proceso complejo que se inscribe en una red de relaciones construida colectivamente. La evaluación debe atender a las características de este proceso y orientar sus esfuerzos a generar la información posible que resulte de utilidad para

los miembros de la organización.

**D. Marea, (2012)** El trabajo presentado se orientó hacia la propuesta de Estrategias Gerenciales Basadas en el Desarrollo y Capacitación que contribuyan a la aplicación del Modelo Manufactura de Clase Mundial (Wcm). Para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, a través de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. La misma se enmarcó dentro del nivel de investigación descriptiva, según los lineamientos metodológicos de una investigación de tipo proyectiva, ya que se ofrece una solución viable a un problema de tipo práctico; además, se apoyó en el diseño de campo. Para el estudio se trabajó en función de una población conformada por cincuenta y cinco (15) personas, quienes constituyen un grupo de trabajadores pertenecientes a un área establecida por el WCM como área modelo, en cuanto a la muestra en esta investigación no se aplicó ningún criterio muestral, por tanto estuvo conformada por la totalidad de la población en estudio. Para darle cumplimiento a los objetivos específicos, se emplearon como técnicas e instrumentos de recolección de datos una encuesta apoyada en cuestionario conformado por quince (15) ítems de tipo lickert, el cual fue validado por tres (3) expertos y su confiabilidad fue aplicada por el coeficiente Alfa de Cronbach dando como resultado 0,90, siendo una Alta Confiabilidad. Una vez aplicadas las técnicas e instrumentos de recolección de información se procedió a la tabulación de los mismos, mediante gráficos circulares. Se recomendó la aplicación de la propuesta anteriormente descrita para su aplicación a corto plazo.

**J. Paredes, (2012)** en el trabajo de investigación sobre el “Estudio de Polímeros Híbridos Estratificados de Matriz Poliéster Reforzada con Fibra de Vidrio y Cabuya como Material Alternativo y su incidencia en las propiedades mecánicas en Guardachoques para Buses.”, para optar al Título de Magíster en Diseño Mecánico, a través de la Universidad Técnica de Ambato, en Ecuador, se basa en la caracterización mecánica del material compuesto con el que actualmente se fabrican

los guardachoques de buses y determinar sus propiedades mecánicas a Tracción, Flexión e Impacto para determinar los parámetros de evaluación de la caracterización del material híbrido propuesto, estratificado a compresión y en función de las configuraciones y fracciones volumétricas ensayadas, cuya base se sustentó en material compuesto de fibras de vidrio.

De la caracterización y análisis de los ensayos se determinó que los Materiales de configuración Fibra Corta bases de fibras de vidrio, tuvieron mejor comportamiento mecánico a Flexión e Impacto; sin embargo el material híbrido de configuración Fibra Larga, se determinó como potencial refuerzo del material híbrido alternativo por presentar mejores propiedades a Tracción, realizando al final un procedimiento para la aplicación de este en la fabricación de guardachoques para buses.

**C. Cedeño, (2012).** En su trabajo de investigación, presenta un Modelo de Evaluación de Riesgos Laborales para la Universidad Nacional Experimental Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Caso: UNELLEZ Apure., para optar al título como Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, por la Universidad de Carabobo, fundamenta en su investigación el modelo de evaluación; como un modelo de enseñanza pedagógica y participativa, apoyado no solo en las herramientas; la tecnología y el uso de los recursos laborales, materiales y financieros, sino también como una necesidad didáctica y axiológica del proceso docente educativo de todos los programas y de todas las investigaciones que allí se desarrollan actualmente, encaminado a crear espacios para la reflexión y la participación, para despertar conciencias y una mejor actuación. Es una investigación con un nivel de proyecto factible y un diseño descriptivo, documental de campo, desarrollada en una población de 560 trabajadores, de los cuales se extrajo una muestra probabilística estratificada de 21 trabajadores; a los cuales se les aplicó una Encuesta de Opinión, a los expertos una Entrevista Personalizada y la Lista de Cotejo al Departamento de Seguridad e Higiene Industrial; previamente validada la

encuesta, con un nivel de confiabilidad determinado por el Método de Haynes en un 85.0%. Se identifica como principal debilidad, adolecer de un modelo de evaluación de riesgos laborales, unido al no funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral y la no elección de los Delegados de Prevención, razón por la cual, existen debilidades que afectan la calidad del servicio de la Seguridad y Salud en el trabajo, unido a la no consideración presupuestaria de los gastos que necesita esta actividad. Se recomienda como propuesta la aplicación del Modelo.

**J. Miranda, (2009).** En el trabajo de investigación que presentó, para optar al Título como Magister en Administración de Empresas Mención Mercadeo, por la Universidad de Carabobo, hizo referencia en la propuesta lo siguiente: se desarrolló bajo el fundamento de un Plan de Adiestramiento en Ventas, PAV” orientado hacia una empresa de seguridad electrónica, teniendo como Objetivo General el Desarrollar un Plan de Adiestramiento en Ventas, basado en modelos de ventas, mercadeo y aprendizaje diseñados para tal fin, con el propósito de contribuir en la gestión de una empresa del sector seguridad privada.

El elemento diferenciador que presenta la investigación consta en una propuesta de adiestramiento presencial complementada con una herramienta interactiva basada en E-learning (adiestramiento en línea) lo que beneficia a la empresa caso estudio, en este caso CEPROALARM frente a la problemática de rotación de personal, motivación, entre otros elementos, lo que beneficia en gran parte la necesidad de capacitación latente en dicha organización, además de complementar las herramientas de apoyo para ejecutar y cerrar una venta efectiva. Igualmente se puede mencionar que la presente investigación fue efectuada en las ciudades de Valencia y Maracay en la empresa CEPROALARM, involucrando a la gerencia y al departamento de ventas desde el diagnóstico previamente efectuado hasta la evaluación de los resultados que enmarcan la presente investigación dentro de los lineamientos seleccionados para el curso de acción como lo son las ventas el mercadeo y la calidad de servicio respectivamente.

**N. Petit, (2011).** En su obra de investigación sobre la Formación Integral para el Desarrollo del Recurso Humano que Labora en el Área de Servicio al Cliente (Caso De Estudio Auto Servicios Ikena, C.A.), para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, por la Universidad de Carabobo, se desarrolló la formación y el desarrollo de los recursos humanos deben ser procesos continuos. Se analizó con detenimiento la tarea cotidiana del desarrollo y cómo identificar con exactitud en qué sentido conviene dirigirlos hacia el perfeccionamiento de sus habilidades. Ya que los esquemas de desempeño son ahora fijados por los más industrializados y sobre todo los países que han mantenido a su gente en un constante proceso de desarrollo continuo por medio del aprendizaje.

En el escenario económico global, las organizaciones están sometidas a una serie de cambios y de presiones hacia la competitividad para lograr permanecer en el mercado, el capital intelectual es lo más importante para una compañía y se logra a través de la formación y el mejoramiento continuo del recurso humano, siendo la capacitación indispensable para que el trabajo que realiza una persona sea bien hecho. En este sentido, surge la realización de esta investigación cuyo objetivo es determinar si la formación integral mejorará efectivamente el desempeño del RRHH que labora en el área de Servicio al Cliente de la empresa Auto Servicio Ikena,C.A, para lograr un ventaja competitiva en e mercado. Es una investigación descriptiva, porque se describen los hechos tal como se dan en la actualidad. Es de campo apoyada en una revisión documental para ello se analizaron diversas teorías relacionadas con los nuevos enfoques organizacionales, los efectos de la globalización en el área de los recursos humanos.

Como conclusión se observó que existe un desinterés por la capacitación de los trabajadores, ya que no tienen planes de formación que contribuyan al desarrollo del recurso humano brindándole la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos que le proporcionen un mejor desempeño así como lograr los

objetivos tanto de la organización como del individuo.

Se recomienda la implantación de estrategias formativas de individuo como ser integral adecuada a la realidad que se está viviendo a nivel mundial

## **Bases Teóricas**

### **Salud y seguridad laboral**

Cuando se refiere a la capacitación en el trabajo, la Ley de Prevención, Condición de su Medioambiente de trabajo LOPCYMAT. (2005) gaceta oficial número 38-236 en su artículo 56, establece que:

Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, e informar por escrito a los trabajadores y al comité de seguridad y salud laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos, o que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el instituto nacional de prevención, salud y seguridad laboral.

### **La Capacitación de Personal**

Es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistematizado 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.

Idalberto Chiavenato (2006), en su obra de Gestión de Talento Humano subraya que “Capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades, que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar

conocimientos técnicos, desarrolla habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales”.

### **El Entrenamiento**

El concepto de entrenamiento tiene significados diferentes, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes: Según I. Chiavenato, ((2004:306), el entrenamiento “es el proceso de enseñar a los nuevos empleados las habilidades básicas que necesitan para desempeñar sus cargos”.

Asimismo, el citado autor sostiene que: El entrenamiento es el proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más Productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito del entrenamiento es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en sus comportamientos.

En otras palabras, el entrenamiento es aquel proceso por medio del cual se va a enseñar al empleado que ingrese en una empresa acerca de todo lo relacionado con el puesto o cargo que va a desempeñar para que de esta manera sea más productivo en su trabajo. Señala el autor que, el entrenamiento constituye un aprendizaje guiado o dirigido, mediante el cual se logra la adquisición de nuevas conductas o cambios de conductas ya observadas, por una nueva conducta deseada.

### **Enfermedades respiratorias de origen ocupacional.**

Las enfermedades de origen ocupacional o profesionales constituyen un grupo



de procesos patológicos cuya principal característica es la relación causal entre el trabajo y la aparición de la enfermedad.

Dentro del espectro de las enfermedades de origen laboral u ocupacional, las afecciones dermatológicas y del aparato respiratorio son las más frecuentes, circunstancia fácil de comprender, debido a que son los dos órganos de la economía con una mayor interacción con los agentes ambientales.

Los factores de riesgo de enfermedad respiratoria en el medio laboral se presentan bajo diferentes forma físicas (polvos, partículas sólidas, humo vapor o gases). Su medida, además de los métodos tradicionales de análisis físicoquímico, requiere incorporar otros del campo de la biología (cultivos, exámenes microscópicos y técnicas inmune- químicas o de biología molecular), debido a la relevancia de los contaminantes de origen biológico,

### **Evaluación de Riesgos Laborales**

Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Es una de las actividades preventivas que legalmente deben llevar a cabo todas y cada una de las empresas, independientemente de su actividad productiva O su tamaño. Pero no es tan sólo una obligación legal de la que derivan responsabilidades relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores, sino que forma parte del ciclo de mejora continua que cualquier empresa tiene que aplicar en su gestión. Este es el objetivo de la evaluación de riesgos: disponer de un diagnóstico de la prevención de los riesgos laborales en una empresa determinada para que los responsables de esta empresa puedan adoptar las medidas de prevención necesarias.

Para hacer una identificación correcta, las personas encargada del proceso De evaluación deben ser competentes, y deben tener los conocimientos necesarios Que les permitan reconocer los indicadores y las señales que nos alerten de la existencia de factores de riesgo y de situaciones deficientes e incorrectas.

### **Análisis de Riesgos**

Es un procedimiento que permite identificar y evaluar, controlar o eliminar los riesgos en cada una de las actividades que se requieren realizar en los trabajos de puesta fuera de servicio de equipos o instalaciones, mantenimiento, reparación, instalación, modificación o construcción y en general en los trabajos operacionales, con el objeto de establecer las medidas preventivas y de control que eviten la ocurrencia de accidentes e incidentes, enfermedades profesionales y daños al ambiente, es decir, la evaluación de riesgos es el proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para la organización esté en condiciones de tomar una decisión adecuada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas.

### **Programas de Seguridad y Salud Laboral**

Es el proceso donde las metas y métodos se juntan para suprimir los actos y condiciones inseguras, así como los riesgos de enfermedades profesionales". Y. Carrillo, (2008), quien cita a Cáceres (1990). Lo plantea como "Proceso que tiene como objetivo principal la disminución de las lesiones de los trabajadores a una mínima expresión".

Entre los requisitos para la elaboración de un Programa de Seguridad y Salud Laboral se encuentra, el conocimiento de los riesgos existentes el cual se lleva a cabo mediante el análisis de riesgos para el trabajo.

## **Objetivos de La Capacitación**

Como se puede observar, varios años atrás el Dr. (Ernesto Zedillo en ese entonces ya presidente de México), 2 de agosto de año (1995).

Dr. Zedillo año (1995). ya había detectado la necesidad de introducir cambios profundos y de largo alcance en el sistema de capacitación, educativo nacional, dentro de los cuales se consideraba el establecimiento de un sistema de capacitación cualitativamente distinto, que permitiera atender con oportunidad y eficiencia las necesidades de calificación de los recursos humanos del país, mediante servicios Viables, flexibles y de mayor calidad. Con base en el diagnóstico y en los resultados de análisis de experiencias internacionales, las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, conjuntamente con los representantes de los sectores obrero y empresarial, diseñaron el Proyecto de Modernización de la capacitación, Educación Tecnológica. Para su Ejecución, Instaló el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

### **¿Por qué surge la necesidad de reformar y modernizar el sistema de formación y capacitación?**

Según Antonio Argüelles. (1999:28), Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia En primer lugar, porque se está dando un cambio muy importante en la economía mundial; caracterizado por el tránsito desde una economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda. En segundo lugar, porque las transformaciones del mercado exigen a las empresas a adoptar modelos de producción flexible que, a su vez, requieren esquemas de organización flexible y abierta que se basan en redes y equipos de trabajo, en Los principales objetivos de la capacitación en las organizaciones para el desarrollo de las competencias laboral de los trabajadores, se pueden mencionar:

1. Crear, Difundir, Reforzar, Mantener y Actualizar la Cultura y Valores de la Organización.

El éxito en la realización de estas cinco tareas, dependerá del

grado de sensibilización, concientización, comprensión y modelaje que se haga del código de valores corporativos. No existe un vehículo que históricamente haya mostrado mejores resultados en este renglón, que los procesos educativos.

## 2. Clasificar, Apoyar y Consolidar los Cambios Organizacionales.

Las técnicas educativas modernas y psicología humanistas aplicadas a la vida de las organizaciones, han dejado claro que el cambio de conducta del capacitado, es indicador indiscutible de la efectividad en el aprendizaje. Los verdaderos cambios de actitud en sentido evolutivo logrados invariablemente mediante procesos educativos son requisito indispensable y plataforma básica para asegurar cambios en las organizaciones. Ante la permanencia del cambio en el entorno, este segundo objetivo constituye una aplicación de gran demanda y actualidad.

## 3. Elevar la Calidad del Desempeño.

Identificar los casos de insuficiencia en los estándares de desempeño individual por falta de conocimiento o habilidades, significa detectado una de las más importante prioridades de capacitación técnica, humana o administrativa. Sin

Embargo, habrá de tener presente que no todos los problemas de ineficiencia encontrarán su solución vía capacitación y que en algunos casos, los problemas de desempeño deficiente requerirán que la capacitación se dirija a los niveles superiores del empleado en quien se manifiesta la dificultad, pues la inhabilidad

Directiva es indiscutible generadora de problemas de desempeño.

## 4. Brindar Oportunidades.

Para el desarrollo personal continuo y no solo en el puesto actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.

## 5. Cambiar la Actitud de las Personas.

Crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

## **Programa de Capacitación**

Según Fuente: conocer ([www.conocer.org.mx](http://www.conocer.org.mx)) Competencia que expresan lo que una persona debe ser capaz de hacer en el trabajo y ponen énfasis en las funciones

Prioritarias para las distintas áreas y sub áreas de competencia de las distintas ocupaciones. Un grupo de Elementos de Competencia (más de dos y menos de cinco) integran una unidad de competencia y el conjunto de unidades de competencia integran una Norma. El proceso de elaboración de las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) consta de las siguientes etapas:

Identificación de las funciones productivas de un sector o rama de actividad a través del Análisis Funcional. Análisis de la pertinencia de una NTCL, para determinar el número de personas que podrían evaluarse y capacitarse en una función productiva determinada, identificar empresas e instituciones educativas interesadas en evaluar o capacitar una vez que se elabore la NTCL y definir el impacto que tendría ésta en el sector o rama de actividad.

Consiste en determinar el plan de desarrollo del personal, teniendo en cuenta las políticas, misión, visión, estrategias, metodología, inversión y los demás aspectos que se consideran para realizar un plan de desarrollo del recurso humano; A su vez la programación implica el detalle de las características en lo referente al diseño instrucciones de objetivos - contenidos - métodos - materiales evaluación, los mismos que deben ser diseñados para cada actividad.

Específicamente Según. Jesús Carlos, citado por Y. Castillo, (2006), explica el proceso administrativo de la plantación de capacitación de la siguiente manera:

1. Planeación: Se determinan las necesidades de capacitación.
2. Diseño y Producción de programas: Se diseña el plan de la capacitación así mismo la calendarización de los eventos, integración de participantes e instructores y presupuesto.
3. Operación del plan y programas de capacitación: Se da promoción, negociación y asistencia técnica y finalmente se lleva a cabo el curso.
4. Evaluación: Se evalúa en aprendizaje y se da seguimiento.

**J. Espino, 2008**, en su obra sobre El Manejo Adecuado de la fibra de Vidrio, hace referencia sobre los efectos a la salud por la exposición a la fibra de vidrio, quien plantea, que los mismos van a depender del tamaño y el tipo de contacto con la persona. Las fibras más grandes pueden causar irritación de la piel, en los ojos y en el tracto respiratorio superior. Otros posibles efectos son: enrojecimiento de la piel y los ojos, picazón, ardor en la garganta y nariz e irritación temporal del estómago.

Los problemas con la fibra de vidrio surgen principalmente, según el referido autor, por un mal manejo del material que permite la contaminación de las áreas. Hay métodos para la remoción segura de la lana de fibra de vidrio y estos establecen que ese debe ser un último recurso por los problemas que causan las fibras sueltas.

Se sabe poco acerca de los efectos causados por las fibras más pequeñas; estas tienen la capacidad de alcanzar las partes inferiores de los pulmones aumentando la posibilidad de afectaciones a largo plazo, lo que implica la generación de enfermedades ocupacionales.

Las enfermedades de origen ocupacional o profesionales constituyen un grupo de procesos patológicos cuya principal característica es la relación causal entre el trabajo y la aparición de la enfermedad. Por el momento, en Venezuela, no es posible conocer cifras exactas de prevalencia de las enfermedades respiratorias ocupacionales. Esto es debido a que no se dispone de un sistema de registro y vigilancia epidemiológica, como en otros países a nivel latinoamericano. Solamente se dispone de datos que provienen de las estadísticas oficiales de la Seguridad Social, y de estimaciones sobre los escasos estudios epidemiológicos realizados en personal de riesgo y poblacionales.

### **Plástico reforzado con fibra de vidrio**

Thomas, Anmarkrud, (2004), define el plástico reforzado con fibra de vidrio, o (PRFV), como un elemento compuesto de varios materiales (principalmente fibras de vidrio y resina) dispuestos en capas alternas, que se endurece hasta formar un laminado sólido.

## **Materiales Compuesto**

Son todos aquellos materiales que formados por dos o más elementos distintos que unidos, no producen reacción química entre ellos. En todo material compuesto se distinguen dos componentes:

Matriz: componente que se presenta en fase continua, actuando como ligante.

Refuerzo: en fase discontinua, que es el elemento resistente.

Se puede decir, que un elemento compuesto, resulta la combinación de dos materiales que unidos no generan una reacción química, lo que a través de su mezcla se obtiene un material resistente. En el caso de las fibras de vidrios, se utilizan como base para obtener un material resistente, lo cual se transforma en láminas de fibras, que son utilizadas para distintos productos del mercado, en donde se demanda este tipo de material.

## **Fibra de Vidrio**

Es el resultado de la unión de la malla de vidrio con una resina (plástico). Esta última es, a su vez, líquida en un comienzo, aunque luego pasa a solidificarse y a mantener la forma final o aquella que había sido adquirida previamente del molde utilizado.

Entre las características de las fibras de vidrio, se puede mencionar que presenta una tendencia a la maleabilidad y la resistencia a la tracción razón por la que es empleada en muchos ámbitos, aunque los principales son el industrial y el artístico. Además son empleadas para la realización de productos de manualidad o de bricolaje. Sin embargo, también es muy común que se la utilice para la fabricación de piezas del mundo náutico, como las tablas de surf y wind-surf, las lanchas e incluso los veleros.

## **Pesca Artesanal Costera u Orillera**

Según INSOPESCA (2012), la define como Pesca Artesanal Costera u Orillera la actividad realizada en espacios acuáticos bajo la soberanía de la República Bolivariana de Venezuela, utilizando buques pesqueros artesanales movilizados por motor fuera de borda (máximo dos motores de 75 HP c/u), remo, vela o pértiga, con no más de un (1) día de ausencia o de campaña, o la realizada en la orilla de estos cuerpos de agua sin embarcación.

### **Acepción del Término de Peñero**

Es el tipo de embarcación más frecuentemente empleado en casi toda la costa de Venezuela. Sus dimensiones oscilan entre 4 y 10 metros de eslora; 1 y 2,5 metros de manga, y 0,5 m de puntal. La propulsión se logra por medio de uno o dos motores a gasolina fuera de borda.

### **Acepción del Término lancha**

Es una embarcación semejante al peñero, sin cabina pero con cubierta y construida con piezas más gruesas y fuertes. Sus dimensiones son de 8 a 10 m de eslora, de 2 a 3 m de manga y de 1 a 2 m de puntal. Las lanchas son propulsadas por medio de un motor central a gas-oíl.

### **Acepción de Riesgos Laborales**

Se define como la probabilidad de obtener un resultado desfavorable como consecuencia de la exposición a un evento que puede ser casual, fortuito o inseguro. LOPCYMAT. (2005). gaceta oficial numero 38-236



El “riesgo” es la posibilidad de ocurrencia de un siniestro, el cual puede ser causado o no, directo o indirecto de una acción, sea este efecto de una imprudencia, impericia o negligencia de quien la realiza. A los fines legales pertinentes, cuando se trata de una “imprudencia” del trabajador, cumplidos los requisitos de notificación de riesgo y comprobada la acción imprudente, el patrono está exento de responsabilidad. En los casos de “impericia”, si se demuestra que el resultado de la acción fue como consecuencia de la falta de capacitación o adiestramiento del trabajador, el patrono será responsable de los daños ocasionados.

### **Acepción de enfermedad ocupacional**

Según la LOPCYMAT. (2005).gaceta oficial número 38-236 Art 70, Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones di ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presume el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas y las establecidas en la ley. Art. 67

### **Elementos que conforman el Proceso de Trabajo**

Para D Aguiar. (2010), establece que para poder comprender de manera sencilla el proceso de trabajo, proceso peligroso, es necesario desentrañar sus características y elementos. Definiendo Proceso de Trabajo como: “El conjunto de actividades humanas que, bajo una organización y división de trabajo interactúan con

Objeto de trabajo y Medios de trabajo, formando parte del Proceso Productivo.”

Y considerando los elementos que estructuran los procesos de trabajo se determinan los siguientes:

**Objeto de trabajo:** Son las materias primas, productos intermedios o productos finales que son transformados en bienes y servicios en el proceso de trabajo utilizado por la trabajadora o trabajador. Cuando el proceso de transformación se realiza sobre los individuos tal como el proceso educativo, estaremos hablando de sujeto de trabajo.

**Actividad:** Es la intervención del ser humano que opera interactuando entre objeto y medios de trabajo, es decir, la inversión física e intelectual de la trabajadora o el trabajador que incluye las tareas con su conjunto de operaciones y acciones realizadas, para cumplir con la intención de trabajo

**Medios de trabajo:** Son todas aquellas maquinarias, equipos, instrumentos, herramientas, sustancias que no forman parte del producto o infraestructura Empleados en el proceso de trabajo para la producción de bienes de uso y consumo, o para la prestación de un servicio.

**Organización y división de trabajo:** Se ha visto que en el proceso de trabajo participan el objeto, los medios y la actividad, sin embargo, estos elementos interactúan de una manera determinada, en un tiempo definido, bajo ciertos ritmos e intensidades y en una relación con los otros trabajadores.

### **Bases legales**

Constitución de la república bolivariana de Venezuela año (1999). Gaceta oficial numero 5.908 Art: 86, 87

**Artículo 86.** “Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure

protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social...”

**Artículo 87.** “... Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

### **Análisis del artículo 87**

En este artículo expresa directamente que toda persona tiene derecho de tener un empleo y el deber de trabajar, ya que el estado debe garantizar que el mismo cumpla su deber como ejercicio del derecho laboral. De igual forma indica que las condiciones de trabajo deben de ser las adecuadas para su eficaz funcionamiento, es decir unas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. Donde si estas no son atendidas el estado aplicara organismo de control que proteja al empleado.

**Ley del Trabajo (ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras) reedición julio año (2.013).** Gaceta Oficial Ext. N° 6.076. Del 7 de Mayo – (2.012).art 43, 44,46, 156.

**Artículo 43.** “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.”

**Artículo 44.** “Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.”

**Artículo 46.** “Los patronos o patronas que integren un grupo de entidades de trabajo serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores y trabajadoras...”

**Artículo 156.** “El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:...

- a) El ambiente saludable de trabajo.
- b) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral...”

**Ley orgánica de prevención, condición y medio ambiente de trabajo** gaceta oficial número 38- 596 art: 53, 54,55.

**Artículo 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:

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.
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...”

**Artículo 54.** “Son deberes de los trabajadores y trabajadoras:

2. Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas...
3. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas...
8. Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa..."

**Artículo 55.** "Exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de prevención..."

6. Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo,...
19. Exigir a sus trabajadores y trabajadoras que se abstengan de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo..."

#### **Reglamento del instituto nacional de capacitación y educación socialista**

Año (2003).gaceta oficial numero 37.809

**Artículo 54.** "Tanto en los cursos de continuación como en los de perfeccionamiento y especialización, deben suministrarse aquellos conocimientos generales y herramientas indispensables para que los trabajadores puedan comprender mejor los fenómenos sociales, políticos, económicos, científicos y tecnológicos de la vida contemporánea, con el objeto de que hagan valer su derecho ineludible a la igualdad y equidad en el ejercicio del derecho al trabajo. En los planes y programas de dichos cursos deben figurar, junto a las materias específicas de formación y capacitación en el oficio, materias de carácter general."

**Artículo 56:** "En todo establecimiento comercial que tenga diez (10) o más trabajadores, el patrono tendrá la obligación de enseñar, complementar o perfeccionar un oficio, con el fin de desarrollar, capacitar y formar a su personal. Para ello, deberá organizar cursos y talleres periódicos dados directamente en sus centros de capacitación registrados por el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), o inscribir al personal en cursos organizados por terceros, siempre y cuando los mismos se encuentren debidamente

registrados en el Instituto y atiendan las políticas, lineamientos y regulaciones generales establecidas por éste.”

**Normas venezolana de materiales peligrosos** convenida año (2002). Gaceta oficial número 3059, Y 2248.

**1. Objeto:** “Esta norma establece los requisitos mínimos de información que debe contener la hoja de datos de seguridad de los materiales (HDSM).

El uso de la hoja de datos de los materiales en una empresa, es una buena práctica que apunta a difundir la información entre manipuladores de éstos y ayuda al entrenamiento del personal. En este sentido, son muy útiles las preparadas por los proveedores de materias primas, catalizadores, aditivos, entre otros, entregada por decisión de la empresa o por requerimiento del usuario.”

### **Marco Conceptual**

**Acto inseguro.** Según la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN, 2248) Es toda actividad que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida, tanto por el estado como por la empresa. Es decir toda acción u omisión que puede producir incidentes, accidentes, enfermedad profesional o fatiga del trabajador.

**Capacitación para el trabajo:** Se imparte al trabajador que va a desempeñar una nueva función por ser de nuevo ingreso, o por promoción o reubicación dentro de la misma empresa.

**Condición insegura.** Es cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se deriva de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, enfermedad profesional o fatiga del trabajador.

**Discapacidad parcial permanente.** Es la pérdida completa o parcial de una parte del cuerpo; o pérdida completa o parcial del uso de una parte del cuerpo; o la pérdida

parcial del uso del cuerpo como un todo.

**Discapacidad parcial temporal.** Es el período en el cual un empleado lesionado está aún en recuperación y está trabajando en deberes livianos, medio tiempo o tiempo completo, ganando menos de lo que él o ella ganarían en los trabajos antes de la lesión.

**Discapacidad total permanente.** Se trata de la pérdida permanente y completa del uso de ambas manos, ambos brazos, ambos pies, ambas piernas, ambos ojos, o algunas dos tales partes, por ejemplo, una pierna y una mano; o bien, Una discapacidad completa que hace que el empleado sea permanentemente incapaz de hacer algún tipo de trabajo por el cual hay un mercado de empleo razonablemente estable.

**Inducción:** Consiste en un conjunto de actividades para informar al trabajador sobre los planes, los objetivos y las políticas de la organización para que se integre al puesto, al grupo de trabajo y la organización lo más rápido posible.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Este capítulo hace referencia al método que se llevó a cabo en la investigación para obtener los datos requeridos y da respuesta a los objetivos de estudio. Para efecto de esta investigación se analizó el tipo y diseño de investigación, la población el instrumento, validación y confiabilidad del mismo.

#### **Tipo de investigación**

Para A. Pérez. (2002:21), “el diseño de la investigación, es la fase en la cual el estudiante muestra la manera, el procedimiento operativo que aplicara para recoger la Información” Respecto al diseño de la investigación estuvo enmarcada en un diseño de campo, que según C. Sabino. (1999:50), señala que “la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variable alguna”.

Conforme a lo mencionado por el autor el diseño de ésta investigación es de Campo, debido a que los datos se obtendrán directamente en el lugar donde se Realizará el estudio.

Arias. (2006:26) define el diseño de la investigación como “...la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado.” En función del proyecto, se aplicó un diseño de investigación de campo dado que se obtienen los datos directamente de la realidad y el objeto de estudio sirve como fuente de información para el investigador. De igual manera, el referido autor, define la investigación de campo, como:

“la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir el investigador obtiene la información pero no altera las



condiciones existentes. De allí su carácter investigación no experimental”

Es por ello, que la investigación se desarrolla en los puestos de trabajo donde se maneja las láminas de fibra de vidrio para el ensamblaje de Lanchas, Peñeros y otras embarcaciones.

### **Nivel de Investigación**

Para realizar la investigación, se hizo a través de una investigación descriptiva. Según Arias (2006:24) “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”.

Dentro de la investigación descriptiva se ubica en estudios de medición de variables independientes. Arias. (2006:25) afirma que “Su misión es observar y cuantificar la modificación de una o más características en un grupo, sin establecer relaciones entre estas. Es decir, cada característica o variable se analiza de forma autónoma o independiente”.

La investigación es descriptiva dado que averiguó las características de la ejecución de los procesos de ensamblaje de Lanchas y Peñero y otras embarcaciones, en donde se maneja láminas de fibra de vidrios.

### **Población**

Por su parte Balestrini (2002:133), señala que la población “la constituyen las unidades de investigación que integran la totalidad de fenómenos a investigar y pueden ser entre otras personas, máquinas, animales, tiendas, hogares, empresas y automóviles”.

F. Arias (2006:81), afirma que la población “... es el conjunto finito o infinito de elemento con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.”.

Para la presente investigación, se tomó como población los puestos de trabajo del área de colocación de láminas de fibra de vidrio en la Empresa INVERSIONES AQUA NÁUTICA, S.A, la cual está conformada por un total de 11 (once) trabajadores que conforman todo el proceso de manufactura característico de esta actividad.

### Muestra

Con relación a la muestra, para F. Arias, (2006). La define como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible.

En tal sentido y considerando el total de la población, se tomó como muestra representativa, un 63,6% de un total de 7 trabajadores, que directamente manejan las láminas de fibra de vidrio en el proceso de ensamblaje de las embarcaciones.

La fórmula que se manejó fue la siguiente:

$$KR20 = n \times 1 - \sum p \cdot q \cdot n - 1 \cdot St^2$$

Donde:

n= Numero de preguntas de las prueba

p= Proporción de sujetos que responden correctamente cada ítem

q= Proporción de Sujetos que responden incorrectamente cada ítem (q=1-P)

Pq= Producto de la proporción de las respuestas correctas por la proporción de las Preguntas incorrectas.

Σ= Signo de la sumatoria para indicar que deben sumarse los productos anteriores.

St<sup>2</sup>

= Varianza de los resultados del cuestionario.

En consideración que entre más cerca de uno (1) este “r”, mas alto es el Coeficiente de confiabilidad, nuestro caso el resultado obtenido fue de 0,74 y se ubicó

dentro del rango alto, lo cual es considerado aceptable para que un instrumento sea Confiable.

### **Sistemas de Variables**

Para F. Arias (1997:4). “Una variable es una cualidad susceptible de sufrir cambios. Un sistema de variables consiste por lo tanto en una serie de características por estudiar definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores unidades de medidas”, El sistema de variables será desarrollado en un cuadro donde además de las variables se especificarán la definición, dimensión, indicadores, fuente y el número de ítems correspondientes a cada objetivo.

**TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE**

**OBJETIVO GENERAL:** Estudiar la Capacitación Laboral como mecanismo de Prevención de Riesgos del Personal de la empresa INVERSIONES AQUA NÁUTICA, S.A

OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
Determinar los factores de riesgos en los puestos de trabajo, para la identificación de los niveles de toxicidad de la fibra de vidrio y sus efectos en los trabajadores.	Factores de Riesgos	Ruido, Componentes químicos, Contaminación	Factores de Riesgos en puesto de trabajo, Contaminación ambiental, Riesgo en la Salud	4	Escala de liket	Gerencia de Recursos Humanos
	Proceso de Capacitación del personal de la Empresa	Formación, actualización, cursos, ejercicios, evaluación, planificación	Niveles de toxicidad de fibra de vidrio, Erosión en la piel	4	Escala de liket	Analista de Seguridad Industrial
	Consecuencias por carencia de Actualización en el personal	Equipos de Seguridad, protección, químicos, Condiciones Ambientales	Efectos de la toxicidad en los trabajadores, Enfermedades Respiratorias	4	Escala de liket	Personal de fabricación de lanchas
Describir el proceso de capacitación que se lleva a cabo en el personal de la empresa aquanautica						
Establecer las consecuencias que genera la carencia de formación y capacitación en el personal de la empresa aquanautica						

## **Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos**

Las técnicas son todas las formas posibles de que se vale el investigador para obtener la información necesaria en el proceso investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de recolección de datos, dependiendo de las distintas fuentes de información. Para los efectos del proyecto, se toma como referencia la observación y la encuesta, aplicada a los trabajadores, supervisores y gerentes de producción de la empresa.

Explica Sabino C. (1999:143.), el proceso de la investigación. “un instrumento de recolección de datos, es un principio, cualquier recurso del que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

### **Operacionalización de la variable**

La operacionalización de las variables corresponde a la estrategia metodológica aplicada en la investigación desarrollada y se presenta a través del cuadro técnico metodológico, que enfoca la operacionalización. Al respecto, Para Balestrini (2006:114), la Operacionalización de una variable implica:

Seleccionar los indicadores contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable en estudio. Supone la definición operacional la referencia empírica. Hay que recordar, que es necesario definir variables teóricas en términos de variables empíricas o indicadores.

La estrategia metodológica que se aplicará se detalla mediante el cuadro técnico metodológico operacionalización de variables que se presenta en la página siguiente y resume la manera de operacionalizar los objetivos y, a su vez resume el qué, cómo y dónde se desarrollará la investigación, en función de los objetivos específicos formulados.

### **Instrumento Escala de likert**

De acuerdo al autor Rensis Likert, (1932): La escala de Likert (también denominada método de evaluaciones sumarias) se denomina una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación.

Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem, reactivo o pregunta).

Un elemento de tipo Likert es una declaración que se le hace a los sujetos para que éstos lo evalúen en función de su criterio subjetivo; generalmente se pide a los sujetos que manifiesten su grado de acuerdo o desacuerdo. Normalmente hay 5 posibles respuestas o niveles de acuerdo o desacuerdo, aunque algunos evaluadores prefieren utilizar 7 a 9 niveles; un estudio empírico reciente demostró que la información obtenida en escalas con 5, 7 y 10 niveles posibles de respuesta muestra las mismas características respecto a la media, varianza, asimetría y curtosis después de aplicar transformaciones simples.

El formato de un típico elemento de Likert con niveles de respuesta sería:

1. Muy bueno
2. Bueno
3. Regular
4. Malo
5. Muy malo

### **Observación**

F. Arias, (2006:69) señala que “la observación es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de

unos objetivos de investigación preestablecidos.

De acuerdo a este principio, la observación se basa en los puestos de trabajo, específicamente en el área de ensamblaje donde se manejan directamente las láminas de fibra de vidrios para estructurar la embarcación, según necesidades de los clientes en la empresa INVERSIONES AQUA NÁUTICA, S.A, ubicada en Valencia Estado Carabobo.

### **Encuesta**

Según F. Arias, (2003:73) “más que un simple interrogatorio es una técnica basada en un dialogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida”.

La encuesta, se estructura en (3). partes fundamentales: los conocimientos sobre la composición química y tóxico del material, el nivel de riesgos y medidas de seguridad en el manejo de las lámina de fibra de vidrio para el ensamblaje de embarcaciones con procesos manufacturero en la empresa INVERSIONES AQUA NÁUTICA, S.A.

### **Validez y Confiabilidad**

La validación está definida por R .Hernández., C. Fernández y L. Baptista (ob.cit.), como el grado en el que un instrumento realmente mide la variable que permite medir (p.236).

Al estimar la validez es necesario saber a ciencia cierta qué rasgos o características se desean estudiar. A este rasgo o característica se le denomina variable

criterio.

Para Y. Corral, (2008:230), plantea la validez, como “la respuesta a la pregunta ¿con qué fidelidad corresponde el universo o población al atributo que se va a medir? La validez de un instrumento consiste en que mida lo que tiene que medir (autenticidad)”.

Antes de iniciar el trabajo de campo, es imprescindible probar el cuestionario sobre un pequeño grupo de población. Esta prueba piloto ha de garantizar las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real.

Para el trabajo de investigación para comprobar la validez del instrumento, se aplicó a dos empresas, con actividades económicas distintas pero con el mismo principio del manejo de láminas de fibra de vidrio, las cuales no forman parte, ni se encuentran incluida en la muestra representativa.

En la relación a la confiabilidad, al término de confiabilidad según Y, Corral, (2008:238) “Lo designa la exactitud con que un conjunto de puntajes de pruebas miden lo que tendrían que medir”.

Es por ello, que el instrumento fue presentado ante 3 expertos en materia de manejo de materiales peligrosos para su revisión y aprobación en su totalidad.

Con el fin de asegurar la confiabilidad de los instrumentos de investigación a utilizar, se utilizó la técnica del coeficiente KR-20 Kuder y Richardson (1937), que según Hernández R., y otros (ob.cit.) lo definen como “el grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo fenómeno genera resultados similares p.348).

La fórmula que se manejó fue la siguiente:

$$KR20 = n \times 1 - \frac{\sum p \cdot q}{n-1} \cdot St^2$$

Donde:

n= Numero de preguntas de las prueba



$p$ = Proporción de sujetos que responden correctamente cada ítem

$q$ = Proporción de Sujetos que responden incorrectamente cada ítem ( $q=1-P$ )

$Pq$ = Producto de la proporción de las respuestas correctas por la proporción de las Preguntas incorrectas.

$\Sigma$ = Signo de la sumatoria para indicar que deben sumarse los productos anteriores.

$St^2$

= Varianza de los resultados del cuestionario.

En consideración que entre más cerca de uno (1) este “ $r$ ”, mas alto es el Coeficiente de confiabilidad, nuestro caso el resultado obtenido fue de 0,74 y se ubicó dentro del rango alto, lo cual es considerado aceptable para que un instrumento sea Confiable.

### **Juicio de expertos**

La validez de contenido generalmente se evalúa a través de un panel o un juicio de expertos, y en muy raras ocasiones la evaluación está basada en datos empíricos Ding & Hershberger, (2002). En concordancia con esto, Utkin (2005) plantea que el juicio de expertos en muchas áreas es una parte importante de la información cuando las observaciones experimentales están limitadas.

Esta aseveración *Validez de contenido y juicio de expertos* es particularmente cierta en el caso de la psicología, donde dicho juicio se ha convertido en la estrategia principal para la estimación de la validez de contenido. El juicio de expertos se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en este, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones. La identificación de las personas que formaran parte del juicio de expertos es una parte crítica en este proceso, frente a lo cual Skjong y Wentworht (2000).

Proponen los siguientes criterios de selección: (a) Experiencia en la

realización de juicios y toma de decisiones basada en evidencia o experticia (grados, investigaciones, publicaciones, posición, experiencia y premios entre otras), (b) reputación en la comunidad, (c) disponibilidad y motivación para participar, y (d) imparcialidad y cualidades inherentes como confianza en sí mismo y adaptabilidad. También plantean que los expertos pueden estar relacionados por educación similar, entrenamiento, experiencia, entre otros; y en este caso la ganancia de tener muchos expertos disminuye. Otros autores como McGartland, Berg, Tebb, Lee y Rauch (2003), proponen como criterio básico de selección únicamente el número de publicaciones o la experiencia. Para una discusión sobre educación vs. Experiencia en los jueves Summers, William son y Read (2004).

### **Prueba Piloto**

Determina R. Hernández., y Otros (ob.cit.), “la prueba piloto se realiza con una Pequeña muestra (inferior a la muestra definitiva)” (p. 366).Una vez validado el instrumento, se aplicó a una muestra piloto conformada Por (07) empleados del área de ensamblaje de las lanchas de la empresa, que componen la Población, y no forman parte de la muestra seleccionada.

### **Procedimiento de la Investigación**

Mes/Año

- 1- Selección del tema a investigar febrero 2012
- 2- Selección de la Empresa Junio 2013
- 3- Planteamiento del Problema en la empresa seleccionada junio 2013
- 4- Revisión y recolección bibliográfica Junio 2013
- 5- Formulación del problema y objetivos Julio2013
- 6- Revisión y recolección de los antecedentes septiembre/ diciembre 2.013
- 7- Elaboración del Sistema de Variables Enero 2014

8- Elaboración y aprobación del instrumento de Recolección de Datos. Marzo 2014

9- Análisis de los resultados de la recolección de datos julio 2014

10- Presentación de conclusiones y recomendaciones Septiembre 2014.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El siguiente análisis del presente trabajo, desarrolla la muestra de los resultados obtenidos del instrumento aplicado mediante la recolección de datos; en el cual se eligieron siete (07) trabajadores de la Empresa Inversiones Aqua Náutica, S.A.

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual según Brito, (1992:50). “es la que permite obtener información de fuentes primarias y secundarias. Entre las técnicas más utilizadas por los investigadores se pueden nombrar: encuestas, entrevistas, observación, análisis de contenido y análisis de documentos”.

Explica Sabino (ob.cit.), “un instrumento de recolección de datos, es un principio, cualquier recurso del que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”(p. 143).

El cuestionario es un formulario contentivo de un conjunto de preguntas, que ayuda a recabar información. Para R .Hernández. y otros, “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 391).

El cuestionario constó de (12) preguntas de selección múltiple, para ser contestadas con una (x), partiendo de los indicadores de las variables, las preguntas se redactaron de forma precisa y clara, con una serie de instrucciones donde se especifica el propósito del cuestionario, para de esta forma obtener respuestas concretas y objetivas.

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, ya que es el más adecuado y confiable para la recolección de datos en ésta investigación, las cuales nos permitieron analizar la variable de estudio de acuerdo con los objetivos de la investigación y el basamento teórico, a su vez el porcentaje de respuestas para poder medir lo que pretende cada ítem.

**Ítem N° 1. ¿Qué opinión daría usted acerca de los programas de auditorías**

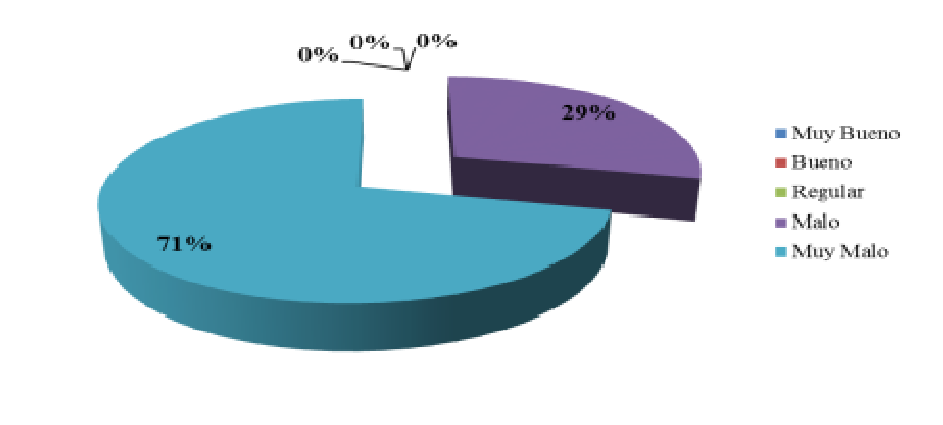
internas y externas sobre los posibles riesgos que se puedan suscitar dentro de la misma?

**Cuadro N°1. Determinación de factores de riesgo.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Regular</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Malo</b>	<b>2</b>	<b>28,6%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>5</b>	<b>71,4%</b>

Fuente: Encuesta.

**Grafico N° 1. Representación de la respuesta dada al ítem N° 1**



Fuente: Cuadro N° 1

En relación con el ítem N° 1, podemos observar claramente que el mayor porcentaje de respuesta fue de muy malo por carencia de los mismos con un 71,4 % y un 28,6 % respondió como malo debido al desconocimiento sobre estos, con respecto a los programas de auditorías para la determinación de factores de riesgos laborales, en base a higiene y seguridad laboral y en concordancia con la LOPCYMAT. (2005).gaceta oficial número 38-236 según art 56, son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los

trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, e informar por escrito a los trabajadores y al comité de seguridad y salud laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos, o que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el instituto nacional de prevención, salud y seguridad laboral

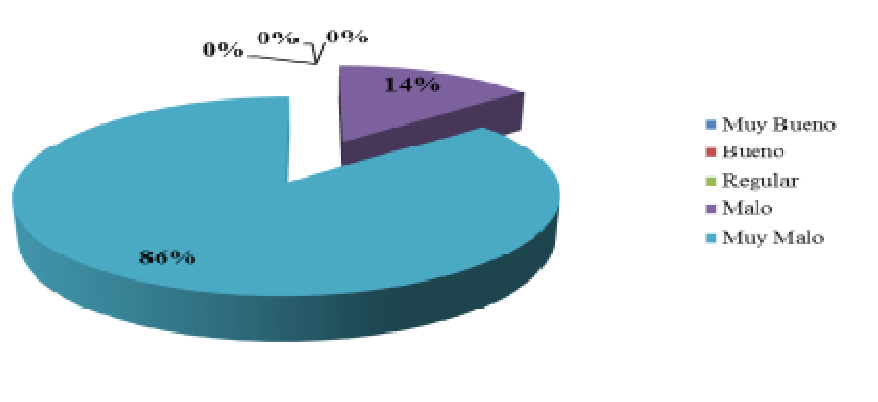
**Ítem N° 2. ¿Valore el sistema de estadísticas de accidentes o enfermedad ocupacional dentro de la Empresa Inversiones Aqua Náutica, S.A?**

**Cuadro N°2. Sistema de estadística de accidentes y enfermedades ocupacionales.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Regular</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Malo</b>	<b>1</b>	<b>14,3%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>6</b>	<b>85,7%</b>

Fuente: Encuesta.

**Grafico N° 2. Representación de la respuesta dada al ítem N° 2.**



Fuente: Cuadro N° 2.

En este ítem N° 2, la variabilidad en la respuesta fue aún mayor observando que la respuesta con mayor porcentaje fue muy malo con un 85,7 %, y en segundo lugar malo con 14,3 %, en respuesta al sistema estadístico de accidentes y enfermedades laborales, lo que demuestra un mal manejo de los programas de prevención a los empleados.

De acuerdo con los Programas de Seguridad y Salud Laboral, Es el proceso donde las metas y métodos se juntan para suprimir los actos y condiciones inseguras, así como los riesgos de enfermedades profesionales". Carrillo, Y. (2008), quien cita a Cáceres (1990). Lo plantea como "Proceso que tiene como objetivo principal la disminución de las lesiones de los trabajadores a una mínima expresión".

Entre los requisitos para la elaboración de un Programa de Seguridad y Salud Laboral se encuentra, el conocimiento de los riesgos existentes el cual se lleva a cabo mediante el análisis de riesgos para el trabajo.

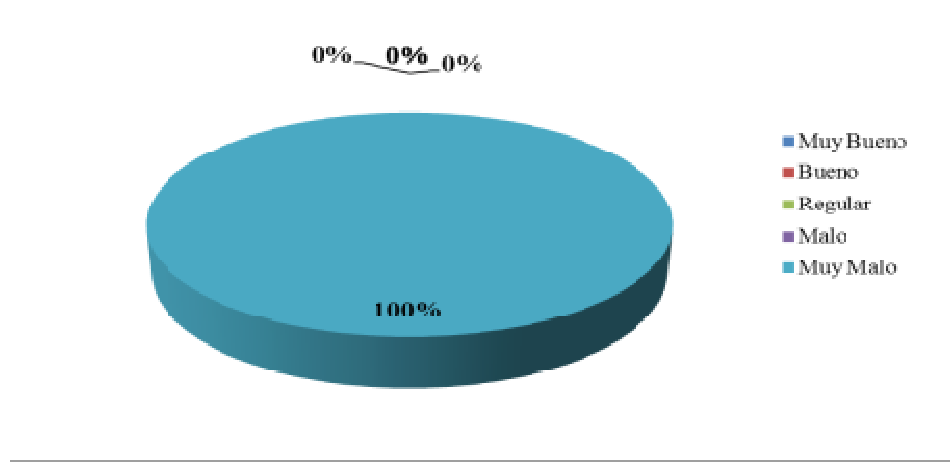
**Ítem N° 3. ¿Bajo qué parámetro considera las políticas que tiene la organización en gestión de seguridad y salud laboral?**

**Cuadro N° 3. Políticas en gestión de seguridad y salud laboral.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Regular</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta.

**Grafico N° 3. Representación de la respuesta dada al ítem N° 3.**



Fuente: Cuadro N° 3.

El 100% de los encuestados respondieron en el ítem N° 3, que las políticas en gestión de seguridad y salud laboral, son muy malas y esta pone en riesgo el bienestar laboral de los trabajadores. En consideración con la base teórica Evaluación de Riesgos Laborales

Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria, para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Para hacer una identificación correcta, las personas encargadas del proceso de evaluación deben ser competentes, y deben tener los conocimientos necesarios que les permitan reconocer los indicadores y las señales que nos alerten de la existencia de factores de riesgo y de situaciones deficientes e incorrectas.

**Ítem N° 4. ¿Califique los comités en materia de seguridad y salud laboral que**



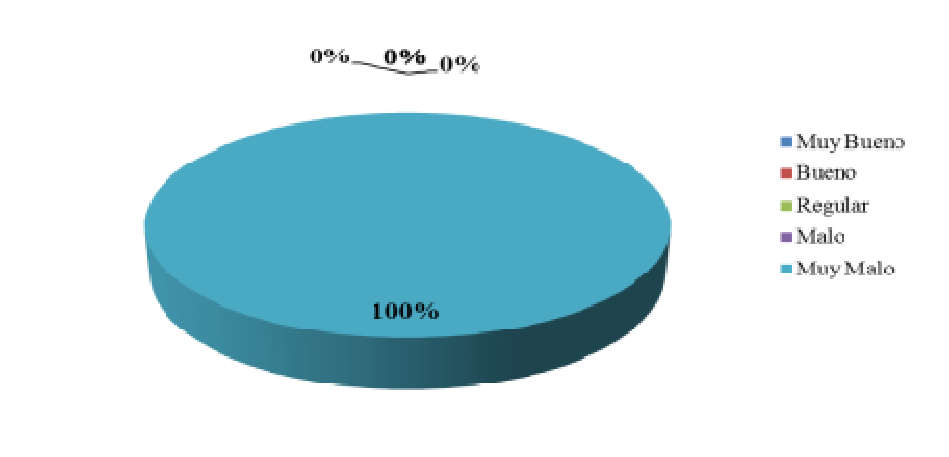
se encargue del bienestar de los mismos?

**Cuadro N° 4. Presencia de comités encargados del bienestar laboral.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Regular</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta.

**Grafico N° 4. Representación de la respuesta dada al ítem N° 4.**



Fuente: Cuadro N° 4.

En concordancia con el ítem anterior, en este ítem N° 4 podemos observar claramente que las respuesta obtenidas por los encuestados el 100% expreso que es muy mala la gestión en materia de bienestar laboral, ya que además desconocen la existencia de dicha instancia.

**Ítem N° 5. ¿Cómo califica la aplicación de algún programa de capacitación o adiestramiento dentro de la organización para el mejor desempeño del**

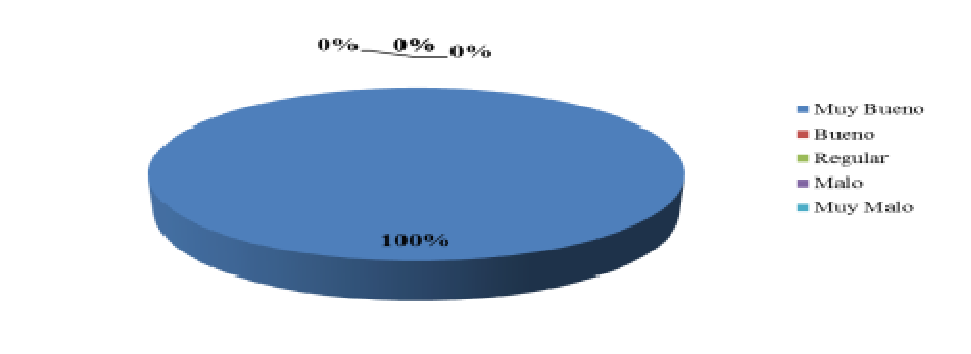
**cumplimiento de las actividades laborales?**

**Cuadro N° 5. Aplicación del programa de capacitación para mejor desempeño laboral.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Regular</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

Fuente: Encuesta.

**Grafico N° 5. Representación de la respuesta dada al ítem N° 5.**



Fuente: Cuadro N° 5.

Al plantear la aplicación de un programa de adiestramiento en el ítem N° 5, todos los encuestados 100% estuvieron de acuerdo con la aplicación del mismo.

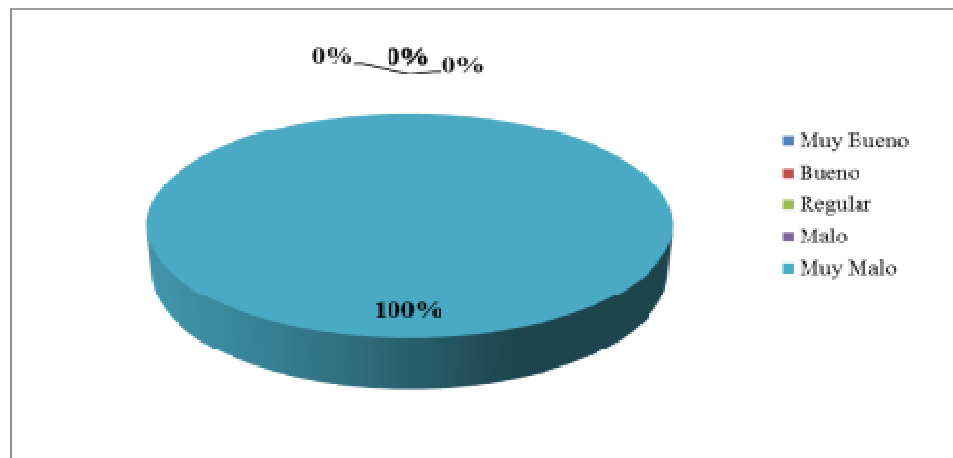
**Ítem N° 6. ¿Cómo considera la capacitación recibida para desempeñar el cargo asignado?**

**Cuadro N°6. Descripción del proceso de capacitación.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Regular</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta.

**Gráfico N° 6. Representación de la respuesta dada al ítem N° 6.**



Fuente: Cuadro N° 6.

En correspondencia con el ítem N° 6, el 100% de los encuestados expresaron que al momento de ingresar a laborar en la empresa no reciben la capacitación necesarias para desempeñar de manera óptima sus funciones dentro de la empresa.

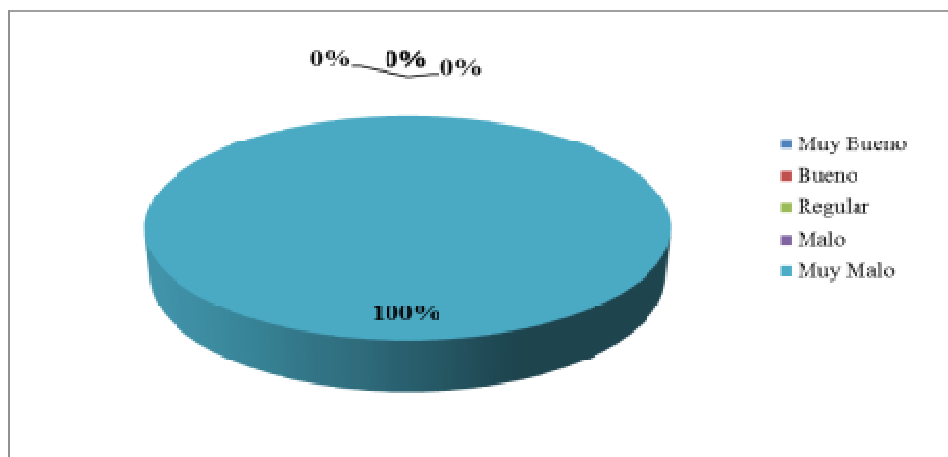
**Ítem N° 7. ¿Cómo considera la participación de las instituciones competentes en materia de seguridad, higiene y salud laboral dentro de la empresa?**

**Cuadro N°7. Participación institucional en el control de seguridad, higiene y salud laboral dentro de la empresa.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Regular</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta.

**Grafico N° 7. Representación de la respuesta dada al ítem N° 7.**



Fuente: Cuadro N° 7.

El 100% de los encuestados expresaron que las instituciones competentes en el ámbito de seguridad y salud laboral, no inspeccionan las instalaciones de la empresa, esto demuestra que no cumplen con lo establecidos en las leyes actualmente vigentes en la materia de seguridad, higiene y salud laboral.

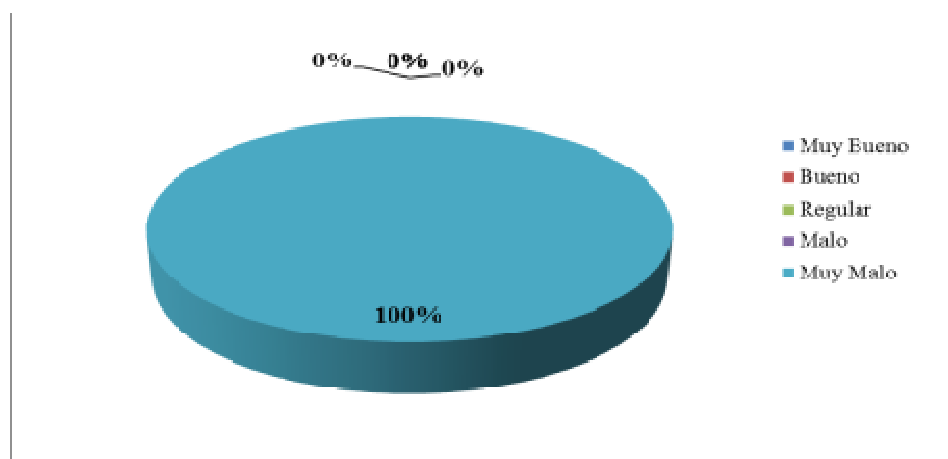
**Ítem N° 8. ¿Cómo cree usted que se está dando cumplimiento a la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente del Trabajo?**

**Cuadro N° 8. Control de condición y medio ambiente laboral.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Regular</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta.

**Grafico N° 8. Representación de la respuesta dada al ítem N° 8.**



Fuente: Cuadro N° 8.

Según las respuesta recibidas en este ítem N°8, con respecto al cumplimiento de las leyes establecidas por el estado en materia de condiciones del medio de ambiente laboral el 100% respondió como muy malo el cumplimiento de las mismas, al respecto que establece la Ley del Trabajo (ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras) reedición julio año (2.013). Gaceta Oficial Ext. N° 6.076. Del 7 de Mayo – (2.012).

**Artículo 46.** “Los patronos o patronas que integraren un grupo de entidades de trabajo serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores y trabajadoras...”

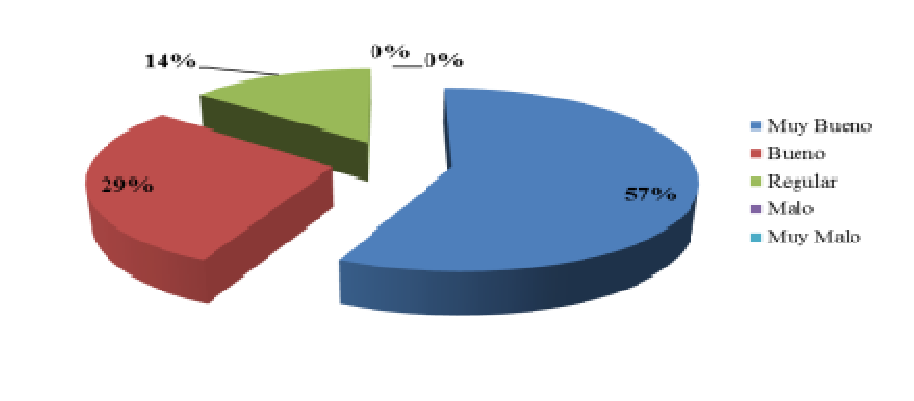
**Ítem N° 9.** ¿La planificación de capacitación para el desempeño de las actividades de la empresa como lo razona?

**Cuadro N° 9. Planificación de capacitación para el buen desempeño laboral.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>4</b>	<b>57,1%</b>
<b>Bueno</b>	<b>2</b>	<b>28,6%</b>
<b>Regular</b>	<b>1</b>	<b>14,3%</b>
<b>Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

Fuente: Encuesta.

**Grafico N° 9. Representación de la respuesta dada al ítem N° 9.**



Fuente: Cuadro N° 9.

En correspondencia con el ítem N° 9, los mayores porcentajes lo obtuvieron muy buena con 57,1% y bueno con un 28,6%, esta muestra considera que la capacitación

debe formar parte fundamental para alcanzar una efectiva actividad laboral, del mismo modo les va a permitir desarrollar las habilidades y destrezas necesarias, para lograr los objetivos dentro de la empresa.

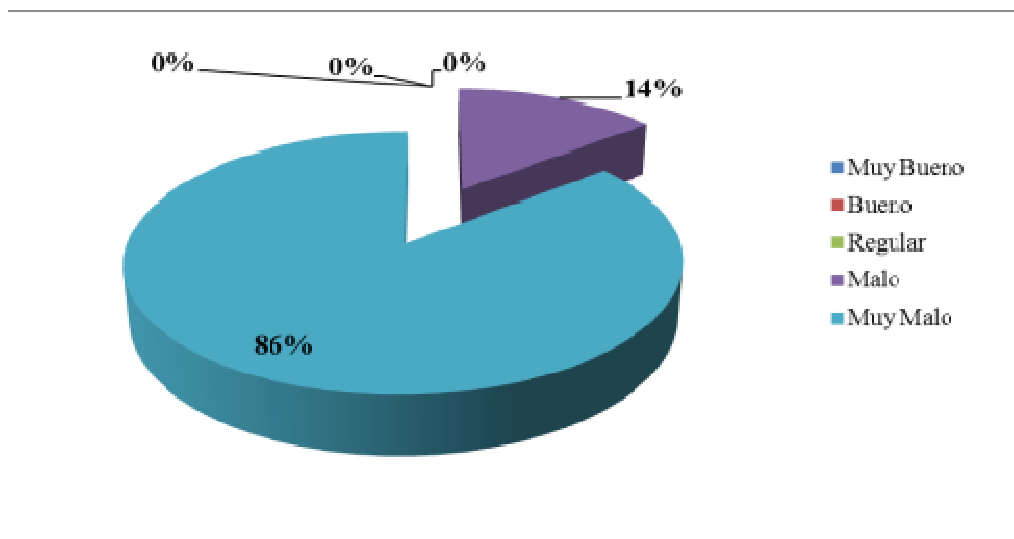
**Ítem N° 10. ¿Cómo califica la dotación de equipos de seguridad, al personal Obrero?**

**Cuadro N° 10. Dotación de equipos de seguridad.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Regular</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Malo</b>	<b>1</b>	<b>14,3%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>6</b>	<b>85,7%</b>

Fuente: Encuesta.

**Grafico N° 10. Representación de la respuesta dada al ítem N° 10.**



Fuente: Cuadro N° 10.

Con respecto a la dotación de equipamiento para la protección personal, un 85,7 % expreso que es muy mala, mientras que el 14,3 % indico que es mala. Según establece la Ley del Trabajo (ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras) reedición julio año (2.013). Gaceta Oficial Ext. N° 6.076. Del 7 de Mayo – (2.012).art

**Artículo 156.** “El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:...

- a) El ambiente saludable de trabajo.
- b) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral...”

**Ítem N° 11. ¿Cómo evaluaría la aplicación de programas de cursos de actualización en el departamento donde ejerce sus funciones laborales?**

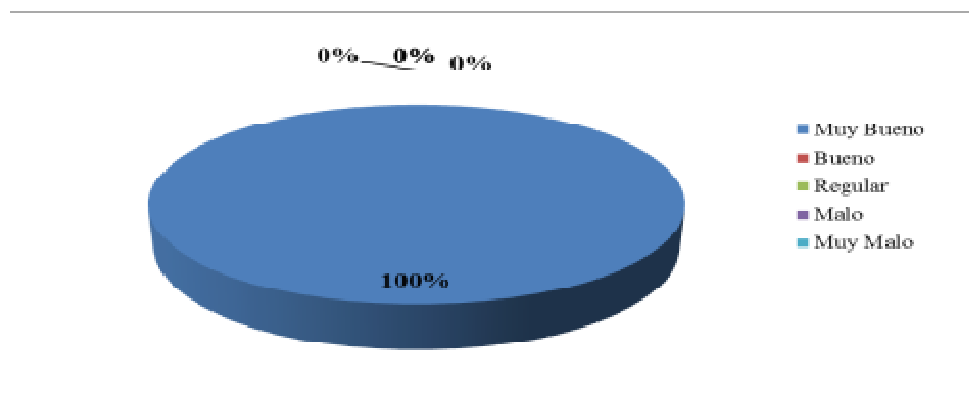
**Cuadro N° 11. Aplicación de cursos de actualización laboral.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Regular</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

Fuente: Encuesta.



**Grafico N° 11. Representación de la respuesta dada al ítem N° 11.**



Fuente: Cuadro N°11.

El ítem N° 11, en el mismo todos estuvieron de acuerdo en recibir cursos de actualización en materia laboral, según el departamento donde laboren esto expresado por el 100% de los encuestados, Según Chiavenato, ((2004:306), el entrenamiento “es el proceso de enseñar a los nuevos empleados las habilidades básicas que necesitan para desempeñar sus cargos”.

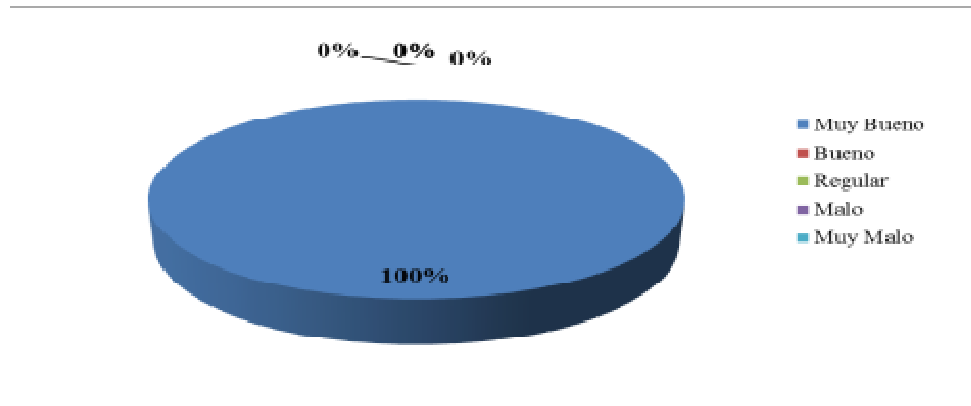
**Ítem N° 12. ¿Qué consideraciones daría usted al cumplimiento de las obligaciones de la empresa ante el ente del seguro social obligatorio?**

**Cuadro N° 12. Aplicación de cursos de actualización laboral.**

<b>Elección</b>	<b>N° de Encuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>Bueno</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Regular</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Muy Malo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

Fuente: Encuesta.

**Grafico N° 12. Representación de la respuesta dada al ítem N° 12.**



Fuente: Cuadro N°12.

El 100% de los encuestados marcaron como muy buena la condición de que la empresa cumpliera con las obligaciones ante el seguro social obligatorio.

En tal sentido, con los resultados obtenidos durante la aplicación del instrumento, dando cumplimiento al objetivo N° 1 en el cual correspondía determinar los factores riesgo presentes en la Empresa Aqua Náutica S.A., notamos la crítica situación en la que laboran los trabajadores, ya que no poseen los implementos necesarios para la ejecución de sus labores, exponiéndose así mismo, a cualquier tipo de accidente o enfermedad laboral.

A pesar de esta situación los trabajadores ejecutan su trabajo por necesidades financieras propia, pero arriesgando su propia salud.

Asimismo, en lo relativo al objetivo N° 2, el cual pretendió describir el tipo de capacitación que reciben los empleados de la Empresa Aqua Náutica S.A., se concluye que la capacitación que reciben los trabajadores es nula, no se dan los cursos de adiestramiento por parte empresa, , ya que a través del instrumento aplicado, se pudo comprobar la falta de capacitación que requieren los trabajadores para el desarrollo de sus funciones, en cuanto a las habilidades, conocimientos y actitudes, afectando directamente las metas y objetivos de la organización, debido a la

ausencia del personal a consecuencia de diversas enfermedades en las vías respiratorias entre otras.

Por otro lado, en relación con el objetivo N° 3, pretendió establecer el proceso de capacitación que se lleva a cabo en el personal Empresa Aqua Náutica S.A., los empleados en su mayoría comparten la idea en que deben poseer características personales como conocimientos, habilidades y destrezas, auto concepto, rasgos y temperamentos que permitan un mejor desenvolvimiento en la realización de sus labores diarias, los mismo deben ser aportados por la empresa continuamente.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

La capacitación en las empresas surge por múltiples razones que justifican su existencia, se imparte como un mecanismo de prevención de riesgos, para preparar a los trabajadores en sus puestos de trabajo, para ofrecer posibilidades de desarrollo a los empleados, para ejercer como un instrumento para prevenir y reducir problemas organizacionales.

Es indispensable que las empresas tienen que recurrir a estrategias de cambio, para alinear tal entrenamiento a los procesos críticos del negocio y garantizar su competitividad y permanencia en el mercado laboral, por tanto la capacitación se ha convertido en un auténtico proceso de cambio dirigido a hacer más eficiente el desempeño de los empleados e impactar la productividad del mercado.

Esto exige que los distintos niveles de mando se involucren de manera decidida en el proceso de capacitación de sus trabajadores, siendo la misión de la empresa Inversiones Aqua Náutica S.A, ser líderes en el mercado náutico nacional, y consolidarse como la única empresa que elabora las mejores y más innovadoras lanchas deportivas y peñero artesanales fabricadas con la mejor materia prima que ofrece el mercado en Venezuela, ofreciendo así a todos nuestros clientes un producto nacional óptimo, con calidad de exportación.

Y si en congruencia con lo expuesto, la condición actual de los trabajadores de la empresa Aqua Náutica S.A., a corto plazo debería presentarse como el entorno principal para el mejoramiento del personal a un mejor ambiente de trabajo, se hace necesario que se piense en mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

En tal sentido, con los resultados obtenidos durante la aplicación del

instrumento, dando cumplimiento al objetivo N° 1 en el cual correspondía determinar los factores riesgo presentes en la Empresa Aqua Náutica S.A., notamos la crítica situación en la que laboran los trabajadores, ya que no poseen los implementos necesarios para la ejecución de sus labores, exponiéndose así mismo, a cualquier tipo de accidente o enfermedad laboral.

A pesar de esta situación los trabajadores ejecutan su trabajo por necesidades financieras propia, pero arriesgando su propia salud.

Asimismo, en lo relativo al objetivo N° 2, el cual pretendió describir el tipo de capacitación que reciben los empleados de la Empresa Aqua Náutica S.A., se concluye que la capacitación que reciben los trabajadores es nula, no se dan los cursos de adiestramiento por parte empresa, , ya que a través del instrumento aplicado, se pudo comprobar la falta de capacitación que requieren los trabajadores para el desarrollo de sus funciones, en cuanto a las habilidades, conocimientos y actitudes, afectando directamente las metas y objetivos de la organización, debido a la ausencia del personal a consecuencia de diversas enfermedades en las vías respiratorias entre otras.

Por otro lado, en relación con el objetivo N° 3, pretendió establecer el proceso de capacitación que se lleva a cabo en el personal Empresa Aqua Náutica S.A., los empleados en su mayoría comparten la idea en que deben poseer características personales como conocimientos, habilidades y destrezas, auto concepto, rasgos y temperamentos que permitan un mejor desenvolvimiento en la realización de sus labores diarias, los mismo deben ser aportados por la empresa continuamente.

Del mismo modo, los trabajadores consideran la necesidad de recibir una capacitación estratégica para el fortalecimiento de los recursos humanos en la organización, ya que la misma forma parte de la educación y formación integral de las personas.

En atención a lo expresado en las líneas anteriores, se pudo comprobar a través del instrumento de recolección de datos que es verídico y absoluta confiabilidad, que en la empresa se cree necesario hacer factible un plan estratégico de capacitación basado en competencias laborales dirigido a los trabajadores de la Empresa Aqua Náutica S.A. ya que es evidente, que la mayoría de los trabajadores no reciben capacitación, y los resultados obtenidos son pocos favorables, es de destacar, que un proceso de capacitación debe ser constante y hay que estar al pendiente de cuáles son las necesidades de capacitación que van presentando los trabajadores, ya que siempre nacen nuevos métodos de trabajos modernos, que hacen que las maneras de cumplir con las obligaciones de un puesto de trabajo queden obsoletas y en el pasado.

### **Recomendaciones**

Después del análisis de los resultados obtenido mediante la recolección de datos se pueden ofrecer las siguientes recomendaciones a la Empresa Aqua Náutica S.A., con el fin de que sean aceptadas para que de alguna forma se pueda contribuir al logro de sus objetivos organizacionales:

1. Aplicar y ejecutar programas de adiestramiento basado en competencias de esta manera les permitirá determinar si el trabajador es realmente eficiente y productivo para la organización.
2. Elaborar programas de capacitación a fin de detectar las necesidades de Aprendizaje existente en la empresa.
3. Dotar a la empresa de recursos audiovisuales, del mismo modo poseer una infraestructura que sea apta para el desarrollo de los programas de adiestramiento.
4. Dirigir los programas de adiestramiento a otras áreas de la organización que Permita fortalecer las competencias requeridas para maximizar la ejecución de las

funciones de los trabajadores.

5. Realizar un efectivo seguimiento y control de la aplicación de los programas, mediante actividades evaluativas, ejecutadas con cierta frecuencia a fin de que se pueda validar la eficiente aplicación del mismo.
6. Con los programas de capacitación los trabajadores se van a sentir más comprometidos con la empresa, más motivados para alcanzar las metas y por otro lado, van a poseer un nivel de colaboración con las actividades que realice la organización.
7. Elaborar los programas de capacitación amplios, es decir, que enlacen o conecten los cambios de conducta con los cambios de estructura, sistema, normas, filosofía, procedimientos y tecnología.
8. Estructurar cursos de calidad, debido a que un curso que no haya sido bien diagnosticado y bien aplicado, puede provocar malestar en la empresa al proporcionar cambios de conducta no dirigidas, pudiendo despertar falsas expectativas en los empleados.
9. Dirigir a la organización llevándola a adelantarse a los cambios del futuro, Del entorno y diseñar planes y estructuras flexibles, que permitan la adaptación, la innovación y enfrentar cualquier situación no prevista
10. Otorgar a los trabajadores de toda la implementación necesaria para la protección integral de su salud.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Libros.

**Antonio Argüelles** (1999:319), /compilador, Competencias laboral

**F. Arias.** (2003) Proceso de Investigación Científica Laboral y Educación Basada En Normas de Competencia, Editorial Limusa.

**F. Arias,** (1997). El Proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración. Revisión por Carlos Sabino. Editorial Epistemo, C.A. Caracas, Venezuela.

**David. Aguiar** (2010). Proceso de Trabajo y Procesos Peligrosos. Editores. Limusa.

**Thomas .Amarrad,** Construcción de embarcaciones pesqueras:

**Juan. Arroyo,** (2002:224), Cultura Empresarial: Formación básica de empresarios para una mayor productividad, Facultad de Economía (UNAM), Dirección General de Promoción “A”, Fideicomiso de apoyo a la vinculación para la UNAM, 2º edición.

**M. Balestrini,** (2001). Como se elabora el Proyecto de Investigación. Servicio Editorial, Caracas – Venezuela.

**Guillermina. Baena** (1980). Instrumentos de Investigación, Manual para elaborar trabajos y tesis profesionales, 4ª ed., México, Editores Mexicanos Unidos,

**O. Benavides,** (2002). Competencias y Competitividad, Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Colombia. Mc Graw Hill.

**Cesar. Bernal,** (2000:262), Metodología de la Investigación para Administración y



Economía, Prentice-Hall

**Sherman. Bohlander, (2001:70)**, Administración de Recursos Humanos, Thomson Editores, S.A.de C.V., Duodécima edición:

**Chiavenato, I. (2004)**. Gestión del Talento Humano. Bogotá Colombia. Editorial McGraw Hill.

**J. Espino, (2008)**, El Manejo Adecuado de la fibra de Vidrio

**Laura. Fischer (1997:162)**, Introducción a la Investigación de Mercados, MC GRAW HILL, Tercera edición

**Fletcher Shirley, (2000:128)**, Análisis de Competencias Laborales: Herramientas y Técnicas para analizar trabajos, funciones y puestos, Título Original en Inglés: ANALYSING COMPETENCE, Traducido al español por: Juan Carlos Jolly, Panorama Editorial, S.A. de C.V., Primera edición en español:

**Steve. France, (2002:128)**, Evaluación de 360°, Traducido al español por: Antonio Eroles Gómez, Panorama Editorial, S.A. de C.V., Primera edición en español:

**Gersick, Kevin., (1997)** Empresas familiares: Generación a Generación, editorial MC GRAWHILL, 1º Edición, México,

**R. Hernández., C. Fernández., P.Baptista (2003)**. Metodología de la Investigación. México, Editorial McGraw Hill.

**Roberto. Hernández, (2001:159)**, Metodología de la Investigación, MC GRAW-HILL, Segunda edición:

**C. Méndez.** (2001). Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Colombia.  
Mc Graw Hill – Interamérica

**Jesús. Reza,** (1995:144).El ABC del Administrador de la Capacitación (y también del Capacitador y de cualquier facilitador de procesos educativos), Panorama Editorial, S.A. de C.V, Primera edición:

**Jesús. Reza,**( 1996:224), Como Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones, Panorama Editorial, S.A. de C.V, Primera reimpresión:

**Jesús. Reza,** (1998:115), Como Diagnosticar las Necesidades de Capacitación en las Organizaciones, Panorama Editorial, S.A. de C.V., Segunda reimpresión:

**A.Pérez.** (2002) Guía Metodologica para Anteproyectos de Investigación.  
Fedupel Caracas.

**R. Pinto** (2000). Planeación Estratégica de Capacitación Empresarial. México  
Editorial Mc Graw Hill.

**Rivero y Velasco** (2004), Diagnostico de la Efectividad del Proceso de Capacitación en el Desempeño del Personal del Área de Ventas de la Empresa General Import de Venezuela C.A.

**C. Sabino** (2006) El Proceso de la Investigación. Edición Panapo

**C. Sabino,** (1999). El proceso de Investigación. Caracas – Venezuela. Editorial Panapo.

**M. Tamayo,** (2003) Proceso de la Investigación Científica. Cuarta Edición. Editorial Noriega Asesores.

**UPEL** (2003). Manual de Tesis, Especialización y Doctorado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas -Venezuela.

**Universidad Experimental** (2006). El Libertador. Manual de Metodología de la Investigación.

**Werther. Keith** (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. México. Mc Graw Hill.

### **Leyes**

**Constitución de la república bolivariana de Venezuela** año (1999). Gaceta oficial numero 5.908 Art: 86, 87.

**Ley del trabajo (ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras) reedición julio año** (2.013). Gaceta Oficial Ext. N° 6.076. Del 7 de Mayo – (2.012).art 43, 44,46, 156.

**Ley orgánica de prevención, condición y medio ambiente de trabajo** gaceta oficial numero 38- 596 art: 53, 54,55.

**Ley orgánica de prevención, condición y medio ambiente de trabajo** gaceta oficial numero 38- 236 art: 11.

**Normas venezolana de materiales peligrosos convenid** año (2002). Gaceta oficial numero 3059, Y 2248.

**Reglamento del instituto Nacional de capacitación y Educación Socialista** (2003).gaceta oficial numero 37.809  
“reprueban en capacitación”, Expansión, sección: Punto Cero, Ed. 889.

**Inces** (1990). Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa, Gaceta Oficial N° 34.563

***Revistas***

**J. F.**, Año (2002), Mes 7, Num. 7. “Reprueban en Capacitación”, Expansión, Sección: Punto Cero, Ed. 889, 4/28/2004

**Ricardo bolaños** (-abril 2001) Revista Pymes: Número 0104,

Fuente: **INEGI. (1999)**, Censos Económicos publicados en el (2001)

**Fernando. Díaz**, Año VII, Num.19. Claroscuros: Integración exitosa de las pequeñas y medianas empresas en México, Revista de la Facultad de Economía-

**Revista Año: VII**, Núm. 19.de la Facultad de Economía – BUAP,

**Revista Universidad** Julio- agosto-septiembre 2000, EAFIT-Colombia.  
<http://www.eafit.edu.co7revista/index.html>

**Revista ICAPET.**<http://oaxaca.gob.mx/icapet/revista3/editorial.html>

**Revista PYMEs: numero 0104/abril 2001. Julio/2003**  
[http://pyme.com.mx/revista\\_pyme/2001/04.htm#revista](http://pyme.com.mx/revista_pyme/2001/04.htm#revista)

**Negrete Rovira Miguel del Castillo**, (Año 2002,) Mes 7, Num. 7. “Capacitación por competencias” en Ejecutivos de Finanzas

**Osuna Fernández Carlos**, (2001), Abril “El Cambio de Entorno y el Capital Intelectual: El gran dilema de las empresas”, Ejecutivos de Finanzas, N°4.

## ***TESIS***

**M. Ruty, (2012).** La propuesta de investigación, sobre la Evaluación de Impacto en la Capacitación del Recurso Humano. Trabajo para optar al título como Doctor en Administración, a través de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, Argentina.

**D. Marea, (2012)** Estrategias Gerenciales Basadas en el Desarrollo y Capacitación que contribuyan a la aplicación del Modelo Manufactura de Clase Mundial (Wcm). Para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, a través de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

**J. Paredes, (2012)** en el trabajo de investigación sobre el “Estudio de Polímeros Híbridos Estratificados de Matriz Poliéster Reforzada con Fibra de Vidrio y Cabuya como Material Alternativo y su incidencia

**C. Cedeño, (2012).** Modelo de Evaluación de Riesgos Laborales para la Universidad Nacional Experimental Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

**J. Miranda, (2009).** En el trabajo de investigación que presentó, para optar al Título como Magister en Administración de Empresas Mención Mercadeo, por la Universidad de Carabobo,

**N. Petit, (2011).** En su obra de investigación sobre la Formación Integral para el Desarrollo del Recurso Humano que Labora en el Área de Servicio al Cliente (Caso De Estudio Auto Servicios Ikena, C.A.), para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, por la Universidad de Carabobo.

**Roseli. Ortiz (2003.)** “Alternativas de Financiamiento para las MPYME’S: el caso de

Huajuapán de León y Chilapa de Díaz, Oaxaca”.

**Mayté. Rocha,** (2004). “Estudio de los Factores Culturales y su Influencia en el Sistema de Gestión Empresarial en el Distrito de Huajuapán de León de la Región Mixteca Baja, Oaxaca”.

**Y. Corral,** (2008) Ensayo Sobre la Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la Recolección de Datos. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Carabobo.

**Alayon y Trejo** (2003) Plan Estratégico de Adiestramiento, Dirigido al Personal De Secretaria, Para el Mejoramiento del Desempeño de sus Competencias y El Aumento de la Calidad de los Servicios de la Zona Educativa Entidad Miranda, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Técnico Superior en Administración de Recursos Humanos.

**Caramo y Troconis** (2000), Detección de las Necesidades de Adiestramiento Basado en el Modelo de Competencias. Trabajo de Grado, Universidad Central de Venezuela, Caracas.

### ***Páginas web***

**Mónica. Baeza, Mertens Leonard,** Agosto. (2003)La Norma ISO 9000 y la Competencia laboral, seminario, Febrero de 1999, México. <http://sipan.inictel.gob.pe/internet/fopecal/actividades/seminarios/sem002/iso9000.html>

**Centro de Sistema de Conocimiento,** (1994) “Reporte sobre Capital Humano en México”, Tecnológico de Monterrey, publicado como el capítulo VIII titulado “La Identificación, Capacitación, y Motivación de los Recursos Humanos Técnicos” dentro del estudio Aspectos Tecnológicos de la Modernización Industrial en México,

**Academia de la Investigación Científica.** Enero (2004), Academia Nacional de Ingeniería y Fondo de Cultura Económica [http://www-sc.mty.itesm.mx/Materiales\\_de\\_Difusion/archivos\\_pdf/ReporteSobreCHenMexico.pdf](http://www-sc.mty.itesm.mx/Materiales_de_Difusion/archivos_pdf/ReporteSobreCHenMexico.pdf)

**Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación Profesional.**<http://www.cinterfor.org.uy>

**Cinterfor/OIT,** Enero (2004) “Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral”  
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xx/xx/esp>.

<http://www.conocer.org.mx> **Febrero/** 2004) Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.

**Evaluación de 360°,** Diciembre/**2003** Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C.

**Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional** (República Dominicana) INFOTEP, La validación y Certificación de Competencias Laborales  
[http://www.ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/banco/for\\_cer/infot\\_2/index.htm](http://www.ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/banco/for_cer/infot_2/index.htm) Marzo/1994

**Instituto Salvadoreño de Formación Profesional** <http://www.insaforp.org.sv>  
**(Informe)** Agosto (2003). <http://www.xcompetencias.com/gestion/mexico-tendencias1.htm>

**Mertens Leonard,** Agosto/**2003** “La Gestión por Competencia Laboral en la

Empresa y la Formación Profesional”, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).  
<http://www.campus.oei.org/oeivirt/fp/01cap4.htm>

**Chiavenatto, y McGraw-hill.** (2006:897). **Gestión de Talento Humano.** Edición 6.  
[http://www.ecured.cu/index.php/Fibra de vidrio](http://www.ecured.cu/index.php/Fibra%20de%20vidrio) [http://www.insopesca.gob.ve/?](http://www.insopesca.gob.ve/)

**Mery Gallego,** Noviembre (2003) “Gestión Humana basada en Competencias: Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales”,

**Metodología para el Diseño e Implementación de Capacitación Basada en Normas de Competencia Laboral (CONALEP)** Enero/2004.  
<http://www.conocimientosweb.net/dcmt/ficha1518.html>

**Novelo Arturo, MBA,** Enero (2004) ¿Por qué quiebran las empresas? (Caso México)  
<http://www.centris-cdt.rog.mx/boletín.htm>

**Organización Internacional del Trabajo año diciembre (2.003).** “Conceptos Básicos de Competencias Laborales: ¿Qué es la Competencia Laboral?”.  
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xx/xx/esp/i.ht>



## **ANEXOS**

**ANEXO A**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE LOS DATOS**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
***Y RELACIONES LABORALES***



**CUESTIONARIO**

El siguiente cuestionario es un instrumento diseñado como parte del Trabajo Especial de Grado, titulado: **LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES AQUA NÁUTICA, S.A**

Esta investigación se ha realizado para dar cumplimiento al trabajo de grado, exigido por el programa de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, a tal efecto se pretende tener como objetivo general: “Estudiar la capacitación laboral como mecanismo de prevención de riesgos del personal de la empresa inversiones Aqua Náutica S.A.

Para el desarrollo de esta investigación se hace necesario solicitar la información correspondiente al objeto de estudio que se ha planteado en el proceso de investigación.

A tal efecto, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración en el suministro de información de los procesos relativos al plan de carrera y desarrollo profesional que se lleva a cabo por parte del órgano de control.

Se garantiza la confidencialidad y discreción de la información suministrada por usted. Su contribución será considerada valiosa para el desarrollo del trabajo de grado y en consecuencia para el alcance de los objetivos propuestos.

En nombre de la Universidad de Carabobo y en el mío propio le expreso mi profundo agradecimiento por su colaboración.

Tesista: Abg. Carmen Fernández.

Tutora: Ariana Rivas

## INSTRUCCIONES GENERALES

- 1.- Lea detenidamente las preguntas formuladas y proceda a responder.
- 2.- Para responder a las preguntas se hace necesario, escoger una sola alternativa en base a la siguiente escala.
  1. Muy Bueno
  2. Bueno
  3. Regular
  4. Malo
  5. Muy Malo
- 3.- En caso de duda favor comunicarse con la Abg. Carmen Fernández.

1 2 3 4 5

- 1 Qué opinión daría usted acerca de los programas de auditorías internas y externas sobre los posibles riesgos que se puedan suscitar dentro de la misma
- 2 Valore el sistema de estadísticas de accidentes o enfermedad ocupacional dentro de la Empresa Inversiones Aqua Náutica, S.A
- 3 Bajo qué parámetro considera las políticas que tiene la organización en gestión de seguridad y salud laboral
- 4 Califique los comités en materia de seguridad y salud laboral que se encargue del bienestar de los mismos
- 5 Cómo Califica la aplicación de algún programa de capacitación o adiestramiento dentro de la organización para el mejor desempeño del cumplimiento de las actividades laborales
- 6 Cómo Considera la capacitación recibida para desempeñar el cargo asignado
- 7 Cómo considera la participación de las instituciones competentes en materia de seguridad, higiene y salud laboral dentro de la empresa
- 8 Cómo cree usted que se está dando cumplimiento a la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente del Trabajo
- 9 La planificación de capacitación para el desempeño de las actividades de la empresa como lo razona
- 10 Cómo califica la dotación de equipos de seguridad, al personal Obrero
- 11 Cómo evaluaría la aplicación de programas de cursos de actualización en el departamento donde ejerce sus funciones laborales
- 12 Qué consideraciones daría usted al cumplimiento de las obligaciones de la empresa ante el ente del seguro social obligatorio

**ANEXO B**  
**FORMATO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

ITEM	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		REDACCION		CORRESPONDE CON LA INVESTIGACION		OBSERVACIONES
	SI	NO	Adecuada	Inadecuada	SI	NO	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							

**ANEXO C**  
**JUICIO DE EXPERTOS**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES



JUICIO DE EXPERTO N° 1

Yo, MARY CEJAS, C.I: 14977614, Especialista en ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES por medio de la presente hago constar que revise y evalué de manera exhaustiva el instrumento de recolección de información del trabajo de grado de la Abogada Carmen Fernández, cedula de identidad V- 7.087.480, el cual lleva por título: "LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES AQUA NÁUTICA, S.A". Dicho instrumento es considerado VALIDO, ya que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo planteado.

Firma

14977614





UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES



JUICIO DE EXPERTO N° 2

Yo, NATALY PETIT, C.I: 7373755 Especialista en \_\_\_\_\_, por medio de la presente hago constar que revise y evalúe de manera exhaustiva el instrumento de recolección de información del trabajo de grado de la Abogada Carmen Fernández, cedula de identidad V- 7.087.480, el cual lleva por título: "LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES AQUA NÁUTICA, S.A". Dicho instrumento es considerado VALIDO, ya que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo planteado.

Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES



### JUICIO DE EXPERTO N° 3

Yo, Francisco Rodríguez, C.I: 4.875/36, Especialista en Maestría Mercedes, por medio de la presente hago constar que revise y evalué de manera exhaustiva el instrumento de recolección de información del trabajo de grado de la Abogada Carmen Fernández, cedula de identidad V-7.087.480, el cual lleva por título: "LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES AQUA NÁUTICA, S.A". Dicho instrumento es considerado VALIDO, ya que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo planteado.

Firma

**ANEXO D**  
**ACTA DE APROBACIÓN**



*Acta de Aprobación del Proyecto de Trabajo de Grado.*

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales**, en uso de las atribuciones que le confiere el Artículo N° 44 literal k) del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el proyecto de Trabajo de Grado titulado: **"LA CAPACITACION LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCION DE RIESGOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES AQUA NAUTICA, S.A"**, adscrito a la Línea de Investigación: **GESTION DE LAS PERSONAS**, presentado por el (la) ciudadano(a): **CARMEN FERNANDEZ**. Titular de la cédula de identidad N°: **7.087.480** y elaborado bajo la dirección de el(la) Tutor(a): **ARIANA RIVAS** Cédula de identidad N°: **14.230.118**, considera que, el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a 04 días del mes de Septiembre de 2014.

Por la Comisión Coordinadora

*[Handwritten signature]*

Coordinador del Programa

Miembro



Miembro

**ANEXO E**  
**FOTOGRAFIAS**



Fotografía N° 1. Taller de Elaboración de Lanchas



Fotografía N° 2. Taller de Elaboración de Lanchas, donde se observa la falta de implementos de seguridad.





Fotografía N° 3. Taller de Elaboración de Lanchas, manipulación de sustancias tóxicas sin la protección adecuada.



Fotografía N° 4. Taller de Elaboración de Lanchas, manipulación de sustancias tóxicas en aerosol sin protección nasal.