UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

ANALISIS DE LAS REGULACIONES LEGALES EN MATERIA DE ADIESTRAMIENTO, CAPACITACION, FORMACIÓN Y DESARROLLO Y SU APLICACIÓN EN EL RECURSO HUMANO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN DEPORTIVA, UBICADA EN EL MUNICIPIO SAN DIEGO, EDO CARABOBO, PARA UN OPTIMO DESEMPEÑO LABORAL.

Autoras:

Flores, Geraldine

Parra, Isabel

Bárbula, Mayo de 2013.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

ANALISIS DE LAS REGULACIONES LEGALES EN MATERIA DE ADIESTRAMIENTO, CAPACITACION, FORMACIÓN Y DESARROLLO Y SU APLICACIÓN EN EL RECURSO HUMANO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN DEPORTIVA, UBICADA EN EL MUNICIPIO SAN DIEGO, EDO CARABOBO, PARA UN OPTIMO DESEMPEÑO LABORAL.

Tutor: Ferrer Servio Tulio

Línea de investigación: Educación y Trabajo

Autoras:
Flores, Geraldine
Parra, Isabel

Trabajo de Grado presentado para optar al Título
De Licenciado en Relaciones Industriales

Bárbula, Mayo de 2013.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

ANALISIS DE LAS REGULACIONES LEGALES EN MATERIA DE ADIESTRAMIENTO, CAPACITACION, FORMACIÓN Y DESARROLLO Y SU APLICACIÓN EN EL RECURSO HUMANO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN DEPORTIVA, UBICADA EN EL MUNICIPIO SAN DIEGO, EDO CARABOBO, PARA UN OPTIMO DESEMPEÑO LABORAL

Tutor:
Ferrer, Servio Tulio

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Ferrer, Servio Tulio
C.I. 4.460.971

Bárbula, Mayo de 2013.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

Veredicto

Nosotros miembros del jurado designados para la evaluación del trabajo de grado titulado "Análisis de las Regulaciones Legales en Materia de Adiestramiento, Capacitación, Formación y Desarrollo y su aplicación en el Recurso Humano del área administrativa de una Institución Deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo, para un óptimo Desempeño Laboral, presentado por: Flores, Geraldine, cedula de identidad 18.087.606; y Parra, Isabel, cédula de identidad 20.081.781, para optar al título de: Licenciadas en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:_____ a los ____ días del mes de Mayo del año 2013.

Nombre y Apellido	C.I.	Firma
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

AUTORAS: Flores Geraldine y Parra Isabel
TUTOR: Ferrer Servio Tulio
AÑO: 2013

ANALISIS DE LAS REGULACIONES LEGALES EN MATERIA DE ADIESTRAMIENTO, CAPACITACION, FORMACIÓN Y DESARROLLO Y SU APLICACIÓN EN EL RECURSO HUMANO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN DEPORTIVA, UBICADA EN EL MUNICIPIO SAN DIEGO, EDO CARABOBO, PARA UN OPTIMO DESEMPEÑO LABORAL.

RESUMEN

Este trabajo tuvo como propósito hacer un análisis de las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo y su aplicación en el recurso humano del área administrativa de una institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo, para un óptimo desempeño laboral. El objetivo general de este estudio consiste en analizar las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo y su aplicación en el recurso humano de dicha institución. El estudio se encuentra enmarcado dentro de una investigación de tipo descriptiva, que se refiere a la recolecta y análisis de documentos primarios, así como de fuentes secundarias como libros, tesis, e internet, con la finalidad de adquirir información relevante sobre el tema. La población estuvo constituida por un grupo de diez (10) trabajadores, del área administrativa de dicha institución deportiva, la población a estudiar es finita, y de fácil acceso, por lo cual no fue necesario determinar una muestra característica de la misma. Se puso en práctica para la recolección de datos,

la técnica de la encuesta, la observación directa, y la revisión documental, donde el instrumento es un cuestionario conformado por veinticuatro (24) ítems, obteniendo como resultado y conclusión, los trabajadores carecen de conocimientos en cuanto a las leyes en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, además de que los procesos de capacitación y formación se encuentra muy deficientes, debido a que el recurso humano no es adiestrado de una manera continua, y permanente. A su vez se evidencia que la falta de motivación en los trabajadores en cuanto a la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas que optimicen su desempeño laboral. Seguidamente, la mayoría de los empleados argumentan que los talleres, cursos y/o simposios a los que han asistido, no siempre les ha servido para optimizar las actividades que realizan dentro de la institución, por otra parte no se sienten orientados profesionalmente por sus compañeros de trabajo; esto quiere decir que la comunicación entre los empleados de esta área administrativa no es la mejor.

Palabras Claves: Adiestramiento, Capacitación, Formación, Desarrollo, Desempeño Laboral, Regulaciones Legales, Recurso Humano.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

AUTORAS: Flores Geraldine y Parra Isabel
Tutor: Ferrer Servio Tulio
AÑO: 2013

LEGAL ANALYSIS REGULATIONS IN TRAINING, TRAINING, TRAINING AND DEVELOPMENT AND ITS APPLICATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AREA OF A SPORTS FACILITY LOCATED IN SAN DIEGO COUNTY, EDO CARABOBO, FOR OPTIMAL JOB PERFORMANCE.

ABSTRACT

This work was aimed to analyze the legal regulations regarding training, training, training and development and its application in human resources in the administrative area of sports institution, located in the Municipality San Diego, Edo Carabobo, for optimum job performance. The overall objective of this study is to analyze the legal regulations regarding training, training, training and development and its application in the human resource of the institution. The study is framed within a descriptive research, which is described by the collection and analysis of primary documents and secondary sources such as books, theses, and the Internet, in order to acquire information relevant to the topic. The population consisted of a group of ten (10) workers, the administrative area of the sport institution, the study population is finite, and easily accessible, so it was not necessary to determine a representative sample of it. Implemented for data collection, the survey technique, direct observation, and document review, where the instrument is a questionnaire consisting of twenty-four (24) items, resulting in and completion, workers lack knowledge in terms of the laws on training,

training, training and development, and training processes and training is very poor, because the human resource is not trained in a continuous manner, and permanent. At the same time it is evident that the lack of motivation among workers as to the acquisition of knowledge and skills that enhance job performance. Then, most of the employees argue that workshops, courses and / or symposia to those who have attended, not always helped them optimize their activities within the institution, on the other hand do not feel professionally oriented peers work, this means that communication between the employees of the administrative area is not the best.

Keywords: Training, Training, Training, Development, Job Performance, Legal Regulations, Human Resources

ÍNDICE GENERAL

Pág.

Resumen…….……..... vi
Abstract..... viii
Índice de Cuadros..... xii
Índice de Gráficos……..... xiii
Dedicatoria..... xv
Agradecimiento..... xvii
Introducción..... 19

CAPÍTULO I
El PROBLEMA

Planteamiento del Problema..... 22
Objetivos…..... 26
Justificación…..... 27

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes…..... 30
Referente Teórico…..... 32
Teoría de la Motivación de Maslow y el Desempeño Laboral.. 33
Bases Teóricas…..... 37
Adiestramiento…..... 37
Capacitación…..... 39
Formación…..... 42
Desarrollo…..... 43
Desempeño Laboral…..... 46
Recursos Humanos…..... 47
Regulaciones legales…..... 48
Bases legales en Materia de Adiestramiento, Capacitación, Formación y Desarrollo…..... 49
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela…….. 50

Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista……..… 52
Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadora…… 57
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo…… 62
Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación……..….. 65
Norma Técnica Venezolana de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo……..… 70

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación…..... 74
Tipo de Investigación…..... 74
Nivel de la Investigación…..... 75
Población y Muestra…..... 76
Técnicas e Instrumentos de Investigación…..... 76
Validez…… 78
Confiabilidad…….. 78
Estrategia Metodológica….....79

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS…… 84
CONCLUSIONES…..... 105
RECOMENDACIONES…..... 111
LISTA DE REFERENCIA…..... 114
ANEXOS…..... 116
A. Instrumento de Recolección de Información (Cuestionario)…..... 117

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No. **Pág.**

1. Diferencia entre Adiestramiento, Capacitación, Formación y Desarrollo…..... 45

2. Cuadro Técnico Metodológico…..... 81

3. La Formación Profesional como Herramienta que Optimiza el Desempeño Laboral……... 89

4. Conocimiento de Convenio entre la Organización y una Institución Educativa que facilite el Proceso de Formación…… 93

5. Aprendices INCES en la Institución……..…... 96

6. Importancia del Adiestramiento en la Institución…… 102

ÍNDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO No. **Pág.**

1. Jerarquía de las Necesidades Humanas según Maslow…..... 35

2. Pirámide de Hans Kelsen…..... 49

3. Diagnóstico de Necesidades de Adiestramiento…..... 86

4. Conocimiento del INCES…..... 87

5. Asistencia a Cursos……..... 88

6. Asistencia a Talleres……. 88

7. Asistencia a Simposios…….……..…… 89

8. Obligatoriedad de la LOTTT…..... 90

9. Relación de Cursos, Talleres y Simposios con el Desempeño Laboral.. 91

10. Satisfacción en cuanto a los cursos brindados por la institución durante su estancia……... 92

11. Disposición para participar en actividades que mejoran el Desempeño Laboral……... 92

12. Conocimiento de las Sanciones al Empleador por el no Cumplimiento de la Ley, en cuanto a Adiestramiento, Capacitación, Formación y Desarrollo…..... 94

13. Orientación Profesional por parte de los Compañeros de Trabajo…..... 95

14. Pasantes en la Institución…..... 95

15. La Formación Optimiza los Procesos de un Puesto de Trabajo…..... 96

16. Existencia de un Programa de Adiestramiento y Formación Profesional…..... 97

17. Mejoramiento del Desempeño Laboral a través de Planes de Formación Profesional……..……... 98

18. La Formación como Apoyo para Ascender a otros Cargos…..... 99

19. Necesidad de Actividades Formativas de Actualización……..... 99

20. Supervisión del Desarrollo Profesional…..... 100

21. Ley INCES y su Aplicación la Institución…..... 101

22. Frecuencia de Cursos de Formación……..... 102

23. Horas Trimestrales de Formación según la NT-01-2008…… 103

24. Conocimiento sobre la LOPCYMAT……..... 104

DEDICATORIA

A Dios, primeramente, que a pesar de tantos obstáculos, hoy me bendice con este gran logro. Agradecida de que estés siempre allí impulsándome, para finalmente convertirme en una profesional. Gracias por darme la oportunidad de vivir todos estos momentos con las personas que más quiero.

A Mis Padres *Molero, Nancy y Flores, Gerardo*; a quienes amo infinitamente, y les estoy agradecida por todo el apoyo que me han dado, para hoy estar aquí. Son mi mayor guía y ejemplo. Quien más que ustedes para dedicarles este gran logro. Son mi vida.

A Mis Abuelos paternos, *Reyna, Reyes y Flores, Gerardo*, que desde el cielo me iluminaron día a día, y me dieron su bendición, espero estén muy orgullosos de mí.

A mis Tíos y Tías, *Molero, Xiomara y Molero, Carlos*, gracias por la gran ayuda y apoyo que me brindaron en el transcurso de mi carrera.

A mi Novio, una persona muy especial, que apareció en mi vida hace 8 años, a quien dedico y agradezco, debido a que me ha dado todo su apoyo, comprensión, y paciencia ante esta experiencia universitaria, *Peña, Rixio*. Gracias por estar siempre allí, en los difíciles y mejores momentos de mi carrera.

A mi Prima y Hermana, Mateo, Liseth, quien es un ser muy especial en mi vida, y que ha sido un gran apoyo y compañía durante la culminación de este trabajo de grado.

Flores, Geraldine

DEDICATORIA

En primer lugar **a Dios** Todopoderoso, por darme la oportunidad de venir a este mundo, guiarme y protegerme en este camino llamado vida.

A mis abuelos Aureliano, Carmen e Isabel, por ser personas nobles, humildes y amorosas, que siempre tendrán mi respeto y admiración.

A mi abuelo Miguel, aunque no está conmigo hoy, todos mis triunfos te los dedico, eres mi mayor fortaleza. Gracias por ser mi ángel guardián, te amo abue.

A mis padres Rafael y Maribel, por ser mi ejemplo a seguir, por nunca dejarme caer ante las adversidades y ser mis maestro de vida.

A mis segundos padres Alexis y Avilia, por su apoyo incondicional en cada paso que doy y por brindarme su amor sincero todos los días.

A mis hermanos Carmelo, Grecia y Janeth, por cada día regalarme palabras de aliento, por ser incondicionales y por cada momento vivido.

A mi tía Marisela, por enseñarme que querer es poder. Igualmente mis tíos, primos y demás familiares, por hacerme sentir bien cuando más lo he necesitado.

Por ultimo pero no menos importantes, **mis amigos** Krismar, Luis, Humberto, Carla, Ivonne, Elías y Joancy, que se han convertido en personas incondicionales a lo largo de este camino, gracias por su hermosa amistad.

Parra, Isabel

AGRADECIMIENTOS

Para el logro de la presente investigación fue precisa la ayuda y participación de muchas personas, a las cuales les agradezco el aporte que proporcionaron a la misma.

A DIOS por darme la fortaleza de seguir todos los días con esmero y dedicación, venciendo cada uno de los obstáculos y pruebas que se suscitaron a lo largo de mi carrera.

A la Universidad de Carabobo, específicamente, la *Facultad de Ciencias, Económicas y Sociales* por ser la casa de estudio que me formó como profesional, con los conocimientos y aprendizajes aportados por todos los profesores de esta institución.

A los Profesores, Ferrer, Servio, y Zamora, Ángel, por la guía y apoyo prestado a lo largo de esta investigación.

A todo el personal administrativo de la **Institución Deportiva del Municipio San Diego**, por permitirme realizar el presente estudio. En especial al Presidente de la Institución, Farfán, Asdrúbal; y a Solórzano, María Teresa, Jefe de Recursos Humanos del área.

Y todas aquellas personas y amistades, que de una u otra manera estuvieron a mi lado apoyándome en todo momento. Gracias a todos.

Flores, Geraldine

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios

Por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi vida y lograr otra meta más en mi carrera.

Gracias a mi Familia

Por su cariño, comprensión y apoyo sin condiciones ni medida.

Gracias a la Universidad de Carabobo.

Por ser la casa de estudio que me formo como profesional, y en especial a la Facultad de Ciencias, Económicas y Sociales, por brindarme la oportunidad de pertenecer a ella a través de la escuela de Relaciones Industriales.

Gracias a mis profesores

Por guiarme y participar en mi desarrollo profesional durante mi carrera, sin su ayuda y conocimientos no estaría en donde me encuentro ahora.

Gracias al Prof. Ferrer, Servio

Por sus consejos y opiniones, que sirvieron para que este proyecto se llevara a cabo satisfactoriamente.

Gracias a IAMDESANDI.

Por permitirme desarrollar mi trabajo de grado en su institución, y por brindarme todo su apoyo.

Parra, Isabel

INTRODUCCIÓN

La administración de personal tiene como uno de sus principales objetivos, proveer de capacidades profesionales a sus trabajadores y ampliar de habilidades y destrezas al individuo para que su desempeño sea los más satisfactorio posible, tanto para él como para la empresa donde labora, y es que mediante el proceso de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, el recurso humano de una organización aprende cosas nuevas, crecen como personas, establecen relaciones con otros individuos, coordinan el trabajo que se realiza, y se ponen de acuerdo para implantar mejoras, es decir que este proceso beneficia tanto al empleado como a la empresa, porque integra las necesidades del empleado, y por otra parte las necesidades de la organización, que son básicamente alcanzar las metas propuestas. La formación y capacitación siempre inicia con una inversión de las organizaciones, que les va a permitir lograr eficiencia, y calidad.

Aspectos que antes eran poco relevantes en las organizaciones como el adiestramiento, la capacitación, la formación y el desarrollo de su personal, actualmente tienen una gran influencia, debido a que sus trabajadores son los que manejan los procesos, y la carencia de estos elementos, pueden llegar a alterar la calidad de los productos o servicios que la empresa ofrece. Este estudio pretende tener una relevancia social, al tratar de dar a conocer a los trabajadores, y a la misma institución, el valor que tiene el adiestramiento y la capacitación, en cuanto a las actividades que su recurso humano desempeña, y a su vez, crear conciencia en cuanto a las regulaciones legales existentes, que exigen el cumplimiento de esta formación y continua actualización de las capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de su recurso humano.

Para la elaboración de esta investigación, se efectuó una revisión bibliográfica en textos relativos a las variables de investigación, con el propósito de conseguir información que valiera de soporte en el presente estudio. Además, se tomaron en consideración las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo del recurso humano, que permitieron ser la base legal y principal, más importante de esta investigación.

Por otra parte, el desempeño laboral cumple un papel significativo dentro de este estudio, debido a que permite ampliar efectivamente el éxito de una empresa, y es por este motivo que debe existir un constante interés de las compañías por mejorar el rendimiento de su recurso humano, mediante continuos eventos de adiestramiento y formación, aportando un valor diferencial a las empresas frente a sus antagonistas. El mundo empresarial cambiante es exigente, y amerita que los individuos que conforman las organizaciones sean capacitados y adiestrados en función de sus potencialidades, permitiéndoles desempeñar sus actividades de manera eficaz; de no hacerlo las empresas corren el riesgo de que sus trabajadores emigren en busca de este tipo de incentivos. Y si bien es cierto que las empresas públicas, operan de manera distinta a las empresas privadas, esto no las absuelve de la responsabilidad de poseer y conservar un recurso humano de calidad. Esta investigación está conformada por cuatro (4) capítulos distribuidos de la siguiente manera:

El Capítulo I: Comprende el objeto de estudio de la investigación, en donde se aborda la figura del adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo a través de las regulaciones legales que en nuestro país se promueven, centrando su atención en el análisis detallado de este marco regulatorio y su ejecución, el cual traería como beneficio un óptimo

desempeño laboral dentro de cualquier organización; adicionalmente se presenta el objetivo general de la investigación y los específicos los cuales forman parte de la columna vertebral de la investigación, así mismo, se añade la formulación de las interrogantes expuestas por los investigadores y la justificación de la misma, lo cual demuestra la importancia y pertinencia del estudio.

Por su parte, el Capítulo II: Conformado por los antecedentes de la investigación, los cuales han servido de base para el desarrollo del estudio y han permitido destacar las investigaciones que se han desarrollado en el área, además se encuentran presentes las bases teóricas, que permite tener una ubicación más exacta del tema y sirve como punto de partida para focalizar la investigación, por ultimo este capítulo II aborda bases legales las cuales son el fundamento principal de la investigación.

Seguidamente, el Capítulo III: Cubre el marco metodológico, el cual engloba el diseño de la investigación, tipo de investigación y nivel de la misma así como la estrategia metodológica del estudio; de igual manera se detalla la población objeto de estudio, se especifica el instrumento utilizado, así como la recolección de datos, las técnicas y análisis de la investigación durante todo el proceso y por último el cuadro técnico metodológico en que se basa la investigación.

El Capítulo IV: Abarca el análisis e interpretación de los resultados, en donde se considera aspectos del marco teórico para dar una fundamentación más consistente de los resultados obtenidos, utilizando gráficos para la mayor comprensión; finalmente se presenta las respectivas conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas pertinentes que sustentaron las bases teóricas del presente estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La sociedad actual es cada vez más estricta en niveles de eficiencia, eficacia y productividad, por lo tanto es necesario que las organizaciones capaciten y adiestren a su recurso humano de una manera continua, a través de actividades programadas, debido a que en la medida de que se adiestre al personal de manera frecuente y organizada, éste será más productivo, ejecutará sus actividades con mayor disposición y adoptará una conducta más positiva hacia el trabajo, además de estar cumpliendo con las regulaciones legales que se exigen en este proceso.

Cada vez es más importante para las organizaciones adiestrar a sus trabajadores, para que posean mayor potencialidad en sus actividades y garanticen beneficios para ambas partes. Algunas organizaciones, no le dan al adiestramiento el valor que posee, dejándose con ello de producir significativos aportes y grandes logros o posiciones más competitivas en el mercado. La capacitación y formación del personal, son procesos que corresponden con la mejora y el desarrollo de las capacidades y competencias de los individuos y de los grupos que forman parte de la organización. Resaltando a su vez, que existen regulaciones legales que señalan su obligatoriedad; es decir que las organizaciones están en el deber de promover la capacitación, formación y adiestramiento de sus trabajadores, pero a su vez, el personal tiene el compromiso de aprovechar al máximo este proceso que la empresa les brinda, y transmitirle al resto de sus compañeros de trabajo, los conocimientos proporcionados.

Las regulaciones legales mantienen el equilibrio de todos los integrantes de una sociedad, y en el ámbito organizacional solidan y regulan los mecanismos y procesos que se manejan a nivel de formación, capacitación y desarrollo del personal; en donde es importante señalar que cuando el trabajador observa que se cumplen las normativas dispuestas en la ley, pues este respeta y valora más su trabajo; y su rendimiento laboral es mejor.

Por otra parte, es importante señalar que el no cumplimiento efectivo de las leyes en materia de adiestramiento, capacitación, formación, y desarrollo acarrea consecuencias legales, o sanciones, la mayoría de las veces monetaria, que son aplicadas al empleador, y que están definidas en cada una de las normativas que regulan el proceso de formación y capacitación del trabajador. Las sanciones empleadas por parte de cada organismo encargado de hacer cumplir los eventos, planes o programas de formación y capacitación de los empleados de una organización, serán especificadas en las bases legales de la presente investigación. Todo esto con el fin, de hacer ver la importancia que tiene adiestrar y capacitar a los trabajadores de cualquier empresa, sea privada o pública; además de exponer que cuando estos procesos de formación no se llevan a cabo, existen consecuencias legales hacia el empleador, o hacia la misma organización.

El adiestramiento y la formación del personal de una empresa se torna cada vez más necesaria, siendo la manera más eficiente de alimentar y reforzar las habilidades y destrezas del trabajador, con el fin de originar resultados de calidad, advertir y solucionar previamente problemas dentro de la organización, haciendo que el perfil del trabajador se ajuste al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas en un puesto de trabajo.

El desempeño laboral, es la manera de como los miembros de una organización trabajan eficientemente, para alcanzar las metas previamente propuestas por la organización. Es por esto, que el adiestramiento de los trabajadores, amerita que sea continuo y permanente; y es así, como surge la exigencia, de que las compañías tomen en cuenta las regulaciones existentes que normalizan la materia, y consoliden el valor y la exigencia que están poseen.

Así mismo, la institución deportiva donde se realiza la investigación, está destinada a promover la práctica deportiva y recreativa, como medio para el desarrollo integral de los ciudadanos del Municipio San Diego. Esta institución presenta una deficiencia en el área administrativa, detectado a través de la observación, durante el periodo de pasantías de los investigadores, donde el interés por el tema del adiestramiento, la capacitación, la formación, y el desarrollo no es considerado. Por otra parte, no existe un nivel de motivación en los trabajadores a desempeñarse de manera efectiva ante las actividades que tienen designadas, siendo evidente en su efectividad y productividad, las cuales son cuestionadas por los jefes del área, que no se encuentran satisfechos con los resultados obtenidos por los trabajadores. Por otra parte, es innegable que todo esto acarrea una falta de cumplimiento de las regulaciones legales existentes en cuanto al proceso de adiestramiento y capacitación.

Por motivos de estricta solicitud de la institución deportiva no se logrará hacer mención de la misma, es por ello que al hacer reseña durante la investigación, se representará como una institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo.

Tomando en cuenta lo antes expuesto, surge de este modo las siguientes interrogantes:

¿En qué regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, se basa el área administrativa de la institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo?

¿Cuáles son las estrategias de adiestramiento, capacitación y formación y desarrollo aplicadas al recurso humano del área administrativa de la institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego Edo Carabobo?

¿Qué beneficios aporta el cumplimiento de las regulaciones legales en cuanto a adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, en el desempeño laboral?

Objetivos

Objetivo General

Analizar las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo y su aplicación en el recurso humano del área administrativa de una institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo, para un óptimo desempeño laboral.

Objetivos Específicos

1. Analizar las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, de las cuales se fundamenta el área administrativa de la institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo.

2. Determinar las estrategias de adiestramiento, capacitación y formación y desarrollo aplicadas al recurso humano del área administrativa de la institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego Edo Carabobo.

3. Identificar los beneficios que genera el cumplimiento de las regulaciones legales en cuanto adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo en el recurso humano del área administrativa de la institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo para un óptimo desempeño laboral.

Justificación de la investigación

Es de valiosa importancia para una organización conseguir la calidad de sus productos o servicios a través de sus empleados. Para esto es indispensable ofrecerles un adiestramiento continuo, que mejore y actualice sus conocimientos, habilidades y destrezas; esto es posible si de manera continua se creará en el individuo una motivación de crecer como persona y como profesional.

El análisis de las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, permite tomar en cuenta la importancia que esto conlleva, y la obligatoriedad por parte de ellas en las organizaciones, además de las exigencias que establecen, es la base fundamental para que la organización sea exitosa en cuanto a la formación de sus trabajadores, ya que los orienta de manera precisa sobre los procesos de adiestramiento que se deben llevar a cabo dentro de ella.

Es esencial que todo individuo aprecie y estime las actividades que realiza en la organización, al saber la cuantía de esto, logrará asumir una mejor práctica en su puesto de trabajo, siendo un sujeto capaz de ejercitar su trabajo desde una mejor perspectiva, estableciendo a su vez el equilibrio con los requerimientos del cargo, para que pueda desempeñarlo a cabalidad.

Por su parte, la tecnología y sus avances requieren cada vez más que los empleados perfeccionen de forma incesante sus conocimientos y prácticas, debido a que poco a poco van apareciendo nuevos instrumentos de trabajo, metodologías y conocimientos más avanzados y modernos, que hacen más cómoda la forma de trabajar.

Las actividades del recurso humano de una organización han sido enlazadas con el éxito organizacional, debido a que coinciden de modo

proactivo hacia las metas definida. De modo tal que, esta investigación, le ofrece a la institución deportiva, específicamente al área administrativa, la posibilidad de mejorar la eficiencia de sus empleados a través de la concientización de ejecutar eventos de adiestramiento y capacitación, cumpliendo a su vez con el marco legal, que rige la materia; logrando así, una óptima calidad de vida y productividad de sus trabajadores. Este proceso ejecutado de una manera continua y permanente va a perfeccionar las actitudes y aptitudes del recurso humano que allí labora, sin dejar de mencionar que debe existir una participación efectiva de la gerencia de la institución, como principal actor motivacional del proceso, con el fin de obtener del personal un mayor rendimiento en las actividades que realiza, y así lograr ser una institución competitiva y exitosa. De los administradores, mayormente depende la calidad del trabajo, y el rendimiento por parte de los trabajadores.

Seguidamente, este estudio permite considerar ante el lector, que el adiestramiento, la capacitación, la formación y el desarrollo, es la mejor manera de hacer a un individuo hábil y experto para el ámbito laboral, además de tener la posibilidad de poder ser aceptado por la sociedad, y que este pueda disfrutar de las ventajas que esto proporciona.

En cuanto a las Relaciones Industriales, esta investigación intenta mostrar, que ante los constantes cambios, en cuanto a la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, y la inestabilidad de la productividad, surge una competitividad entre las empresas, y depende de las personas que en ellas trabajan, es decir de su recurso humano, que esta se mantengan en el mercado laboral, produciendo o brindando los mejores servicios a la comunidad, y logrando las metas ya propuestas con la máxima satisfacción y eficiencia posible, y todo esto solo es posible, si se posee un personal capacitado, adiestrado y formado, que desarrolle sus actividades de una

manera óptima dentro de la organización, es allí donde las Relaciones Industriales viene siendo la clave de este éxito organizacional.

El aporte más trascendental para la academia, es la producción de una investigación innovadora en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo; que pretende impulsar a otros investigadores al estudio y análisis de las normativas legales que de ellas se derivan, en donde su cumplimiento es una de las causas del éxito del recurso humano de cualquier organización, permitiéndoles desarrollar estrategias que van a la vanguardia de lo que se exige hoy en día en el mercado laboral. Además de que no existe un estudio dentro de la academia, que se encuentre abocado estrictamente a las regulaciones legales en materia de adiestramiento capacitación, formación y desarrollo que incentive a otros estudiantes a enfocarse en este tipo de investigación.

En este estudio, es incorporado en primera instancia, el marco jurídico que regula la importancia del adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo en las organizaciones, para ello es tomada en cuenta la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI) y la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo(NT-01-2008).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En este capítulo se muestran investigaciones previas, teorías, y definiciones, que fueron consideradas como base para el presente estudio, y que guardan una significativa relación con el tema en cuestión.

Antecedentes

Este estudio es un proceso que exige al investigador información precisa que va a perfeccionar los objetivos trazados, y es por esto que nace la necesidad de analizar material de guía. Los antecedentes forman un mecanismo significativo al momento de formar las bases para la investigación, ya que hacen reseña a proyectos tratados con anterioridad que muestran tener correlación con el estudio a efectuar

Arias (1999: 39), define antecedentes como “investigaciones realizadas anteriormente que guardan alguna vinculación con el problema en estudio.” Este autor indica que los antecedentes, son investigaciones previas que se realizaron y que se relacionan con el estudio que se está efectuando. A continuación se mencionan algunos trabajos de investigación relacionados con las variables objeto de estudio:

Inicialmente, Arriaga, Yuritzi (2009), elaboró un trabajo de investigación titulado "Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral”. Este trabajo pretende demostrar que aplicando incentivos en los trabajadores, se puede obtener un mejor desempeño laboral, permitiéndole a la empresa cumplir sus objetivos iniciales. El objetivo general de este estudio fue el de “Determinar si la motivación del Recurso Humano permite tener un mejor desempeño en su

trabajo de tal forma que favorezca tanto los intereses personales como los de la misma organización". La investigación se enmarco en una metodología de tipo descriptiva, de campo, donde los resultados indicaron que no existe una necesidad satisfecha al 100%, y la necesidad que se encuentra menos satisfecha es la necesidad social. Cabe destacar que todas las necesidades de un individuo, en este caso delos trabajadores, son importantes, pero la necesidad social permite mantener un clima laboral óptimo en cualquier organización.

Esta investigación, sirve de plataforma, ya que nos revela que la motivación es un factor determinante para un óptimo desempeño laboral, y que es relevante dar un incentivo constante a los empleados de cualquier organización para que estos ejecuten sus tareas de una manera correcta, y a su vez se pueda dar efectivo cumplimiento con las metas propuestas por la organización. Existe un lazo evidente en cuanto a la investigación actual, debido a que el referente teórico demuestra el valor significativo de la motivación para un buen rendimiento laboral.

Por su parte Paz, Sofía (2008), realizo un trabajo de grado titulado "Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo Ordinario de la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de sucre (UNEXPO) Rectorado Sede Barquisimeto". El presente estudio tuvo como propósito, el hecho de que los pocos cursos que se imparten en esta universidad, no están basados en una verdadera detección de necesidades; creando inconformidad en el personal administrativo y un elevado malgasto de los recursos; otras de las razones o motivos por los cuales se lleva a cabo esta propuesta, es la de contribuir de manera formal y organizada a que el personal se sienta motivado, incentivado y preparado a través de esta herramienta considerada fundamental en las administraciones modernas,

además de considerarse una inversión retornable en eficacia y eficiencia para la universidad y a quienes la integran. El objetivo general de este estudio, fue de “Analizar la Necesidad de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo ordinario de la Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre” (UNEXPO) Rectorado Sede Barquisimeto”.

La investigación se fundamentó en un estudio de campo de carácter descriptivo. Una vez aplicado el instrumento, el resultado obtenido fue que se detectó que la Institución no imparte constantemente cursos dirigidos exclusivamente al personal administrativo ordinario, al igual que el adiestramiento interno, ya que no se recibe orientación formal por parte del personal preparado que pertenezca a la institución.

Este estudio fue tomado como referencia, en vista de que la investigación se aboco a indagar la necesidad que existe de adiestrar y capacitar al personal de cualquier organización, este servirá de base para que la actual investigación revele el valor que tiene mantener a los trabajadores actualizados, formados y capacitados en el área en la cual se desenvuelven.

Referente Teórico

Martínez (2012:21), expresa que “el estudio de las relaciones entre el hombre y su rendimiento en el trabajo requiere analizar la motivación… la característica peculiar de dicha conducta es que va dirigida y orientada hacia una meta”. Considerando esta definición, la motivación establece un elemento significativo, debido a que proporciona el deseo e interés en el individuo de conseguir metas, objetivos y aspiraciones.

La motivación está presente siempre en la vida del ser humano; es el incentivo que le va a permitir satisfacer sus necesidades personales y organizacionales, convirtiéndose en trabajadores más productivos y eficientes, al momento de desempeñarse en su puesto de trabajo. Es la motivación la mejor arma para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores de una organización.

Martínez (2012:23) a su vez, expresa que “la motivación es la mejor arma para potenciar el rendimiento de los colaboradores”. Es decir, que la motivación, es el principal instrumento, para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Teoría de la Motivación de Maslow y el Desempeño Laboral.

El desempeño laboral, es la consecuencia productiva de una jornada de trabajo, donde las teorías del desempeño laboral tienen como soporte central, la teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow, que parte de que el hombre actúa por necesidades, relacionándose directamente con el rendimiento en el puesto de trabajo.

La motivación como fuerza impulsadora, es un mecanismo de gran valor en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el ámbito laboral en la cual alcanza el máximo predominio. A su vez, los planes de adiestramiento, capacitación, formación, y desarrollo creados por las empresas para su personal, motivan la participación y compromiso con las actividades que dentro de ellas realizan, obteniendo así los mejores colaboradores en el área.

Abraham Maslow, argumento, cinco (5) necesidades básicas, que son fundamentales para una existencia humana óptima. Él ordenó estas

necesidades en una jerarquía, desde la más baja a la más alta. Las necesidades de orden más bajo incluían las necesidades sociales, y las necesidades de orden más alto incluían la estimación y la propia realización. A continuación, se explican con mayor detalle:

Necesidades Fisiológicas:

Estas implican la sobrevivencia básica, y comprenden la alimentación, sed, aire, sueño, y sexo y temperatura agradable para sentirse en conformidad.

Necesidades de Seguridad:

Incluye la seguridad económica y contra el daño físico y emocional. Permiten al individuo sentirse seguro en su entorno.

Necesidades de Amor:

Estas abarcan el afecto, el amor y la amistad. El sentirse involucrados socialmente en el trabajo.

Necesidades de Estima:

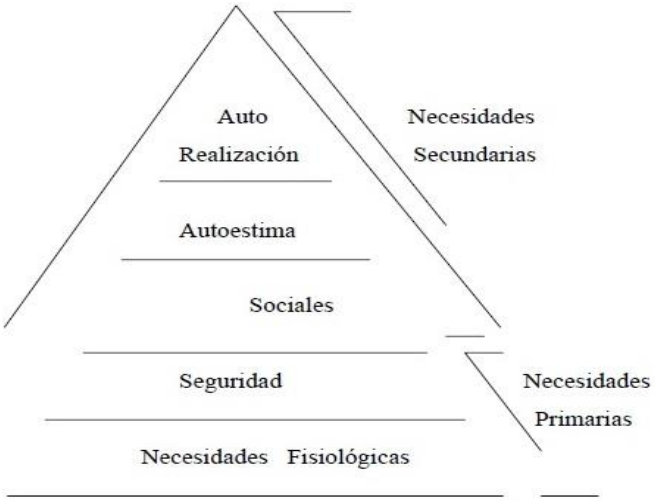
Se refiere al respeto propio de la persona, la independencia y el logro. Incluyendo a su vez factores externos de estatus, reconocimiento, y atención.

Necesidades de Autorrealización:

Comprende el desarrollo y la autorrealización. Es donde el ser humano siente el impulso de usar todas sus destrezas para acrecentar su talento. El siguiente grafico ejemplifica esta distribución jerárquica:

Grafico Nro.1

Jerarquía de las Necesidades Humanas según Maslow



Fuente: Chiavenato Idalberto (2000)

La teoría de Maslow sostiene que la persona está en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar. Es así como ocurre con el personal de una organización, cada vez precisa satisfacer sus necesidades laborales, y desarrollar a su vez, conocimientos, habilidades y destrezas, que le permitan cumplir con el objetivo propuesto.

La motivación es de gran importancia para cualquier área, si se emplea en el ámbito laboral, se puede conseguir que los empleados se esfuercen por tener un alto desempeño en su trabajo. Es por esto, que una persona motivada y satisfecha con su trabajo, lograra estar más cerca de las metas propuestas por la empresa, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

De la misma manera, Magaña (2006:1) argumenta que la motivación, es una variable del desempeño laboral, debido a que, “cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo”. Es decir que mientras más motivado este un individuo por conseguir algo, este hará su mejor esfuerzo por lograrlo. Seguidamente, es importante enfatizar que la satisfacción de las necesidades básicas de un ser humano, pueden constituir un impulso suficiente para alcanzar un óptimo desempeño en su puesto de trabajo.

Dentro de una organización el personal juega un papel esencial, debido a que son quienes ejecutan las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar, con la finalidad de que la empresa opere en forma eficiente y eficaz. Sin el recurso humano, no existe una organización, y de este depende en gran medida su éxito y continuidad, es por eso que es fundamental que el personal, que en ella labore, se encuentre debidamente motivado para obtener los objetivos organizacionales establecidos, sin olvidar las necesidades personales de los individuos.

La motivación es una variable del desempeño laboral, debido a que cuanto más motivada este una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para lograrlo. La tendencia y deseo actual de las empresas debe ser, el de cultivar y mantener a sus trabajadores motivados y comprometidos con ella, así se logra un alto rendimiento laboral y un mejor nivel de beneficios que se convierte en una mejora de logros finales.

Los trabajadores precisan sentir, no solo que su aporte es importante dentro de la empresa, sino que también, es reconocido**.** Todo esto, mejora su satisfacción y compromiso en el trabajo, aumentando la productividad de la organización en general.

Bases Teóricas

Para realizar una investigación, es preciso conocer las bases sobre las cuales se elabora, lo que conlleva a una profunda revisión bibliográfica; debido a que existen autores, que exponen diversos criterios, que logran complementar dicho estudio.

Para Arias (1999: 39), las bases teóricas, “comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado.” Es decir, las bases teóricas, son el un grupo de conceptos y definiciones que van a explicar el problema propuesto.

Adiestramiento

Sobre adiestramiento, existen distintos puntos de vista y conceptos dependiendo de los autores, sin embargo la mayoría concuerdan, en que es un proceso por medio del cual, se le brinda al trabajador la oportunidad de desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas, para así aumentar la eficiencia en la ejecución de las tareas, contribuyendo a su propio bienestar y al de la organización.

Chiavenato (1999:557) señala que “el adiestramiento es un proceso educativo a corto plazo aplicado de manera organizada, sistemática, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades, en función de los objetivos definidos”. Esto explica que el adiestramiento es un medio de aprendizaje, mediante el cual un individuo adquiere conocimientos, habilidades y destrezas con el fin de cumplir las metas establecidas.

Por consiguiente, el adiestramiento es considerado como un medio de desarrollo de capacidades en los individuos para que logren ser más productivos, creativos e innovadores, y a su vez puedan apoyar mejor las metas de las organizaciones. Para tal efecto, el propósito del adiestramiento, es conseguir un cambio de conducta específica, que genere un clima organizacional óptimo, aumente el nivel de motivación de los empleados, y les brinde la oportunidad de desarrollo del personal, con respecto a las distintas actividades de la organización. El adiestramiento debe ser considerado como un método de entrenamiento inmediato y eficaz, que genera respuestas rápidas ante las necesidades que pueda estar presentando el empleado en su puesto de trabajo.

En relación, Rey (2012) define adiestramiento como:

> Un proceso educativo y de formación a corto plazo, aplicado de manera sistémica y organizada, mediante el cual se imparten conocimientos, y/o se desarrollan habilidades, destrezas o actitudes a los trabajadores de una organización con la intención de perfeccionar puntualmente aspectos inherentes al cargo que ocupan, a fin de lograr un rendimiento eficaz y eficiente de las actividades que deben realizar, en función de objetivos definidos. (p.54).

Para este autor, el adiestramiento es un proceso a corto plazo que se emplea de manera continua y organizada, con el fin de ofrecerle a los trabajadores de una organización, los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para que tengan un rendimiento laboral eficaz; todo esto en función de las metas de la empresa.

El adiestramiento en sí, consiste en que el trabajador tenga el conocimiento de cómo realizar las tareas concernientes a su puesto de trabajo, y que a su vez incluyen la utilización de herramientas, técnicas, y métodos. Adiestrar al personal de una organización se considera de vital importancia, pero más importante es, que se les otorgue la oportunidad de emplear los conocimientos, habilidades y cualidades adquiridos.

Con estas definiciones, es indudable que el adiestramiento le permite a una organización optimizar la eficacia y eficiencia de sus trabajadores, además de enaltecer su calidad de vida y productividad, de tal manera que a su vez perfeccione las actitudes y capacidades de su recurso humano, permitiéndole descubrir aquellas áreas que presenten carencia en la organización, y trabajar en función de ellas.

Capacitación

La capacitación para Dessler (1994:249), es el "proceso para enseñar a los empleados nuevos, las habilidades básicas que necesitan saber para desempeñar su trabajo". Es decir, la capacitación es el proceso de formar a los nuevos trabajadores, en cuanto a las destrezas que necesitan para realizar las actividades inherentes al cargo que van a realizar.

Por otra parte Aponte (2006:377), define en su glosario, a la capacitación como las "actividades planeadas para suministrar conocimientos requeridos en el desempeño laboral". En efecto, la capacitación es un conjunto de actividades que se proyectan con la finalidad de ofrecer conocimientos necesarios para realizar tareas inherentes a un puesto de trabajo.

La capacitación es una estrategia donde los participantes aprenden cosas nuevas, crecen individualmente, construyen relaciones con otros individuos, regulan el trabajo que realizan, satisfacen sus propias necesidades y a su vez, ayudan a las organizaciones a alcanzar sus objetivos. La capacitación empieza con una inversión por parte de las empresas con el fin de obtener mayor eficiencia y rentabilidad. La capacitación debe ofrecerse al trabajador en la medida necesaria, haciendo énfasis en los puntos definidos y precisos para que pueda desenvolverse competentemente en su puesto de trabajo.

Actualmente, la capacitación del recurso humano de una organización es la respuesta a la insuficiencia que pueden poseer en las distintas áreas de la misma. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las empresas se preocupan por facultar a su recurso humano, pues ésta procura renovar sus conocimientos con los nuevos métodos y técnicas de trabajo que avalan eficacia. La capacitación contiene no sólo el perfeccionamiento de habilidades sistemáticas concretas para desempeñar un puesto de trabajo, sino también los aspectos referentes a la destreza para solventar problemas, habilidades de comunicación, igualdad y liderazgo; además de asuntos de calidad en el trabajo y el desarrollo de cualidades positivas hacia la organización y los compañeros de trabajo.

Para las organizaciones, la capacitación de recurso humano debe ser de trascendental importancia, debido a que favorece al desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y se logran a su vez las metas establecidas por la empresa. Además de que su primordial propósito consiste en mejorar su rendimiento presente y futuro.

Por tal razón se puede alegar que la capacitación es el proceso que ayuda al personal de una organización a ajustarse al cargo que desempeña, para así ampliar la potencia laboral de la empresa, y a su vez obtener los conocimientos necesarios para ser más competentes en su puesto de trabajo.

La capacitación debe brindarse de manera continua, y como una actividad de prioridad. Todo esto con una doble finalidad, primeramente, asistir al trabajador en el proceso de adquisición de habilidades innovadoras y en segundo lugar, favorecer en éste una actitud optimista hacia el aprendizaje permanente, siendo un reto de gran valor que las organizaciones enfrentan en este mundo globalizado y competitivo.

La capacitación es una actividad educativa planeada dentro de las empresas, que se encuentra basada en sus necesidades reales, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores. Mientras que el adiestramiento consiste en aprender a través de la práctica en el propio puesto de trabajo. La capacitación es también considerada una táctica que las organizaciones utilizan para apoyarse y obtener un avance de su talento humano, atendiendo a su vez las insuficiencias de formación permanente. Seguidamente, es importante resaltar que, la capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último implica la transferencia de conocimientos que hacen competente al individuo para un equipo o maquinaria. El adiestramiento es fundamental cuando el trabajador ha tenido muy poca práctica, o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es completamente nuevo. Sin embargo una vez incorporados los trabajadores a la organización, esta tiene el compromiso de ampliar en ellos habilidades y conocimientos necesarios para que efectúen de una mejor manera su tarea.

Formación

Para Jiménez (2011), define formación como:

> Un proceso de reflexión que implica, un actividad progresiva, sistemática, planificada y permanente; cuyo propósito es preparar, desarrollar, e integrar a los recursos humanos en la organización, mediante la transferencia de conocimientos, desarrollo de actividades, y actitudes necesarias, para el mejor desempeño de los trabajadores, en sus actuales y futuros puestos, adaptándolos a las exigencias de un entorno cambiante. (p.279).

Según este autor, el proceso de formación se encuentra ligado a la educación y desarrollo del personal de una empresa, focalizado a incrementar la capacidad de estos, a través de la adquisición de conocimientos.

Formación, para Aponte (2006:377), son “las actividades planeadas con el propósito de crear en los trabajadores, hábitos sociales, morales y en general actitudes valoradas por la organización”. La formación según esta definición, se refiere a las actividades dirigidas a crear en el personal de una organización actitudes y capacidades, que son apreciadas y evaluadas por la empresa. La formación es la primera etapa de perfeccionamiento de un individuo, o grupo de individuos, que permite a quien la adquiere alcanzar niveles educativos cada vez más elevados. En general son planes a mediano y largo plazo. Los métodos de formación permiten establecer y reconocer exigencias futuras, la provisión de empleados distinguidos, además de asegurar el perfeccionamiento de los recursos humanos disponibles.

El mejoramiento de los recursos humanos, la formación es un mecanismo fundamental, además de un medio para certificar el correcto abastecimiento del talento humano a cualquier empresa. Los cambios que se producen continuamente, obliga a una constante formación de los empleados, amplificando conocimientos y transformando actitudes. Así como el proceso debe ser continuo, también debe hacerse énfasis en lo oportuno que tiene que ser la formación de los trabajadores, ya que un entrenamiento pertinente motiva al empleado y genera un sentido de compromiso y pertenecía al momento de realizar sus tareas.

Desarrollo

Según Rey (2012) desarrollo es:

> Un proceso continuo, de largo plazo, el cual aplicado de manera sistemática y organizada, permite que las personas se vayan preparando progresivamente para ocupar posiciones superiores más relevantes dentro de la organización, en función de sus capacidades y potencialidades demostradas. Lo cual hace suponer que el desarrollo es al final una sumatoria de diversas experiencias de adiestramientos. (p.55).

El desarrollo no es más que un proceso metódico, que se lleva a cabo para maximizar conocimientos en el trabajador, para que este sea capaz de enfrentar nuevos retos dentro de la organización y que su desempeño sea óptimo para escalar cargos importantes dentro de ella. En cualquier empresa es importante que se considere el desarrollo del empleado, ya que esto permitirá un ambiente agradable y atractivo ante las promociones que se puedan dar en ella, además que el continuo enriquecimiento de habilidades y destrezas nutrirán los sistemas que se manejan en la organización.

Seguidamente, Mondy y Noe (2005:202), el desarrollo “implica un aprendizaje que va más allá del trabajo diario y posee un enfoque de largo plazo. Prepara a los empleados para mantenerse al mismo ritmo que la organización, a medida que esta cambia y crece”. Para estos autores el desarrollo es una enseñanza a largo plazo, que prepara a los trabajadores para estar constantemente actualizados con los cambios que se generan en la organización. El Desarrollo es la instrucción que recibe un individuo para el crecimiento profesional, con el fin de motivar la firmeza en el cargo y está orientado esencialmente a ejecutivos.

El desarrollo del personal es una herramienta imprescindible dentro de una organización, porque brinda oportunidades de mejora, tanto para el trabajador como para la organización; ya que permite que el individuo genere estrategias innovadoras, adquiriendo así, una visión global de su trabajo generando habilidades y destrezas que pueden ser utilizadas en otros cargos si se le brinda la orientación adecuada.

A continuación, se presenta un cuadro, con las diferencias entre el adiestramiento, la capacitación, la formación y el desarrollo:

Cuadro Nro. 1

Diferencia entre Adiestramiento, Capacitación, Formación y Desarrollo

Aspectos	Adiestramiento	Capacitación	Formación	Desarrollo
Definición	Proceso educativo, que desarrolla conocimientos, habilidades y destrezas	Proceso continuo, que proporciona conocimientos	Proceso constante, que incrementa capacidades	Proceso continuo, que ofrece oportunidad de mejoras
Características	- Organizado - Sistemático - Inmediato - Practico	- Enseña - Es planeado - Innovador - Se basa en las necesidades existentes	- Amplia conocimientos - Aprendizaje constante - Cambios continuos	- Sistemático - Organizado - Oportunidad de mejora
Alcance	Conducta o Actividades especificas	Mejora el desempeño actual, basándose en las necesidades existentes	Desarrolla capacidades para lograr niveles educativos más elevados	Prepara para cargos de mayor nivel
Beneficios	Desarrollo técnico y psicomotor	Se aprenden nuevas actividades, y se obtienen nuevos conocimientos	Aprendizaje técnico, de alguna actividad	Crea experiencia, para crecer personal y profesionalmente
Tiempo	A corto plazo	Continuo	Mediano y largo plazo	A largo plazo

Fuente: Elaboración propia (2013).

Desempeño Laboral.

Para Chiavenato (2000:359), el desempeño laboral “constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Atendiendo a lo anteriormente expresado por este autor, se define desempeño laboral, como la habilidad que posee el trabajador, en la búsqueda de las metas organizacionales.

El desempeño laboral, son aquellas acciones observadas en los trabajadores, que son relevantes para los objetivos de una organización, y que pueden ser evaluados sobre de las competencias de cada persona y su grado de contribución a la empresa. Seguidamente, es posible indicar, que el rendimiento laboral de un trabajador, cambia de persona a persona, debido a que en este influyen las destrezas**,** motivación, trabajo en equipo, y sobre todo el adiestramiento que este pueda recibir de parte de la organización. Sin embargo, las organizaciones consideran otros elementos de gran valor como la apreciación del trabajador sobre la igualdad, cualidades y punto de vista sobre su trabajo, debido a que si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy dificultoso establecer de qué modo perfeccionarlo.

El desempeño laboral es la forma como los miembros de una organización trabajan efectivamente, por conseguir metas comunes, dependiendo a su vez de diversos factores como: habilidades, competencias, conocimientos, talentos y capacidades que se espera que un individuo aplique al desarrollar su trabajo para entonces de esta manera maximizar su rendimiento. Otro elemento que es importante es la fijación de metas difíciles, impulsando de esta forma la conducta y perfeccionamiento del desempeño laboral. Mientras más comprendan los empleados de una organización, que es lo que se espera de ellos, mejor se desempeñarán en sus actividades.

Para que exista un óptimo desempeño laboral, también es importante que los trabajadores conozcan cuáles son sus funciones dentro de la organización, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, y los objetivos que se deben cumplir, además de brindarle los conocimientos en cuanto a las leyes existentes que protegen sus derechos de ser formados, capacitados y adiestrados en las actividades que ejercen en el cargo que ejecutan

Recursos Humanos.

Es significativo inicialmente, dar una breve definición sobre lo que significa recursos humanos; donde Arias (1995) señala que, el recurso humano de una empresa es:

> El elemento más importante de una organización, implica una disposición voluntaria de las personas. Poseen conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud; siendo estas modalidades las que hacen posibles la actividad humana y el esfuerzo que realiza en dicha actividad. (p.266).

El recurso humano resulta ser la unidad más importante de una organización, debido a que son quienes poseen los conocimientos, habilidades, experiencias, y aptitudes, que hacen viable las actividades dentro de una empresa. También es importante aclarar que toda organización, sin importar su dimensión, requiere de individuos que administren sus procesos adecuadamente, es por eso que se dice que el activo más valioso en la empresa es su personal. Seguidamente es importante expresar, que el recurso humano de una organización constituye un componente clave para el logro de los objetivos. Por tal razón, su valor ha ido aumentando, con el transcurrir del tiempo, debido a que las empresas

solicitan cada vez más de personal altamente competente y motivado para poder ajustarse a los constantes cambios del entorno.

Recursos humanos, es el conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una organización, y se caracterizan por desempeñar actividades específicas en cada departamento. Los recursos humanos de una empresa, son una de las fuentes de riqueza más significativas, ya que son las responsables de la realización y desarrollo de todas las tareas que se necesiten para el óptimo funcionamiento de la misma. Es importante resaltar una vez más, que las personas son el único elemento vivo e inteligente, por su carácter emprendedor y su potencial de desarrollo. Todas las organizaciones disponen de una multiplicidad de medios para desarrollar a las personas, adicionarles valor, capacitarlas y habilitarlas cada vez más para el trabajo.

Regulaciones Legales.

Es el establecimiento de normas, reglas o leyes dentro de un determinado ámbito. El objetivo principal de las regulaciones legales, es mantener un orden, llevar un control y garantizar los derechos de todos los integrantes de una comunidad. También es posible definirlas, como un conjunto de procedimientos a seguir, para llevar a cabo una acción, porque está establecido o ha sido ordenado de esta manera.

Las regulaciones legales son la base que dirige a cualquier país y que permite que se mantenga en un equilibrio total; estas deben gozar de equidad entre las partes que se encuentren involucradas, además que tienen un carácter obligatorio, lo que las hace únicas e inquebrantables. Para lo que compete en esta investigación, es necesario la intervención de diferentes normativas legales que afectan directamente el adiestramiento, capacitación,

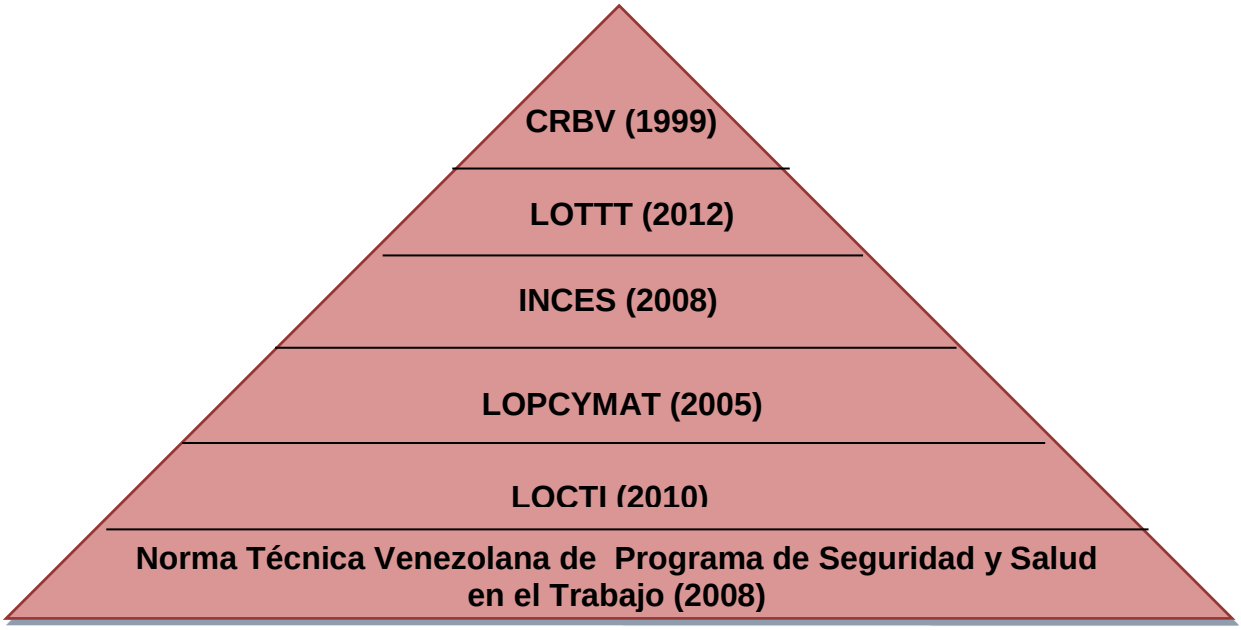
formación y desarrollo de todos los trabajadores, las cuales delimitan las funciones de cada uno de los actores que se encuentran incluidos en el proceso.

Bases Legales en Materia de Adiestramiento, Capacitación, Formación y Desarrollo.

Un componente que provoca cambios en materia de adiestramiento, formación, capacitación y desarrollo, es la aparición o reforma de las leyes, las cuales por ser de carácter impositivo, obligan y presionan a las organizaciones a que se cumplan a cabalidad. En Venezuela existen un conjunto de leyes relacionadas con los procesos de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo del personal de una organización. El siguiente grafico permite ubicarlas:

Grafico Nro. 2

Pirámide de Hans Kelsen



Fuente: Elaboración propia (2013).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo 81.Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.

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

Artículo 103. Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La

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

Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

Estos artículos expresan que cualquier persona con discapacidad, necesidades especiales, privados de libertad, o que carezcan de condiciones básicas, tienen el derecho al trabajo, con condiciones laborales agradables y satisfactorias, y el Estado les garantizara el respeto a su dignidad humana, además de promover su formación, capacitación y educación integral de calidad.

A su vez, se enuncia que la educación es un derecho humano, un deber social, un servicio público, gratuito, democrático y obligatorio, desde el maternal hasta el pregrado universitario, que tiene el propósito de desarrollar el potencial creativo de los seres humanos.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en sus artículos referentes a las personas con discapacidad, estos se encuentran

soportados en la Ley para Personas con Discapacidad, donde en el Capítulo III, del Trabajo y la Capacitación, en su artículo 28, expresa la obligación que tienen las empresas públicas y privadas, de incorporar a su plantilla de trabajadores, no menos del 5% de su nómina total a personas con discapacidad permanente.

Seguidamente, el artículo 72, de la Ley de Discapacidad, establece la obligatoriedad de las empresas de presentar, de manera semestral, los registros de los trabajadores con discapacidad ante el CONAPDI, Servicio Nacional de Empleo (SNE), y al Instituto Nacional de Estadística (INE). Este registro debe contener la identificación de cada trabajador especificando el tipo de discapacidad y la actividad que desempeña dentro de la empresa.

Por otra parte, los artículos 84 y 85 de esta ley, reflejan las sanciones o multas que son aplicadas a el empleador por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad , que oscila entre cien (100) y mil (1.000) Unidades Tributarias. En cuanto al registro obligatorio que presenta el artículo 72 de la Ley de Discapacidad, las sanciones varían entre treinta (30) y sesenta (60) Unidades Tributarias.

Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista

Uno de los objetivos estratégicos de esta ley es el desarrollo de sistemas de formación profesional dentro de las organizaciones, para incrementar la efectividad de la gestión y de los modelos, para crear programas de capacitación que ayuden a fortalecer a la comunidad en cuanto al apoyo profesional.

CAPITULO I. Disposiciones Generales.

Artículo 2. El instituto nacional de capacitación y educación socialista (INCES) tiene por objeto formular, coordinar, evaluar, dirigir y ejecutar programas educativos de formación y capacitación integral, adaptados a las exigencias del modelo de desarrollo socio productivo socialista bolivariano.

Artículo 6. Los programas de educación, formación y capacitación del instituto nacional de capacitación y educación socialista se desarrollan con elevados índices de calidad, eficiencia, eficacia, flexibilidad y pertinencia social, actualizados y adaptados a las realidades de cada comunidad; enmarcados en una perspectiva de educación integral, continua, permanente, para toda las vida y orientada a satisfacer las necesidades del estado y la sociedad para impulsas el desarrollo endógeno.

CAPITULO II. De las Competencias.

Artículo 8. El instituto nacional de capacitación y educación socialista tiene las siguientes competencias:

1. Ejecutar y desarrollar la política nacional en materia de educación y formación socialista para la inclusión socio productiva.
2. Presentar a consideración del órgano rector la propuesta del plan nacional de educación y formación socialista para la inclusión socio productiva.
3. Presentar a consideración del órgano rector las propuestas de normas técnicas sobre la formación socialista para la inclusión socio productiva, de obligatorio cumplimiento.
4. Presentar a consideración del órgano rector la propuesta de su reglamento interno.

5. Ejecutar programas de educación, formación y capacitación integral, orientados a la inclusión socio productiva, en el marco del plan de desarrollo económico y social de la nación; los lineamientos, planes y políticas aprobados de conformidad con la planificación centralizada del ejecutivo nacional; y de la política y plan nacional de educación y formación socialista para la inclusión socio productiva.
6. Organizar, desarrollar y fomentar, bajo los principios de solidaridad, corresponsabilidad y responsabilidad social, los programas de educación, formación y capacitación, mediante la creación y mantenimiento de centros d formación socialista y programas teóricos y prácticos dentro de las diversas iniciativas socio productivas.
7. Desarrollar un modelo curricular que ofrezca programas de educación, formación y capacitación flexibles, integrales y coherentes con los principios didácticos del aprendizaje.
8. Participar activamente en las acciones dirigidas a erradicar el analfabetismo, conjuntamente con los demás órganos, entes y programas del estado, así como con los consejos comunales y otras formas de organización y participación popular.
9. Crear y mantener actualizado el registro nacional de Aportantes.
10. Recaudar y fiscalizar los tributos establecidos en este decreto con rango, valor y fuerza de ley de conformidad con lo establecido en la legislación impositiva vigente.
11. Brindar orientación a las y los participantes así como a las y los aprendices, para explorar sus aptitudes e intereses en la selección de los planes de estudio y velar por su sano desarrollo durante las fases de aprendizaje.

12. Establecer con las instituciones con competencia en materia educativa, un sistema de reconocimiento al estudio y acreditación, que le permita a los egresados del instituto incorporarse a diversos programas educativos en la consecución de sus estudios superiores.
13. Coordinar con los órganos y entes el estado la inclusión de las y los participantes así como a las y los aprendices, en las actividades socio productivas, especialmente aquellas dirigidas a crear formas asociativas y unidades económicas de propiedad colectiva que propendan a la construcción de la economía socialista, en las relaciones de producción, intercambio y distribución de bienes y servicios.
14. Ejecutar y consolidar alianzas estratégicas nacionales e internacionales para el intercambio de tecnologías, que aseguren la actualización y perfeccionamiento de los programas de educación, formación y capacitación.
15. Otorgar certificaciones educativas.
16. Establecer una plataforma tecnológica adecuada y dirigida a facilitar el desarrollo de sus atribuciones.
17. Las demás establecidas en la ley y por el ejecutivo nacional.

Artículo 10. Las unidades productivas, empresas y establecimientos de propiedad privada o colectiva tendrán la obligación de emplear y enseñar metódicamente una actividad productiva a un numero de aprendices, que serán adolecentes seleccionados a tal efecto.

La enseñanza de aprendices instrumentaran los programas de formación y capacitación para las actividades productivas que sean aprobadas por el consejo directivo del instituto.

La imposición de la sanción de multa no exime al patrono su obligación de cumplir con el programa nacional de aprendizaje.

CAPITULO IV. De los Contribuyentes.

Artículo 15. Todas las personas naturales y jurídicas, así como todas aquellas formas asociativas cuya finalidad sea la prestación de servicios o asesoría profesional, que dan ocupación a cinco (5) o más trabajadores, están en la obligación de cotizar ante el instituto nacional de capacitación y educación socialista el dos por ciento (2%) del total del salario normal, pagado a los trabajadores que les presten servicio.

CAPITULO V. De las Sanciones.

Artículo 23. Los patronos que no dieran cumplimento a lo dispuesto en el artículo 10 de esta ley, serán sancionados por el instituto nacional de capacitación y educación socialista con multa que va desde el equivalente al importe económico que debió erogar la empresa para ejecutar el programa nacional de aprendizaje, hasta el doble de dicha cantidad.

La imposición de la sanción de multa no exime al patrono su obligación de cumplir con el programa nacional de aprendizaje.

Artículo 24. Los patronos que incumplieren con la obligación de inscripción en el registro nacional de Aportantes serán sancionados por el cumplimiento de deberes formales según lo establecido en el código orgánico tributario.

Esta ley tiene como propósito desarrollar sistemas de formación profesional dentro de las organizaciones, con el fin de aumentar la efectividad de la gestión, y crear programas de capacitación que fortalezcan

las actividades profesionales. Seguidamente el INCES, coordina, evalúa, dirige y ejecuta programas educativos de formación y capacitación integral de calidad, alta eficiencia, eficacia, flexibilidad y actualizados, de una manera continua y permanente.

Este instituto ejecuta programas de educación de forma técnica, teórica, y práctica, intentado erradicar el alfabetismo y brindándoles orientación a los aprendices, velando por su aprendizaje en todas sus etapas, además consolida estrategias nacionales e internacionales para el intercambio de tecnologías con el fin de estar actualizados y buscar el perfeccionismo. El INCES también otorga certificados a sus participantes.

Las empresas tanto públicas como privadas tienen la obligación de emplear y enseñar continuamente a un cierto número de aprendices, si esto no ocurre, el empleador será sancionado con un monto equivalente al importe económico que debió gastar la empresa para ejecutar el programa nacional de aprendizaje hasta el doble de dicha cantidad, esta multa no exime al patrón de cumplir con este programa.

Los patronos que incumplen con la obligación de inscripción en el registro nacional de aportantes, serán sancionados según lo establecido en el código orgánico tributario. Por último, toda persona natural, jurídica u organización que brinde servicio o asesoría profesional y que tenga cinco (5) o más trabajadores, está en la obligación de cotizar ante el INCE el 2% del total del salario normal pagado a los trabajadores.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras

El objetivo inicial de esta ley, es la protección del trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores, así como establecer los deberes de los mismos; además de fijar los derechos y deberes del patrono.

En general la ley se encarga de regular las relaciones de trabajo y de fomentar empleos dignos y suficientes para el desarrollo del país, en beneficio del perfeccionamiento profesional y personal de cada individuo, incrementando la motivación de ambas partes, en cuanto al enriquecimiento técnico de los empleados.

CAPITULO II. Formación para el Trabajo.

Formación y Puesto de Trabajo Digno*.*

Artículo 299. El estado a través del proceso educativo creara la condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo dignos, seguros y productivos, que garanticen el bienestar del trabajador, la trabajadora, sus familias, comunidades, y orientados al desarrollo integral de la nación.

De las Pasantías.

Artículo 306. Se entiende por pasantía la forma de participación en el proceso social de trabajo que realiza un o una estudiante como parte de su formación. El o la pasante efectúa esta actividad para aplicar los conocimientos adquiridos, comprobarlos y generar nuevos conocimientos bajo la orientación de un tutor o tutora, durante un tiempo determinado y un programa de formación especifico. No se considerara relación de trabajo la establecida entre el o la pasante y la entidad que lo admite, lo que no impide el otorgamiento de una beca o aporte económico para facilitar su formación en el proceso social de trabajo.

Seguimiento y Evaluación.

Artículo 310. Los patronos y las patronas que incorporen pasantes, implementaran el sistema adecuado para el seguimiento y evaluación de desempeño del o la pasante remitiendo un informe a la institución educativa de procedimiento.

Apoyo a las Misiones.

Artículo 311. Las misiones desarrolladas por el ejecutivo nacional destinada a la formación técnica y escolar de los trabajadores y trabajadoras, podrán requerir de los patronos y patronas la dotación de espacio y personal para el desarrollo de los planes de formación dirigidos a los trabajadores y las trabajadores bajo la dependencia, sin interrumpir las labores productivas de la entidad d trabajo.

CAPITULO III.

De la Educación desde el Trabajo.

Formación Tecnológica.

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

Mejoramiento Continuo.

Artículo 314. En todas las entidades de trabajo se deben facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los

trabajadores y trabajadoras sobre los procesos productivos. La formación del trabajador y trabajadora no debe limitarse al conocimiento de las técnicas y destrezas necesarias para la operación de equipos y maquinarias, o la preparación de materias primas e insumos para la producción.

Facilidades para la Formación en la Entidad de Trabajo.

Artículo 317. Los patronos o patronas facilitaran la formación de los trabajadores y trabajadoras en la entidad de trabajo, en el marco del proceso social de trabajo.

Convenios Colectivos.

Artículo 318. A los fines de institucionalizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de la clase trabajadora, los trabajadores y las trabajadoras, los patronos o patronas, así como las organizaciones propias de los trabajadores y trabajadoras, podrán firman convenios con instituciones educativas para que faciliten dicho proceso, con preferencia de aquellas de aquellas especializadas a nivel universitario en la educación de los trabajadores y las trabajadoras , en el marco de los planes d desarrollo económico y social del país.

Participación de las Comunidades.

Artículo 319. Cada entidad de trabajo pondrá al servicio de la comunidad de la cual forma parte, el conocimiento de su proceso productivo como parte de la formación integral para el desarrollo de esa comunidad y del conjunto de la sociedad.

El plan de formación que desarrollo la entidad de trabajo a objeto de direccionar y organizar la formación de los trabajadores, trabajadoras y su

comunidad, será consignado en los ministerios del poder popular con competencia en educación y en el trabajo, cada dos años.

El objetivo principal de esta ley, es el de proteger el trabajo como un hecho social, garantizar y establecer los derechos y deberes de los trabajadores, fijar los derechos y deberes de los patronos, regular las relaciones de trabajo, y promover empleos dignos, además de suficientes para el desarrollo del país.

El Estado a través del proceso educativo creara condiciones y oportunidades que estimulen la formación técnica, científica y tecnológica de los trabajadores para asegurar la incorporación al trabajo en puestos de trabajos dignos, seguros y productivos que garanticen el bienestar del trabajador y de su familia.

Esta ley define pasantías, como la manera de como un estudiante participa en el proceso de trabajo de una organización, como parte de su formación, aplicando los conocimientos adquiridos, y generando nuevos, todo esto bajo la orientación de un tutor, durante un tiempo determinado y un programa de formación especifico. Esto no es una relación de trabajo, pero no impide una beca o aporte económico, como ayuda al pasante.

Los patronos que incorporen pasantes a las organizaciones, deberán implementar un sistema de seguimiento y evaluación de desempeño de estos, remitiendo un informe a la institución educativa. En cuanto a las misiones del estado, estas se encuentran destinadas a la formación de los trabajadores, y pueden solicitar ante los patrones, espacio físico para el desarrollo de los planes de formación dirigidos a los trabajadores, sin interrumpir las labores productivas.

Esta ley, expone que el trabajador tiene derecho a ser formado técnica y tecnológicamente en cuanto a los procesos de equipos y maquinarias que se encuentren relacionadas a las actividades que realizan dentro de la organización, y a conocer el proceso productivo de esta. Es por ello, que el patrono debe impartirles cursos de capacitación continua y permanente, en cuanto estos procesos, esta formación no debe ser limitativa; y los patronos pueden firmar convenios con instituciones educativas que faciliten este aprendizaje colectivo e integral de los trabajadores. Además, la empresa pondrá al servicio de la comunidad, el conocimiento de su proceso productivo como parte de su formación y desarrollo integral.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo

Esta ley promueve las regulaciones que se deben impartir en materia de salud y seguridad laboral, tomando en consideración los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores para la prevención de enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo, reinserción laboral y demás supuestos que se establezcan en ella; de igual manera se encuentra dentro de ella disposiciones que obligan al empleador a cumplir con la capacitación y adiestramiento de cada uno de los trabajadores para el manejo de situaciones adversas y la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 53. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a:

1. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento

del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzca cambios en las tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurre fuera de ella, descontar de la jornada laboral.

Capacitación de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 58: el empleador o empleadora, el o la contratante o la empresa beneficiaria según el caso adoptaran las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su labor, los trabajadores y trabajadoras a que se refiere el artículo anterior reciban información y capacitación adecuadas acerca de las condiciones inseguras de trabajo a las que vayan a estar expuestos así como los medios o medidas para prevenirlas.

TÍTULO VIII
De Las Responsabilidades y Sanciones

CAPÍTULO II

De las Infracciones

De las Infracciones Leves

Artículo 118. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

6. No imparta a los trabajadores y trabajadoras formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

De las Infracciones Graves

Artículo 119. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

6. No elabore, implemente o evalúe los programas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

En los casos previstos en este artículo procederá según la gravedad de la infracción el cierre de la empresa, establecimiento, explotación o faena, hasta por cuarenta y ocho (48) horas. Durante el cierre de las empresas, establecimientos y explotaciones previstas en los artículos anteriores, el patrono deberá pagar todos los salarios, remuneraciones, beneficios sociales y demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo, como si los trabajadores y las trabajadoras hubiesen cumplido efectivamente su jornada de trabajo.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), obliga al empleador a capacitar y a adiestrar a cada uno de los trabajadores en cuanto a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, esta formación debe ser teórica, práctica, suficiente, adecuada y periódica, sobre todo cuando se produzcan cambios en la tecnología o en los equipos de trabajo. La capacitación debe impartirse dentro de la jornada de trabajo, y si ocurriese fuera de ella, debe ser descontada de la misma jornada laboral.

En el caso del empleador, este debe garantizar la formación y capacitación de sus trabajadores, acerca de las condiciones inseguras existentes en el lugar de trabajo donde vayan a estar expuestos, así como los medios o medidas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación

TÍTULO III

De los Aportes para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

De Quiénes Aportan

Artículo 25. A los efectos de esta Ley, se entiende como aportantes para la ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, aquellas personas jurídicas, entidades privadas o públicas, domiciliadas o no en la República que realicen actividades económicas en el territorio nacional y hayan obtenido ingresos brutos anuales superiores a cien mil Unidades Tributarias (100.000 U.T.)

Proporción del Aporte

Artículo 26.

1.Dos por ciento (2%) cuando la actividad económica sea una de las contempladas en la Ley para el Control de los Casinos, Salas de Bingo y Máquinas Traganíqueles, y todas aquellas vinculadas con la industria y el comercio de alcohol etílico, especies alcohólicas y tabaco.

2.Uno por ciento (1%) en el caso de empresas de capital privado cuando la actividad económica sea una de las contempladas en la Ley Orgánica de Hidrocarburos y en la Ley Orgánica de Hidrocarburos Gaseosos, y comprenda la explotación minera, su procesamiento y distribución.

3.Cero coma cinco por ciento (0,5%) en el caso de empresas de capital público cuando la actividad económica sea una de las contempladas en la Ley Orgánica de Hidrocarburos y en la Ley Orgánica de Hidrocarburos Gaseosos, y comprenda la explotación minera, su procesamiento y distribución.

4. Cero coma cinco por ciento (0,5%) cuando se trate de cualquier otra actividad económica.

Actividades consideradas como factibles de ser llevadas a cabo con los aportes a la ciencia, la tecnología, la innovación y sus aplicaciones

Artículo 27. A los fines de la presente Ley, las siguientes actividades serán consideradas como factibles de ser llevadas a cabo con los aportes a la ciencia, la tecnología, la innovación y sus aplicaciones:

5. Inversión en actividades de formación de cultores científicos y tecnológicos, en las áreas prioritarias establecidas por la autoridad nacional con competencia en materia de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, que incluyan:

c. Financiamiento de becas para la formación de cultores científico y tecnológico que formen parte activa de una unidad de producción social que esté vinculada a un proyecto específico de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones en las áreas prioritarias establecidas en el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

d. Programas de actualización del personal que forme parte activa de una unidad de producción social, en materia de innovación tecnológica con participación de instituciones oficiales de educación del país.

e. Financiamiento de programas de inserción laboral de venezolanos desempleados y venezolanas desempleadas con altos niveles de formación

TÍTULO V
De la Formación de Cultores y Cultoras Científicos, tecnológicos e Innovación

Promoción y Estímulo de los Cultores y Cultoras para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

Artículo 35. El Ejecutivo Nacional, a través de las autoridades nacionales responsables en materia de formación, promoverá una cultura científica desde el nivel de la educación inicial, con el propósito de ir formando los nuevos cultores y cultoras científicos y tecnológicos; así mismo, promoverá la formación de los investigadores e investigadoras, tecnólogos y de la

generación de relevo de acuerdo con los principios y valores de la ciencia, la tecnología, la innovación y sus aplicaciones establecidos en esta Ley, atendiendo a las prioridades señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de la Nación.

Incentivos para la Formación e Inserción de los Cultores y Cultoras Científicos y Tecnológicos

Artículo 36. El Ejecutivo Nacional, a través de la autoridad nacional con competencia en materia de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, diseñará e instrumentará los incentivos necesarios para estimular la formación e inserción de los cultores y cultoras científicos y tecnológicos en las unidades de producción social, los órganos adscritos a la autoridad nacional con competencia en materia de ciencia, tecnología innovación y sus aplicaciones, así como en las instituciones universitarias que respondan a los proyectos que permitan resolver las necesidades concretas vinculadas al Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de la Nación.

Promoción de la Investigación

Artículo 38. La autoridad nacional con competencia en materia de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones impulsará programas de promoción a la investigación y la innovación para garantizar la generación de una ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones que propicien la solución de problemas concretos del país, en el ejercicio pleno de la soberanía nacional.

El Estado, a través de la autoridad nacional en materia de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, diseñará y organizará los estímulos necesarios para la formación de los cultores y cultoras científicos y tecnológicos, además promoverá una cultura científica desde la educación inicial, con la intención de ir formando nuevos cultores y cultoras científicos y tecnológicos; así mismo, iniciará la formación de los investigadores e investigadoras, tecnólogos y de la generación de relevo. Por otra parte, el Estado impulsará programas de promoción a la investigación y la innovación para garantizar la generación de una ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, que favorezcan a la solución de problemas en el país.

TÍTULO VII
DEL REGIMEN SANCIONATORIO

Multas por Incumplimiento del Aporte

Artículo 48. “Los que incumplan con el pago de la contribución especial establecida en el Título III de la presente Ley, serán sancionados con multas equivalentes al cincuenta por ciento (50%) del monto correspondiente a la contribución… pudiendo ser aumentadas o disminuidas en atención a las circunstancias agravantes o atenuantes existentes”

Norma Técnica Venezolana de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Capítulo III

Planes de Trabajo para Abordar los Procesos Peligrosos

2. Del Contenido de los Planes de Trabajo:

2.1. Educación e Información.

2.1.1 "La empleadora o empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá diseñar, planificar, organizar y ejecutar un programa de educación e información preventiva, en materia de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de ejecución, que establezca como mínimo 16 horas trimestrales de educación e información por cada trabajadora y trabajador que participen en el proceso productivo…"

2.1.3 La empleadora o el empleador, deberá proporcionar a las trabajadoras y los trabajadores, educación en materia de seguridad y salud en el trabajo dentro de su jornada de trabajo.

2.1.4 La educación debe ser teórica y práctica, suficiente, adecuada y periódica, sobre los riesgos y procesos peligrosos, previa a realizar las tareas que le sean asignadas, así como los posibles daños a la salud que estos podrían generar y las medidas de prevención para evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

2.3 Educación Periódica de las Trabajadoras y los Trabajadores, contemplando los siguientes aspectos:

2.3.1 Debe partir de la detección de necesidades de educación de las trabajadoras y los trabajadores, en cuanto a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, en función de los procesos peligrosos asociados a la actividad, con el fin de convertir las debilidades en fortalezas de prevención.

2.3.2 Información teórica y práctica de los procedimientos inherentes a su actividad, considerando los procesos peligrosos asociados al proceso de trabajo; las condiciones inseguras resultantes de la acción de agentes físicos, químicos, y biológicos y condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daños a la salud, reforzando los principios de la prevención.

2.3.3 Todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral deben recibir educación especial e integral, sobre todos los tópicos que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

2.3.4 Se debe suministrar educación, información a las trabajadoras y los trabajadores, con la notificación previa al Comité de Seguridad y Salud Laboral, cada vez que se produzcan cambios o modificaciones de las condiciones presentes en el centro y en el puesto de trabajo, considerando la adaptación de nuevas tecnologías.

2.3.5 Se debe impartir a las trabajadoras y los trabajadores educación periódica y actualizada, que garantice la permanencia de los conocimientos

y la cultura de la seguridad y salud en las actividades, su periodicidad estará sujeta a la revisión del Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en función de las necesidades y demandas.

2.3.6 La educación e información, dirigida a las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad, debe adaptarse a las características individuales de sus discapacidades y de los procesos peligrosos inherentes a los puestos de trabajo que desempeñan, de conformidad con los artículos 28 y 29 de la Ley para Personas con Discapacidad.

2.3.7 Adicional a las necesidades y demandas de educación detectada, las trabajadoras y trabajadores deben recibir educación en las siguientes áreas: legislación en materia de seguridad y salud laboral, identificación de los procesos peligrosos y los procedimientos de acción frente a los mismos, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, primeros auxilios, equipo de protección personal y colectiva, prevención y control de incendio, seguridad vial, Ergonomía, crecimiento personal, daños a la salud generados por el consumo de tabaco, alcoholismo, sustancias psicotrópicas, estrés laboral y cualquier otro tema requerido de acuerdo a los procesos peligrosos a los cuales se encuentran expuestos las trabajadoras y los trabajadores.

Esta ley le exige al empleador el diseño, planificación, organización, y ejecución de programas de educación e información preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, con su respectivo cronograma de cumplimiento que establezca como mínimo dieciséis (16) horas trimestrales, dentro de su jornada de trabajo. Por otra parte, la educación debe ser teórica, practica, suficiente, adecuada y periódica, sobre los riesgos y procesos peligrosos para realizar cualquier trabajo asignado, así como los

posibles daños a la salud que se pudiesen generar, y las medidas de prevención para evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo presenta la metodología que permitirá desarrollar el estudio. Se muestran aspectos como el diseño de la investigación, tipo de investigación y nivel del estudio de la misma; además de la población y muestra que se manipulo, y las técnicas de recolección de datos que fueron utilizadas para llevar a cabo dicha investigación.

Diseño de la Investigación.

La investigación es un proceso dirigido a resolver un problema científico mediante la obtención de nuevos conocimientos, tomando en consideración el diseño de la investigación, para evitar errores en el proceso. El presente estudio, se encuentra enmarcado dentro de una investigación no experimental, en donde Paella y Martins (2010:87), definen que "es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable... Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos." El diseño no experimental responde a un contexto en donde el investigador, es ajeno a la manipulación de las variables objeto de estudio, ya que se analizan los acontecimientos desde una perspectiva existente y en donde sus acciones ya fueron ejecutadas por los actores.

Tipo de Investigación.

En función de alcanzar los objetivos trazados, se establece el tipo de estudio que se realizó, intentado dar forma a la investigación y permitiendo obtener la información necesaria, para darle la mejor representación. En esta

investigación se obtienen los datos directamente del lugar donde ocurre el fenómeno, por ello el tipo de investigación es de campo, que según Paella y Martins (2010:88) “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables…”. Este tipo de estudio nos permitió recoger los testimonios directamente de la fuente, sin influenciar las respuestas de los participantes, en este caso de los trabajadores de la institución deportiva, al momento de la recolección de datos.

Nivel de la Investigación.

Este aspecto de la investigación, delimita la profundidad con que se aborda la problemática. Para esta investigación se ha decidido implementar un nivel descriptivo, que para Paella y Martins (2010:92) lo definen como aquel que “incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El nivel descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.” Es decir para estos autores, la investigación de nivel descriptivo incluye analizar un fenómeno, personas o cosas, siendo este el caso de esta investigación, donde se analizan las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo y su aplicación en el recurso humano del área administrativa de una institución deportiva, ubicada en el municipio San Diego, Edo Carabobo, para un óptimo desempeño laboral, todo esto con el fin de dar respuesta a la problemática relacionadas con el objeto de estudio.

Población y Muestra.

Para Hernández, Fernández y Baptista (1998:204) “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” es decir que es la totalidad de argumentos que coinciden con una sucesión de descripciones. En este caso la población representa al grupo de sujetos que tienen características en común, de interés para el investigador, siendo la parte más importante del estudio, ya que es el conjunto de elementos que van a generar la información.

A los efectos de lograr los objetivos de esta investigación, la población propia a estudiar es finita y está constituida por un grupo de diez (10) trabajadores, del área administrativa de la institución deportiva inicialmente mencionada. Al mismo tiempo, dado que la población es finita, se tiene fácil acceso y no existe ningún impedimento técnico para la aplicación del instrumento, no será necesario determinar una muestra representativa de la misma.

Rodríguez, (2005:85), expone que: “la población es finita cuando se conoce cuantos elementos tiene la población”. En efecto, en este caso se sabe con certeza cuantas personas conforman la población.

Técnicas e Instrumento de Investigación

Arias (2006:53). Menciona que las técnicas de recolección de datos son “las distintas formas de obtener información” es decir, se refiere al uso de una gran variedad de métodos y herramientas, utilizadas para adquirir información, es un recurso que permite la extracción de la data, en la fuente que será objeto de estudio.

En tal sentido, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, que según García, Fernando (2004:19), “es un método que se realiza por medio de técnicas de interrogación, procurando conocer aspectos relativos a los grupos”, significa entonces, que es un procedimiento dado, por medio de una serie de preguntas, que permite obtener información sobre la materia y que ayuda a los investigadores a reconocer las evidencias del estudio.

Por otro lado también se implementó la revisión documental, que permitirá a los investigadores tener una visión más precisa del fenómeno que está siendo objeto de estudio. En donde Hernández, Fernández y Baptista (2010:53), explican que “implica detectar, consultar y obtener la bibliografía (referencias) y otros materiales que sean útiles para los propósitos del estudio, de donde se tiene que extraer y recopilar la información relevante y necesaria para enmarcar nuestro problema de investigación.” Es decir la revisión documental, es la que nos servirá de referencia para sustentar nuestro estudio, ubicándonos desde una perspectiva que nos delimite la investigación que se está abordando.

Otra técnica que se utiliza en este estudio, para la recolección de los datos, es la observación directa, que es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2010:260) como un “Método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, valido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías.” es decir la observación involucra los hechos y contextos de las situaciones que se desarrollan en el entorno.

En cuanto al instrumento empleado en este estudio, es un cuestionario que cuenta con un total de veinticuatro (24) ítems, que gracias a su precisión en las interrogantes, que permitirá lograr el objetivo de la investigación; para Más (2010:219), un cuestionario no es más que “ un formulario que contiene las preguntas de una encuesta y en el que se registran las respuestas” es decir, que el cuestionario es un formato donde se exponen las interrogantes de una investigación, las cuales deben gozar de confiabilidad y validez para que la obtención de resultados sea oportuna.

Seguidamente, cabe destacar que el cuestionario empleado en esta investigación, es de tipo dicotómico, que para Cruz y Garnica (2006:201) es un cuestionario donde “las preguntas tienen solo dos alternativas: respuestas afirmativas o negativas”, entendiéndose entonces como una lista de interrogantes, que contiene solo dos categorías, las cuales son precisas y directas, fáciles de formular y contestar y que carece de puntos medios.

Validez

Es oportuno siempre someter la investigación a un proceso de validación, que según Paella y Martins (2010):

> Consiste en entregarle a tres, cinco o siete expertos (siempre números impares) en la materia objeto de estudio y en metodología y/o instrucción de instrumentos un ejemplar de (los) instrumento(s) con su respectiva matriz de respuesta acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variables y una serie de criterios para las preguntas. Los expertos revisan en contenido, la redacción y la pertinencia de cada reactivo, y hacen recomendaciones para que el investigador efectúe las debidas correcciones, en los casos que lo consideren necesario. (p.167).

Entendiéndose entonces como el proceso en el cual, los diferentes expertos realizan correcciones convenientes al instrumento, apoyados en los objetivos de la investigación y la estrategia metodológica empleada, en donde los investigadores están obligados a modificar lo sugerido por ellos y a mejorar el instrumento de la investigación.

Para los efectos de esta investigación la validación del instrumento se realizó con el Juicio de Expertos, quienes emitieron su opinión en cuanto a los siguientes criterios:

- Congruencia de Ítems
- Amplitud de Contenido
- Redacción de los Ítems
- Claridad y Precisión
- Pertinencia.

Confiabilidad

La confiabilidad es definida por Paella y Martins (2010:164) “como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos.” Es decir es el nivel de error del instrumento aplicado. Para efectos de la investigación se empleara la confiabilidad según el Coeficiente de Kuder y Richardson, en donde su aplicación se encuentra presente en los instrumentos dicotómicos, como es el caso de esta investigación en el cual sus interrogantes tienen dos alternativas de respuesta (si o no), lo que ayuda a examinar la consistencia de los ítems.

La fórmula empleada fue la siguiente:

$$Kr_{20} = \frac{N}{N-1} * \left[\frac{V_t - \sum pxq}{V_t} \right] =$$

Dónde:

n = Número de preguntas de la 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 se deben sumarse los productos anteriores.

St² = Varianza de los resultados de la encuesta o cuestionario.

En consideración que entre más cerca de uno (1) este “r”, más alto es el coeficiente de confiabilidad, en este caso el resultado obtenido fue de: 0,880, y se ubicó dentro del rango muy alto, lo cual es considerado aceptable para que un instrumento sea confiable.

Estrategia Metodológica

Con la finalidad de emprender los tópicos planteados en esta investigación, se ha elaborado un Cuadro Técnico Metodológico, que contiene los objetivos específicos, que buscan dar respuesta a la problemática planteada.

A continuación se presenta el Cuadro Técnico Metodológico de la investigación.

Cuadro Nro. 2

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Analizar las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, de las cuales se fundamenta el área administrativa de la institución deportiva, ubicada en el municipio San Diego-Edo Carabobo	Regulaciones legales	Conjunto de normas que tienen como objeto regular la conducta humana	LOTTT. LOPCYMATINCES. Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. LOCTI.	▪ Conocimiento de las leyes. ▪ Actores que intervienen en el proceso de adiestramiento ▪ Aplicación de las normativas legales	Cuestionario. Revisión documental. Observación.	Diez (10) trabajadores del área administrativa de una institución deportiva del Municipio San Diego, Edo Carabobo

Fuente: Elaboración Propia (2013)

Continuación...

Cuadro Nro. 2

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Determinar las estrategias de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, aplicadas en el recurso humano del área administrativa de una institución deportiva, ubicada en el municipio San Diego- Edo Carabobo	Estrategia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo.	Forma de enseñanza al individuo, con la finalidad de ampliar conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñarse eficientemente en alguna actividad.	▪ Talleres. ▪ Cursos. ▪ Simposios.	Diagnóstico. Planificación. Ejecución. Evaluación.	Observación Revisión documental Cuestionario	Diez (10) trabajadores del área administrativa de una institución deportiva del Municipio San Diego, Edo Carabobo

Fuente: Elaboración Propia (2013)

Continuación...

Cuadro Nro. 2

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Identificar los beneficios que genera el cumplimiento de las regulaciones legales en cuanto adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo en el recurso humano del área administrativa de la institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo para un óptimo desempeño laboral.	Beneficios del adiestramiento, capacitación formación y desarrollo.	Logros que se generan luego de haber impartido talleres, cursos y simposios, en el recurso humano.	Rendimiento laboral. Cumplimiento de leyes	Calidad Productividad Motivación Actitud Seguridad	Observación Revisión documental Cuestionario	Diez (10) trabajadores del área administrativa de una institución deportiva del Municipio San Diego, Edo Carabobo

Fuente: Elaboración Propia (2013)

CAPÍTULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Luego de que el investigador ha recolectado toda la data, es decir ha obtenido los resultados del estudio, esté se abocara al análisis e interpretación de los mismos, para definir los elementos que se derivaron de él, según Paella y Martins (2010:182) “La interpretación de los resultados consiste en inferir conclusiones sobre los datos codificados, basándose en operaciones intelectuales de razonamiento lógico e imaginación, ubicando tales datos en un contexto teórico.” Es decir para poder interpretar los resultados es preciso retomar las teoría que se han necesitado para el estudio de la investigación, para así poder obtener un juicio certero de los datos obtenidos durante la recolección de la información y considerar cada uno de los elementos que se dieron en la problemática, dándole el lugar que les corresponde. Paella y Martins (2010:182) señalan, “La interpretación de los resultados permite resumir y sintetizar los logros obtenidos a los efectos de proporcionar mayor claridad a las respuestas”. Entendiéndose entonces que la interpretación de la data es la que nos va a permitir simplificar y reflexionar acerca de los resultados obtenidos y nos proporcionara mayor comprensión del fenómeno que es objeto de estudio.

Hurtado y Toro (2007:109), interpretan el análisis de los resultados como: “analizar significa desatar, descomponer, separar; tomar un todo y dividirlo en sus elementos constitutivos.” Es decir es tomar en consideración cada factor de la investigación para describir y clasificar y ordenar los datos obtenidos.

En el presente capítulo se muestran los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación, una vez aplicado el instrumento que a tal efecto se construyó, para dar respuesta a los objetivos planteados:

Analizar las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo y su aplicación en el recurso humano del área administrativa de una institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo, para un óptimo desempeño laboral; tal y como ha sido formulado en el objetivo general del estudio y los argumentos de la Teoría de la Motivación de Maslow y el Desempeño Laboral, la cual se utilizó como base para el desarrollo de la investigación.

Se detallan a continuación, cada una de las etapas que se abordaron en la investigación, la primera de ellas es la revisión de las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo. La segunda, radicó en determinar las estrategias de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo aplicadas en el recurso humano y por último, la tercera etapa se aboco a identificar los beneficios que aporta el cumplimiento de las regulaciones legales en cuanto a adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo para un óptimo desempeño laboral. En este sentido, el proceso de recolección de la información, se realizó principalmente con la observación dada por los investigadores, para luego emplear el cuestionario, el cual consta de 24 interrogantes y fue aplicado a 10 trabajadores del área administrativa de una institución deportiva ubicada, en el municipio San Diego - Edo Carabobo, la cual compone la totalidad de los empleados.

La presentación de los resultados, se realizó detallando con claridad y precisión la información dada por los trabajadores; los datos se encuentran

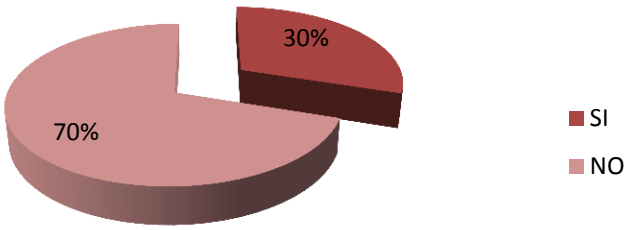
expresados en términos porcentuales y numéricos para que su traducción sea de mejor entendimiento y a su vez se refleja con la interpretación el comportamiento obtenido en cada una de ellas. Vale la pena destacar que cada uno de los ítems correspondía a los objetivos específicos de la investigación, ya que como en todo estudio, las interrogantes son las que nos darán las respuestas a las inquietudes que originaron y motivaron la exploración del fenómeno.

A continuación se presenta de manera gráfica, las variables que se consideraron, en la conformación del instrumento de esta investigación**.**

Ítem Nº 1. ¿La institución elabora un diagnóstico de las necesidades de adiestramiento?

Grafico Nro. 3

Diagnóstico de las Necesidades de Adiestramiento



Fuente: Elaboración Propia (2013)

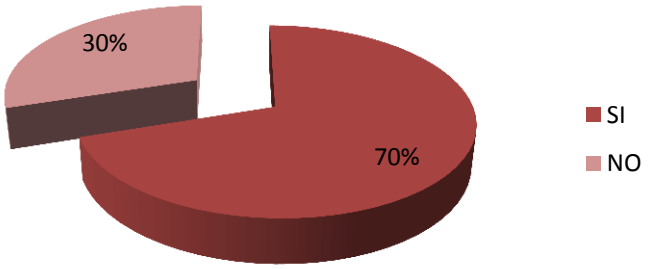
En este gráfico se puede constatar que la Institución Deportiva, NO elabora un diagnóstico de las necesidades de adiestramiento, debido a que al ser aplicada la encuesta al personal que allí labora, respondió solo el 30% que SI y el 70% que NO. De tal manera que la institución no se aboca a realizar eficazmente un diagnóstico de las necesidades de adiestramiento, lo

que no permite que se determine las carencias de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo de cada una de los trabajadores del área administrativa.

Ítem Nº 2. ¿Conoce el INCES como una institución pública que se encarga del adiestramiento, formación, capacitación y educación de los empleados?

Grafico Nro. 4

Conocimiento del INCES



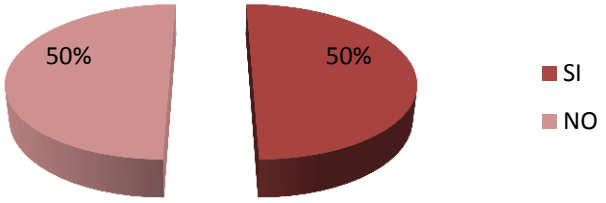
Fuente: Elaboración Propia (2013)

Queda claramente demostrado que los trabajadores de la Institución Deportiva, conocen al INCEScomo una institución pública que se encarga del adiestramiento, formación, capacitación y educación de los empleados, ya que en la encuesta aplicada el 70% del personal respondió que SI y el 30%contesto que NO. Por consiguiente la institución, debería realizar actividades formativas, que les brinden los conocimientos necesarios sobre la existencia del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES); ya que no se trata de que algunos o la mayoría conozcan su existencia, aplicación y objetivo, sino todos en general.

Ítem Nº 3. ¿Ha asistido últimamente a cursos, talleres o simposios?

Grafico Nro. 5

Asistencia a Cursos

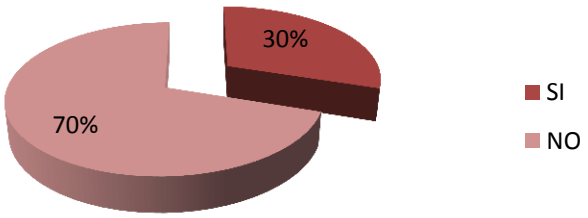


Fuente: Elaboración Propia (2013)

En la Institución Deportiva, el 50% de sus trabajadores dice que SI han asistido a cursos, mientras que el otro 50% dice que NO ha asistido a ninguno.

Grafico Nro. 6

Asistencia a Talleres

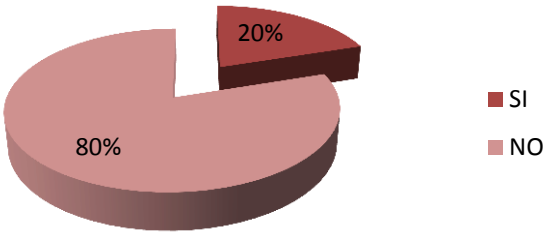


Fuente: Elaboración Propia (2013)

Los trabajadores de la institución deportiva afirman en un 30% que han participado en talleres últimamente, mientras que el 70% niega esta asistencia.

Grafico Nro. 7

Asistencia a Simposios.



Fuente: Elaboración Propia (2013)

En este caso, los empleados de la institución deportiva comentan en un 20% que SI han ido a simposios recientemente, y el 80% dice que NO.

Ítem Nº 4. ¿Considera que la formación profesional es una herramienta que permite optimizar el desempeño laboral?

Cuadro Nro. 3

La Formación Profesional como Herramienta que Optimiza el Desempeño Laboral.

Alternativa	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	10	100%
NO	0	0%
Total	10	100%

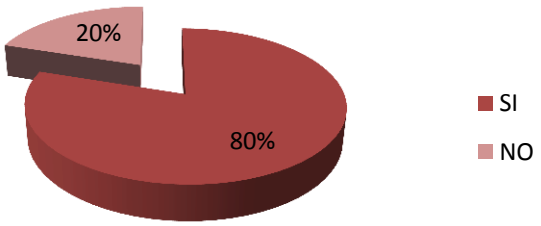
Fuente: Elaboración Propia (2013)

En el cuadro se aprecia que todos los trabajadores de la Institución Deportiva, afirman que la formación profesional, es una herramienta que permite alcanzar sus objetivos individuales y a su vez los de la institución.
Todo esto según las respuestas obtenidas con el cuestionario, las cuales fueron en un 100% SI

Ítem Nº 5. ¿Conoce de la obligatoriedad de la LOTTT en cuanto al adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo por parte del empleador hacia el trabajador?

Grafico Nro. 8

Obligatoriedad de la LOTTT



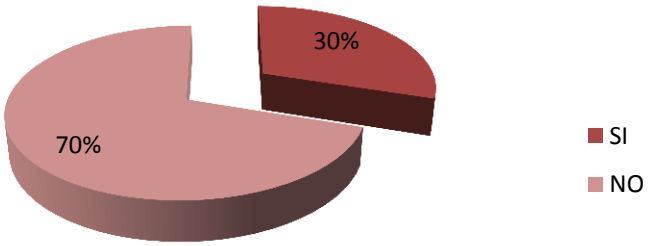
Fuente: Elaboración Propia (2013)

El 80% del personal de la institución Deportiva, afirman conocer sobre la obligatoriedad de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, en cuanto al adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo por parte del empleador hacia el trabajador, es decir, están conscientes que la Institución se encuentra en la obligación de formarlos y adiestrarlos en cuanto a las actividades que realizan en su puesto de trabajo. Mientras que el 20% desconocen de esta exigencia.

Ítem Nº 6. ¿Considera que los talleres, cursos y simposios a los que asistió, le han ayudado en su desempeño laboral?

Grafico Nro. 9

Relación de los Talleres, Cursos y Simposios con el Desempeño Laboral.



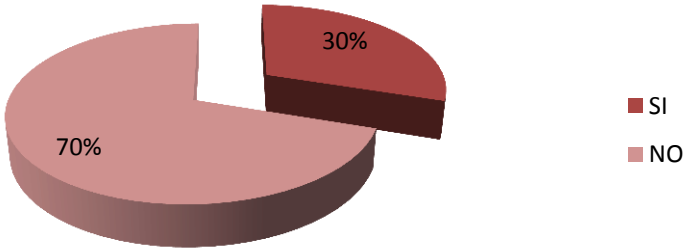
Fuente: Elaboración Propia (2013)

El desempeño laboral, guarda una gran relación con los talleres, cursos y simposios a los que asisten los trabajadores de una organización, debido a que estos últimos incrementan significativamente su rendimiento en las tareas que realizan a diario, relacionadas con su cargo. Por consiguiente en la Institución Deportiva en la cual se aplicó el instrumento, los trabajadores argumentan en un 30% que los talleres, cursos y simposios a los que han asistido, les han ayudado en su desempeño laboral, mientras que el 70% no lo consideran de esta manera.

Ítem Nº 7. ¿Se encuentra satisfecho con los cursos de capacitación, formación y desarrollo, que se le han impartido desde que se encuentra trabajando en la institución?

Grafico Nro. 10

Satisfaccion en cuanto a los Cursos brindados por la Institucion durante su estancia



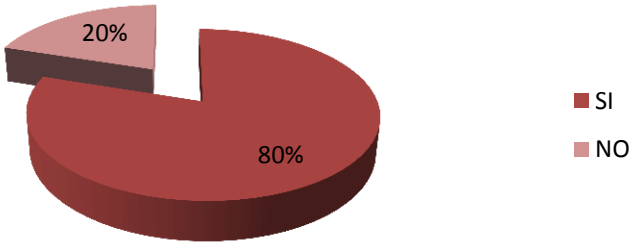
Fuente: Elaboración Propia (2013)

Los trabajadores dijeron en un 30% que se encuentran satisfechos con los cursos de capacitación, formación y desarrollo, que se les han impartido desde que se encuentran trabajando en la institución, mientras que otro 70% de los trabajadores dicen que NO se encuentran satisfechos.

Ítem Nº 8. ¿Estaría dispuesto a participar eventualmente en actividades que le ayuden a mejorar desempeño laboral?

Grafico Nro. 11

Disposicion para participacipar en actividades que mejoren el Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración Propia (2013)

Este ítem demuestra que el 80% de los empleados están dispuestos a participar eventualmente en actividades que le ayuden a mejorar su desempeño laboral, y un 20% dicen que NO están dispuestos a participar en estas actividades de mejora.

Ítem Nº 9. ¿Conoce algún convenio existente entre la organización y una institución educativa que facilite el proceso de formación; según lo establecido en el artículo 318 de la LOTTT?

Cuadro Nro. 4

Conocimiento de Convenio entre la Organización y una Institución Educativa que facilite el Proceso de Formación.

Alternativa	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	0	0%
NO	10	100%
Total	10	100%

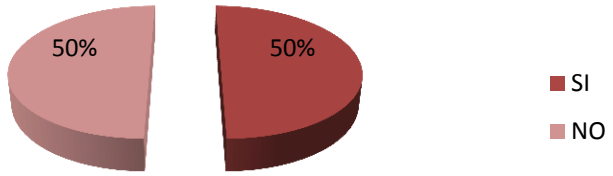
Fuente: Elaboración Propia (2013)

En la Institución Deportiva el 100% de los trabajadores del área administrativa dicen que NO tienen conocimiento sobre algún convenio existente con una institución educativa, que facilite el proceso de formación, según lo descrito en el artículo 318 de la LOTTT. Ningún trabajador argumento lo contrario.

Ítem Nº 10. ¿Conoce las sanciones que se aplican al empleador sino se da cumplimiento a las leyes en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo?

Grafico Nro.12

Conocimiento de las Sanciones al Empleador ante el no Cumplimiento de la Ley en cuanto a Adiestramiento, Capacitación, Formación y Desarrollo



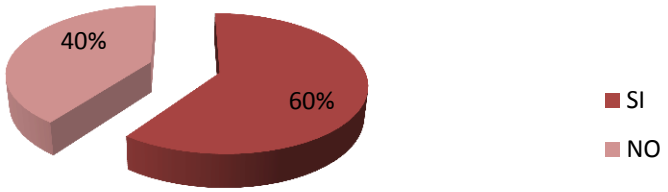
Fuente: Elaboración Propia (2013)

El 50% de los trabajadores del área administrativa de la Institución Deportiva, dicen que conocenlas sanciones que se aplican al empleador sino se le da cumplimiento a las leyes en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, mientras que el otro 50% dice que no poseen ningún conocimiento sobre las sanciones aplicables en este caso.

Ítem Nº 11. ¿Considera que recibe orientación profesional por parte de sus compañeros de trabajo?

Grafico Nro. 13

Orientacion Profesional por parte de los Compañeros de Trabajo



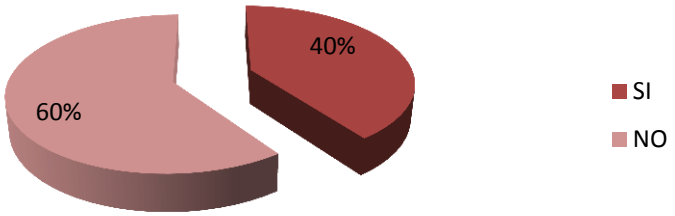
Fuente: Elaboración Propia (2013)

Los trabajadores de la Institución Deportiva consideran en un 60% que SI reciben orientación profesional por parte de sus compañeros de trabajo, mientras que un 40% dicen NO recibir dicha orientación.

Ítem Nº 12. ¿Existen pasantes en la institución?

Grafico Nro. 14

Pasantes en la Institucion



Fuente: Elaboración Propia (2013)

En la Institución Deportiva, el 40% de sus trabajadores dice que SI existen pasantes dentro de la Institución, y el 60% comentan que NO hay ningún tipo de pasante dentro de ella.

Ítem Nº 13. ¿Existen aprendices INCES en la Institución?

Cuadro Nro. 5

Aprendices INCES en la Institución

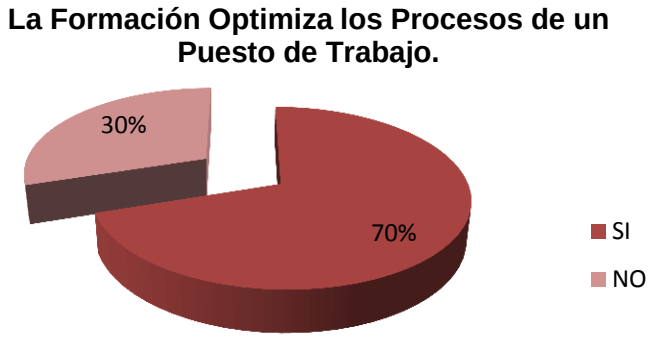
Alternativa	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	0	0%
NO	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia (2013)

Este ítem refleja que la totalidad de los trabajadores aseguran que NO existen aprendices INCES dentro de la institución, debido a que el instrumento arrojo que el 100% de los empleados alegó que NO hay existencia de los mismos.

Ítem Nº 14. ¿Considera que la formación permite optimizar los procesos de un puesto de trabajo?

Grafico Nro. 15



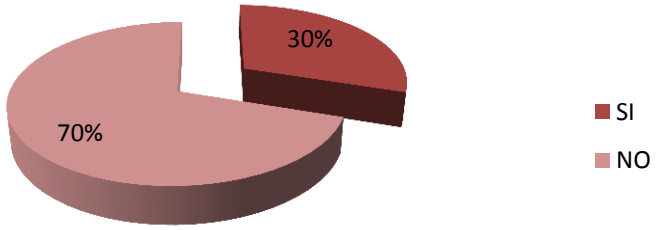
Fuente: Elaboración Propia (2013)

El 70% del personal de la Institución Deportiva afirma que la formación permite optimizar los procesos que son llevados en un puesto de trabajo, y solo un 30% considera que NO es así. La formación en las organizaciones, es una de las más valiosas estrategias de desarrollo de recursos humanos, y se convierte en la clave del éxito empresarial. La formación permite la capacitación y el desarrollo de las personas, para que éstas alcancen un óptimo desempeño en sus puestos de trabajo.

Ítem Nº 15. ¿La Institución posee un programa de adiestramiento y formación profesional?

Grafico Nro. 16

Existencia de un Programa de Adiestramiento y Formación Profesional



Fuente: Elaboración Propia (2013)

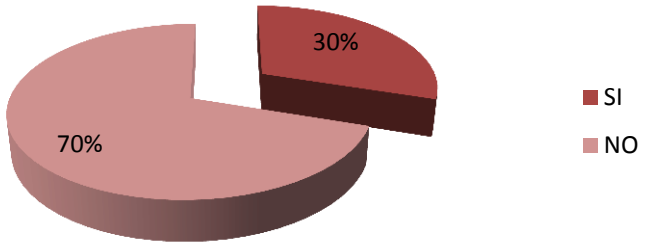
En toda organización el recurso humano es un elemento fundamental para llevar a cabo sus objetivos, que le permitan lograr la misión propuesta, para ello es necesario que este recurso se encuentre capacitado y formado desde el punto de vista profesional. Por esto surge la necesidad de que toda empresa posea programas de adiestramiento y formación profesional, que les permita desarrollar y actualizar a su personal, en cuanto a las habilidades y destrezas adecuadas para realizar las actividades inherentes al cargo, de una manera óptima. En este caso el 70% de los trabajadores, dijeron que la

institución NO posee un programa de adiestramiento y formación profesional. Y solo un 30% dijo que la institución SI lo posee.

Ítem Nº 16. ¿Su jefe inmediato pretende mejorar su desempeño laboral a través de planes de formación profesional?

Grafico Nro. 17

Mejoramiento del Desempeño Laboral a través de Planes de Formación Profesional.



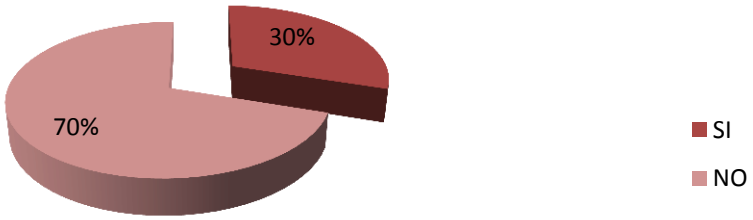
Fuente: Elaboración Propia (2013)

Este ítem refleja que el 30% de los trabajadores afirman que su jefe inmediato pretende mejorar su desempeño laboral a través de planes de formación profesional, y otro 70% niegan este interés de mejora, por parte de su jefe inmediato. Para la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores, es necesario proveerlos de planes de formación profesional, por parte de su supervisor o jefe inmediato. Implementando una estrategia de formación profesional continua, los trabajadores podrán alcanzar las destrezas y habilidades necesarias para un buen desempeño laboral.

Ítem Nº 17. ¿Considera usted que la formación impartida por parte de la institución, le ha servido de apoyo para ascender a otros cargos?

Grafico Nro. 18

La Formación como Apoyo para Ascender a otros Cargos.



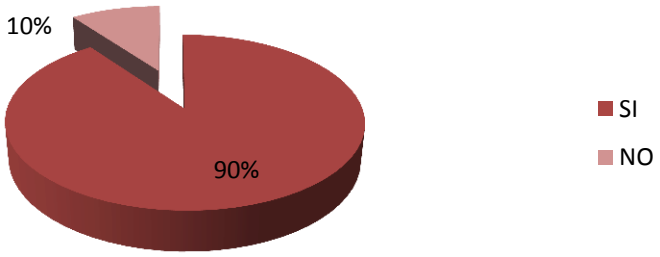
Fuente: Elaboración Propia (2013)

Solo el 30% de los trabajadores del área administrativa de la Institución deportiva, considera que la formación impartida por parte de la institución, le ha servido de apoyo para ascender a otros cargos, mientras que el 70% asegura que NO le han valido para escalar a ningún otro cargo en la Institución.

Ítem Nº 18. ¿Cree usted necesario algún tipo de actividad formativa que actualice las actividades

Grafico Nro. 19

Necesidad de Actividades Formativas de Actualización.



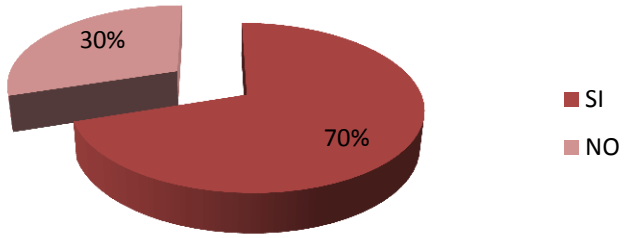
Fuente: Elaboración Propia (2013)

El 90% de los empleados de la Institución Deportiva dicen que SI consideran necesario algún tipo de actividad formativa, que los actualice en cuanto a las actividades que realizan en su puesto de trabajo, y que están relacionadas con su cargo. Y solo el 10% consideran que NO es necesario ningún curso de actualización. Los cursos de actualización profesional, permiten tener al trabajador constantemente al día en cuanto a los nuevos procesos que se van generando en el ámbito laboral. Los cursos de actualización están directamente vinculados con un área de conocimientos determinada. El objetivo general de estos cursos es complementar y actualizar la formación que los profesionales de una determinada área tienen en relación con un área de conocimientos especifica.

Ítem Nº 19. ¿Su jefe inmediato supervisa su desarrollo profesional dentro de la organización?

Grafico Nro. 20

Supervision del Desarrollo Profesional.



Fuente: Elaboración Propia (2013)

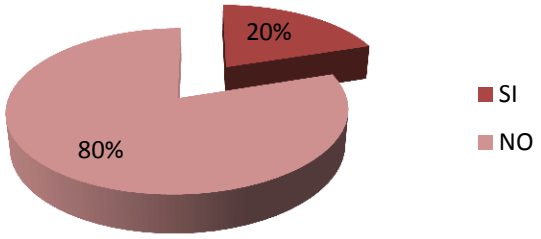
La supervisión del desarrollo personal, es un proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación; que lleva a cabo una persona en relación con otras, en este caso del jefe o

supervisor inmediato con su o sus subordinados, a fin de lograr la mejora del rendimiento laboral del personal, aumentar su competencia y asegurar la calidad de los servicios. En este caso, los trabajadores del área administrativa de la Institución Deportiva afirman en un 70% que son supervisados en cuanto a su desarrollo profesional, mientras que un 30% niegan esta supervisión por parte del supervisor o jefe inmediato.

Ítem Nº 20. ¿Considera que la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista está siendo aplicada adecuadamente en la institución?

Grafico Nro. 21

Ley INCES y su Aplicacion en la Institucion.



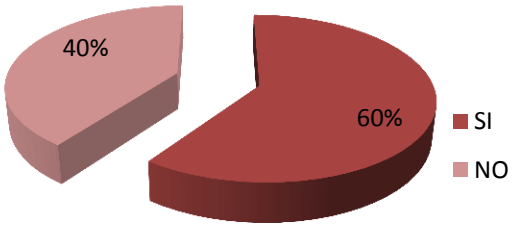
Fuente: Elaboración Propia (2013)

Los empleados de la Institución Deportiva argumentan en un 80% en este ítem, que NO está siendo aplicada la Ley del INCES, y solo el 20% dice que SI es aplicada a cabalidad. Es evidente que no existe la aplicación de esta Ley dentro de la Institución; siendo de igual manera un aporte, de obligatorio cumplimiento tanto por el patrono como por los trabajadores.

Ítem Nº 21. ¿La institución le brinda con frecuencia la oportunidad de realizar cursos de formación y capacitación?

Grafico Nro. 22

Frecuencia de Cursos de Formación



Fuente: Elaboración Propia (2013)

En este caso se muestra que el 40% de los trabajadores afirman que SI la institución les brinda con frecuencia la oportunidad de realizar cursos de formación, y capacitación, y el 60% niega que esto suceda.

Ítem Nº 22. ¿Considera importante el adiestramiento dentro de la institución?

Cuadro Nro. 6

Importancia del Adiestramiento en la Institución

Alternativa	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	10	100%
NO	0	0%
Total	10	100%

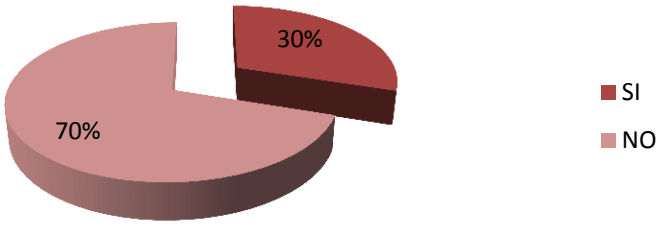
Fuente: Elaboración Propia (2013).

Un 100% de los trabajadores de la Institución Deportiva, consideran que el adiestramiento SI es de gran importancia dentro de la misma. Y es que el adiestramiento debe ser continuo, ya que cada día se van creando nuevos retos y oportunidades, y este proceso de formación hace que una organización sea cada día mejor, debido a que amplia todas las habilidades encontradas en cada uno de los miembros de la misma. De igual manera los beneficios del adiestramiento no solo se van a ver reflejados en la organización, haciéndola más rentable, sino también trayendo grandes beneficios al talento humano, tales como: el aumento de su calidad de vida y mejor aptitud comunicativa, entre otros beneficios valiosos a nivel personal.

Ítem Nº 23. ¿Ha recibido las 16 horas trimestrales de formación que establece la Norma Técnica Venezolana del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Grafico Nro.23

Horas Trimestrales de Formacion segun la NT01-2008



Fuente: Elaboración Propia (2013)

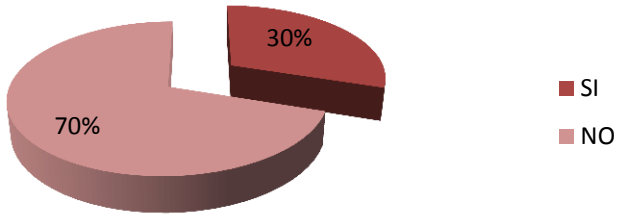
La Norma Técnica Venezolana del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece la obligación de impartir 16 horas trimestrales de formación por cada trabajador. Y en este caso, los trabajadores en un 70%

dicen que NO se cumple con lo establecido en la norma. Y el solo el 30% dicen que SI se efectúa.

Ítem Nº 24. ¿Conoce la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo?

Grafico Nro. 24

Conocimiento sobre la LOPCYMAT



Fuente: Elaboración Propia (2013)

Los trabajadores y las trabajadoras de una organización, tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar apropiadas. En este ítem se demuestra que los empleados del área administrativa de la Institución Deportiva en un 30% SI tienen conocimiento sobre esta ley, y solo un 70% dicen que NO saben nada en cuanto a la misma.

CONCLUSIONES

Partiendo del análisis e interpretación de los resultados, lo siguiente, es dar las conclusiones y recomendaciones pertinentes, que serán los enunciados que estarán enlazados con el marco teórico y la problemática planteada, en donde se evidencian los factores que se consideraron más propicios en la investigación.

El adiestramiento, la capacitación, la formación y el desarrollo del recurso humano en cualquier organización, es un componente importante para el logro de los objetivos organizacionales; y si se observa desde la perspectiva legal, es un proceso obligatorio, donde debe existir un compromiso por parte del patrono hacia sus trabajadores, de adiestrar, capacitar, formar y desarrollar las habilidades, conocimientos y aptitudes de estos individuos, de una manera continua y frecuente, todo esto con respecto a las actividades que estos realizan dentro de la empresa, obteniendo resultados favorables, tanto como para los trabajadores, como para la organización en sí.

Por tal razón, se realizó un análisis de las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, y su aplicación en el recurso humano del área administrativa de una institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo, para un óptimo desempeño laboral.

Partiendo del primer objetivo específico que se basó en analizar las regulaciones legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, de las cuales se fundamenta el área administrativa de la institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo, en donde se evidencio que los procesos de capacitación y formación se

encuentra algo deficientes, ya que gran parte de los trabajadores afirman no poseer un proceso de aprendizaje continuo, que satisfaga sus necesidades individuales y profesionales, y así conseguir las metas u objetivos propuestos por ellos y por la institución, siendo indicado por los mismos trabajadores que es de gran valor dicho proceso de adiestramiento y capacitación, además por otra parte se evidencia la falta de conocimiento de las leyes en cuanto a adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, siendo una de las bases fundamentales para que cualquier organización logre sus objetivos trazados y mantenga a un personal a la vanguardia de las necesidades. Todo esto, no los absuelve de su cumplimiento legal y obligatorio; pero los perjudica al no tener precisado las normativas que permiten el desarrollo y enriquecimiento optimo, de su recurso humano en la organización, todo esto en la mayoría de la veces ocurre, por no poseer un programa de capacitación y formación, como lo establece el artículo 8 de la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), donde una de sus competencias, es generar un plan de formación que permita desarrollar las habilidades, destrezas y aptitudes de los trabajadores, resaltando ante esto, que la Ley INCES, no está siendo aplicada adecuadamente en la institución deportiva, tampoco la Norma Técnica Venezolana del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a que los resultados arrojaron en este estudio, que los trabajadores no reciben las 16 horas trimestrales de formación que en ella se encuentra establecida. Otra regulación legal de gran importancia, es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, la cual los trabajadores en gran mayoría desconocen, tanto su aplicación, como su funcionalidad.

Es importante señalar que no todos los trabajadores conocen las sanciones que son aplicadas al empleador sino se da cumplimiento a las leyes en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo.

La implementación y cumplimiento de las regulaciones legales, en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, deben causar en el empleador un gran interés, todo esto con el fin de mejorar el rendimiento de su recurso humano; y que mejor manera que motivándolos, a través de cursos y/o talleres de formación, y una constante detención de las necesidades de adiestramiento de cada uno de los trabajadores de la institución, que esta última se encuentra algo deficiente.

A pesar de que muchos de los trabajadores se encuentran seguros de tener eficacia, en las actividades o tareas que realizan en su puesto de trabajo, nunca esta demás adquirir nuevos conocimientos, desarrollar habilidades, y ampliar destrezas; y es que se demostró en este estudio, que la gran mayoría de los trabajadores necesitan cursos y/o talleres de actualización vinculados a su cargo dentro de la institución, de una manera frecuente, bien sea fuera o dentro de la misma; a su vez fue notorio a través del instrumento aplicado, que el desarrollo profesional de los empleados, no es supervisado de una manera continua por su jefe inmediato, y que este no siempre intenta mejorar su desempeño laboral a través de algún plan de formación profesional.

En relación con el segundo objetivo específico, el cual pretendió determinar las estrategias de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo aplicadas al recurso humano del área administrativa de la institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego Edo Carabobo, en donde los trabajadores encuestados, en su gran mayoría aseguran que es necesario aplicar estrategias de capacitación y formación, ya que no son suficientes para tener un rendimiento óptimo ante sus actividades, de puesto de trabajo; considerando y afirmando por ellos mismos, que la formación

permite optimizar los procesos que son llevados en el puesto de trabajo, pero que este tema no es tomado en cuenta de manera correcta.

En el presente estudio fue necesario identificar los beneficios que aporta el cumplimiento de las regulaciones legales en cuanto a adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo en el recurso humano del área administrativa de la institución deportiva, ubicada en el Municipio San Diego, Edo Carabobo, para un óptimo desempeño laboral; en cuanto a esto, los trabajadores afirman que, la formación profesional, les permite alcanzar sus objetivos individuales y a su vez los de la institución, y que genera muchos beneficios cuando es desarrollada de manera continua y eficaz; tanto para la empresa, como para ellos mismos; por otra parte, a pesar de que la mayoría conocen la obligatoriedad de estas leyes, en cuanto al adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo; los talleres, cursos y/o simposios a los que han asistido, no siempre les ha ayudado a optimizar su desempeño laboral. Por consiguiente, los trabajadores de esta institución, argumentaron que no se encuentran satisfechos con estas actividades formativas, que se les han impartido desde que se encuentran trabajando en la institución; arrojando este estudio, que la disposición por parte de los empleados, en participar eventualmente en actividades que le ayuden a mejorar su desempeño laboral es enorme; por otra parte, algunos trabajadores no sienten orientación profesional por parte de sus compañeros de trabajo, esto quiere decir que la comunicación entre los empleados de esta área administrativa no es la mejor.

En el área administrativa de la institución deportiva, todos los trabajadores en general, argumentan que no existe ningún convenio con alguna institución educativa que permita facilitar los procesos de formación, que exige el artículo 318 de la LOTTT. Esto demuestra una vez más, que las

leyes en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo no son cumplidas a cabalidad.

El resultado obtenido por parte de los empleados que laboran en la institución deportiva, debería ser en su totalidad positiva, ya que es significativo que conozcan el valor y las funciones de todas las leyes que regulan la materia, además del derecho que tienen de ser capacitados, y el deber que el empleador tiene en cuanto a esto.

Este último objetivo, pretende demostrar y verificar los beneficios que aporta el cumplimiento de las normativas legales en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, y uno de ellos es que la institución contaría con un personal altamente calificado para enfrentar cualquier reto dentro de la organización, ya sea en su puesto de trabajo o cualquier otro cargo; otro punto a favor seria, que tendría una mínima rotación de personal, sintiéndose los trabajadores motivados y satisfechos con todas las estrategias que el empleador ha impartido en él, para el desarrollo personal y profesional del mismo; y es que cualquier individuo se siente complacido laboralmente cuando observa, que sus necesidades están siendo cubiertas y que concibe un confort con las tareas que está realizando. Otro beneficio considerable para el trabajador, al darle el eficaz cumplimiento a estas leyes, es el aumento de la confianza en sí mismo, siendo capaz de tomar decisiones y soluciones a conflictos dentro de la organización; para que los procesos se desarrollen de mejor manera y que el propio trabajador genere nuevas estrategias; como último beneficio aquí descrito en este contexto, pero no menos importante, es que los talleres o cursos de formación y capacitación, a los cuales asisten los trabajadores de cualquier organización, les permite ascender a otros cargos, siendo en esta investigación arrojado como resultado, que los empleados de la institución

deportiva no reciben el apoyo necesario para que esto suceda, debido a que las acciones formativas que se le han impartido, no han sido las mejores en cuanto a promoción.

Finalmente, esta investigación demostró que la inclusión de pasantes y aprendices INCES dentro de la institución, no es un tema que esté totalmente tomado en cuenta en la institución deportiva, ya que la mayoría de los trabajadores negó la existencia de los mismos dentro de ella. Al menos ningún pasante INCES se encuentra desarrollando sus conocimientos y habilidades en la institución. Los pasantes y aprendices INCES, son una herramienta de apoyo al personal de cualquier organización, sea cual sea el área en la que se esté desempeñando académicamente.

Con el pasar del tiempo se van generando nuevos métodos y procesos a nivel profesional, que pueden contribuir al logro de los objetivos de la organización. Las organizaciones deben tener siempre presente, que deben desarrollar y actualizar a su personal de acuerdo a las exigencias que se estén presentando en el mercado laboral, con el fin de estar al mismo nivel o quizás más alto ante las demás organizaciones.

La motivación que tenga el empleador para generar estrategias de formación en sus empleados, es un factor determinante, ya que con ellos se puede incitar a los trabajadores a que desarrollen habilidades y destrezas que vayan más allá del puesto de trabajo, y que mejor persona para generar cambios positivos en los procedimientos que se realizan en la organización, que el propio empleador, que es quien maneja con precisión, cada uno de los pasos y procesos a ejecutarse ante cualquier escenario.

RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados que se consiguieron a través del cuestionario aplicado al personal de la institución deportiva, en relación al tema propuesto, se dan las siguientes recomendaciones, esperando que sean tomadas en cuenta para alcanzar los objetivos y las metas de la organización y sobre todo las de los trabajadores.

1. Elaborar un diagnóstico de las necesidades de adiestramiento con más continuidad, donde los trabajadores se sientan satisfechos, y sea en su totalidad los que afirmen que se encuentran considerados dentro de la institución, evaluando las necesidades o deficiencias que puedan presentar en cuanto a las actividades que realizan.

2. Dar a conocer a los trabajadores en general sobre la ley del INCES, y el funcionamiento de su institución pública, encargada del adiestramiento, capacitación, y formación, de los empleados, ya que algunos, no saben de la existencia de esta entidad.

3. Enviar a los trabajadores de una manera continua y oportuna a cursos, talleres, simposios, o a alguna actividad formativa, que les permita desarrollar sus habilidades, aumentar sus conocimientos y actualizar las actividades que realizan a diario dentro de la organización, sea dentro o fuera de la institución.

4. Dar a conocer a los trabajadores, y a la misma institución, sobre la obligatoriedad de la LOTTT, en cuanto al adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo, por parte del empleador hacia el trabajador, y así ambas partes estar conscientes del cumplimiento que se le debe dar a esta

regulación legal, con el fin de obtener beneficios tanto para la empresa, como para los mismos empleados en sí.

5. Impartirle a los trabajadores cursos de capacitación, formación y desarrollo, de manera individual, vinculados a las necesidades específicas de cada uno de los trabajadores, para que de esta manera desarrollen aptitudes, capacidades y conocimientos, según las debilidades encontradas en su puesto de trabajo.

6. Crear consciencia en cuanto a la importancia de poseer convenios con instituciones educativas, que faciliten los procesos de formación, capacitación y desarrollo; respetando lo establecido en el artículo 318 de la LOTTT.

7. Conocer con claridad las sanciones que pueden ser aplicadas al empleador, sino se le da cumplimiento a las leyes en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo. Todo esto con el fin evitar inconvenientes legales, y a su vez beneficiarse, teniendo un recurso humano eficaz, cumpliendo con la misión organizacional de la Institución.

8. Evaluar la comunicación entre los trabajadores y la orientación profesional o apoyo que reciben entre ellos, ya que es una de las herramientas más cercanas, que puede aportar un valor agregado a la institución.

9. Darle la oportunidad a pasantes y a aprendices INCES dentro de la institución deportiva, ya que puede generar una relación ganar-ganar, debido a que son estudiantes que pueden aportar innovación a los procedimientos de la institución, ya que sus conocimientos son frescos y actualizados; y así

estos de igual manera, puedan aprender cómo es una organización y sus procesos.

10. Crear un programa de adiestramiento y formación profesional, que cubra todas las necesidades de los trabajadores. Un plan que sea innovador y exitoso, que brinde las herramientas precisas para enfrentar cualquier reto dentro de la institución, y que proporcione un alto sentido de motivación, para que los empleados se sientan identificados con la organización y así puedan alcanzar los objetivos organizacionales.

11. Evaluar a los trabajadores, luego de haber recibido formación profesional, y permitir que exista la transferencia del aprendizaje hacia sus compañeros de trabajo.

12. Brindarle a los trabajadores talleres y/o cursos de formación y actualización que contribuyan a ascender a otros cargos dentro de la institución y a ampliar sus conocimientos en cuanto a las actividades inherentes al cargo que ejecutan.

13. Proporcionarle a los trabajadores las 16 horas trimestrales de formación que establece la Norma Técnica Venezolana del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizándoles así, un mínimo de accidentes laborales, ya que los trabajadores estarán atentos a cualquier situación de riesgo y sabrán cómo actuar ante ella.

LISTA DE REFERENCIAS

Arias, Fidias (1995). **Administración de Recursos Humanos**. (3° Edición). Editorial Panteón, C.A. Buenos Aires

Arias, Fidias (1999). **La Investigación: Guía para su Elaboración**. (3º. Edición). Caracas, Venezuela: Episteme.

Arias, Fidias (2006). **La Investigación: Introducción a la Metodología Científica**. (5º. Edición). Caracas, Venezuela: Episteme.

Aponte, José Castillo (2006). **Administración de Personal**. **GLOSARIO**. (2° Edición). Ediciones ECOE. Bogotá, Colombia.

Barrios, Maritza (2006). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales (Reimpresión).** Caracas, Venezuela.

Chiavenato, Idalberto (1999). **Administración del Recurso Humano**. (5° Edición). Editorial Mc. Graw Hill. Bogotá, Colombia.

Chiavenato, Idalberto (2000). **Administración del Recurso Humano**. (5° Edición). Editorial Mc. Graw Hill. Bogotá, Colombia.

Cruz, Alberto y Garnica, Andrés (2006). **Ergonomía Aplicada**. (3° Edición). Ecoe. Ediciones. Bogotá, Colombia.

Dessler, Gary, (1994). **Administración de Personal.** (6° Edición).Editorial Prentice Hall Hispanoamérica, S.A. México.

Dessler, Gary. (1996). **Administración de Personal**. Editorial Prentice Hall Hispanoamérica, S.A. México.

García, Fernando (2004). **El Cuestionario.** Editorial Limusa. México, Distrito Federal.

Hernández, Fernández y Baptista (1998) **Metodología de la Investigación.** (2º. Edición) McGraw-Hill, Interamericana, Editores, S.A de C.V.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) **Metodología de la Investigación.** (2º. Edición) McGraw-Hill, Interamericana, Editores, S.A de C.V.

Hurtado, Iván y Toro, Josefina (2007) **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio.** (1º. Edición) Editorial, CEC, S.A, Los Libros de EL Nacional. Venezuela, Caracas.

Jiménez, Daniel Patricio (2011). **Manual de Recursos Humanos**. (2°. Edición). ESIC Editorial. Madrid, España.

Magaña, Giovanni (2006). **Motivación y Desempeño Laboral. Enfoque Personal.** Trabajo en línea. Disponible: http://www.monografias.com/trabajos34/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml#refer. Consulta: 2012, Agosto 10.

Martínez, del Carmen (2012). **Motivación.** Ediciones Díaz de Santos. Madrid, España.

Mas, Francisco (2010). **Temas de Investigación Comercial**. (5° Edición). Editorial Club Universitario. España

Maslow, Abraham (1991). **Motivación y Personalidad**. Ediciones, Díaz de Santos, S.A. Madrid, España.

Mondy, Wayne y Noe Robert (2005). **Administración de Recursos Humanos.** Novena Edición. S.A. México.

Paella, Santa y Martins Feliberto (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** (3° Edición). Editorial FEDUPEL. Caracas, Venezuela.

Reis, Paulo (2007). **Evaluación de Desempeño**. Ediciones profesionales S.L.U. Madrid, España.

Rey de Polanco, Nerza (2012). **Planificación y Desarrollo del Talento Humano.** (1° Edición). Editorial. Maracaibo, Venezuela.

Rodríguez, Ernesto (2005). **Metodología de la Investigación.** (5º. Edición).

ANEXOS

ANEXO A
Instrumento de Recolección de Información (Cuestionario)

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

Instructivo de Llenado.

El presente cuestionario tiene por objeto, determinar el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa, vinculado a las regulaciones legales establecidas en cuanto a formación, educación, capacitación y adiestramiento.

Por favor complete el cuestionario siguiendo las indicaciones que se presentan a continuación:

1. El cuestionario debe ser aplicado directamente a todos los trabajadores del área administrativa de la institución deportiva.
2. Debe identificarse cada encuesta con nombre, apellido y cargo de la persona entrevistada y del entrevistador.
3. Solo debe ser marcada una de las opciones, con una **"X"** en cada ítem.
4. El cuestionario debe ser llenado por los encuestadores, sin manipular ninguna de las respuestas dadas por los entrevistados.
5. El cuestionario debe ser llenado en su totalidad, (100%).
6. El cuestionario debe ser llenado en bolígrafo negro.

Fecha:_____

Nombre y Apellido:_____ **Cargo:** _____

Instrumento.

Nº	ÌTEMS	SI	NO
1	¿La institución elabora un diagnóstico de las necesidades de adiestramiento?		
2	¿Conoce el INCES como una institución pública que se encarga del adiestramiento, formación, capacitación y educación de los empleados?		
3	Ha asistido los últimos 3 meses a: Talleres ☐ Cursos ☐ Simposios ☐		
4	¿Considera que la formación profesional es una herramienta que permite optimizar el desempeño laboral?		
5	¿Conoce de la obligatoriedad de la LOTTT en cuanto al adiestramiento,		

	capacitación, formación y desarrollo por parte del empleador hacia el trabajador?		
6	¿Considera que los talleres, cursos y simposios a los que asistió, le han ayudado en su desempeño laboral?		
7	¿Se encuentra satisfecho con los cursos de capacitación, formación y desarrollo, que se le han impartido desde que se encuentra trabajando en la institución?		
8	¿Estaría dispuesto a participar eventualmente en actividades que le ayuden a mejorar desempeño laboral?		
9	¿Conoce algún convenio existente entre la organización y una institución educativa que facilite el proceso de formación; según lo establecido en el artículo 318 de la LOTTT?		
10	¿Conoce las sanciones que se aplican al empleador sino se da cumplimiento a las leyes en materia de adiestramiento, capacitación, formación y desarrollo?		
11	¿Considera que recibe orientación profesional por parte de sus compañeros de trabajo?		

12	¿Existen pasantes en la institución?		
13	¿Existen aprendices INCES en la institución?		
14	¿Considera que la formación permite optimizar los procesos de un puesto de trabajo?		
15	¿La institución posee un programa de adiestramiento y formación profesional?		
16	¿Su jefe inmediato pretende mejorar su desempeño laboral a través de planes de formación profesional?		
17	¿Considera usted que la formación impartida por parte de la institución, le ha servido de apoyo para ascender a otros cargos?		
18	¿Cree usted necesario algún tipo de actividad formativa que actualice las actividades inherentes a su cargo dentro de la institución?		
19	¿Su jefe inmediato supervisa su desarrollo profesional dentro de la organización?		

20	¿Considera que la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista está siendo aplicada adecuadamente en la institución?		
21	¿La institución le brinda con frecuencia la oportunidad de realizar cursos de capacitación y formación?		
22	¿Considera importante el adiestramiento dentro de la institución?		
23	¿Ha recibido las 16 horas trimestrales de formación que establece la norma técnica venezolana del programa de seguridad y salud en el trabajo?		
24	¿Conoce la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo?		