

**CAPACITACIÓN DE LA MANO DE OBRA
INDUSTRIAL DEL EJE COSTERO PARA SU
INSERCIÓN EN EL PROCESO SOCIAL DEL
TRABAJO. CASO MORÓN Y PUERTO
CABELLO ESTADO CARABOBO**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



LINEA DE INVESTIGACION: Educación y Trabajo

**CAPACITACIÓN DE LA MANO DE OBRA INDUSTRIAL DEL EJE
COSTERO PARA SU INSERCIÓN EN EL PROCESO SOCIAL DEL
TRABAJO. CASO MORÓN Y PUERTO CABELLO ESTADO
CARABOBO**

Autora:

Lcda. Roquiz, Margiory C.I.: 11.815.965

Tutora:

Dra.Thania Oberto C.I.: 7.100.050

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES

LABORALES

CAMPUS BÁRBULA



**CAPACITACIÓN DE LA MANO DE OBRA INDUSTRIAL DEL EJE
COSTERO PARA SU INSERCIÓN EN EL PROCESO SOCIAL DEL
TRABAJO. CASO MORÓN Y PUERTO CABELLO ESTADO
CARABOBO**

Autora:

Lcda. Roquiz, Margiory E.: 11.815.965

Trabajo Especial de Grado presentado para optar al título de Magister en
Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**CAPACITACIÓN DE LA MANO DE OBRA INDUSTRIAL DEL EJE
COSTERO PARA SU INSERCIÓN EN EL PROCESO SOCIAL DEL
TRABAJO. CASO MORÓN Y PUERTO CABELLO ESTADO
CARABOBO.**

Tutora: Dra. Thania Oberto

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Por: Dra. Thania Oberto

C.I.: 7.100.050

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros miembros del Jurado para la evaluación del Trabajo de Grado, titulado "CAPACITACIÓN DE LA MANO DE OBRA INDUSTRIAL DEL EJE COSTERO PARA SU INSERCIÓN EN EL PROCESO SOCIAL DEL TRABAJO. CASO MORÓN Y PUERTO CABELLO ESTADO CARABOBO", presentado por: la Lcda. Roquiz Margiory, cédula de identidad 11.815.965, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: Aprobada a los 27 días del mes de Abril del año 2016

Nombre y Apellido	C.I.	Firma
<u>Angel Jaza</u>	<u>5947859</u>	<u>[Firma]</u>
<u>Dalia Conca</u>	<u>5.382.424</u>	<u>[Firma]</u>
<u>Berkis fern</u>	<u>3577957</u>	<u>[Firma]</u>

DEDICATORIA

Dedico el presente Trabajo de Grado a todas aquellas personas especiales en mi vida

A Dios, todo poderoso por darme las virtudes y fortalezas necesarias para salir siempre adelante e iluminar mis pasos.

A mis padres, Elsie y Pedro. A ti mamá por ese espíritu guerrero que traspasa cualquier barrera y tu amor infinito. A la memoria Eterna de mi Padre por tanto amor y guía, esperando que desde el cielo me sigas protegiendo y guiando.

A mi Esposo **Fredys** por su apoyo incondicional y paciencia por los momentos de ausencia, amor te amo. A mis **hijos Ramsés y Laleska** son mi fuente de inspiración y la fuerza para levantarme cada día y emprender nuevas metas, ¡Mis pequeños pero grandes héroes! recuerden siempre levantarse las veces que sea necesaria para lograr el ÉXITO.

A mis amigas, amigos y compañeros que me apoyaron a lo largo de este proyecto.

Margiory Elena Roquiz Ojeda

AGRADECIMIENTO

A mis profesores, en especial a la Profesora Belkys Tovar por su guía y asesorías. A mi Tutora Profesora Thania Oberto por extenderme su mano e incondicionalidad que la hace brillar con luz propia.

Gracias de manera sincera a las personas que conforman la mano de obra industrial del Eje Costero del Estado Carabobo, sin su aporte no hubiese sido posible, esperando que este proyecto sirva de ayuda para su crecimiento.

A mí amiga Erika Ortiz, por su compañía, apoyo y motivación a lo largo de la carrera y sobre todo por estar presente cada vez que te necesitaba. Que Díos te colme de bendiciones. Gracias Michi.

Sol, gracias por el Gran el apoyo que me brindaste que Dios te bendiga por todas esas virtudes de compañerismo y amor que tienes.

Lusangel, por darme ese empuje al inicio de la carrera, por esa solidaridad que te caracteriza.

Gracias a todos y a cada una de las personas que estuvieron a mi lado brindándome su apoyo sincero, de igual manera a aquellas que de una u otra forma han contribuido a la elaboración de esta investigación.

Margiory Elena Roquiz Ojeda



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**

**CAPACITACIÓN DE LA MANO DE OBRA INDUSTRIAL DEL EJE
COSTERO PARA SU INSERCIÓN EN EL PROCESO SOCIAL DEL
TRABAJO. CASO MORÓN Y PUERTO CABELLO ESTADO CARABOBO**

Autora: Lcda. Margiory Roquiz

Tutora: Dra. Thania Oberto

Fecha: Abril 2016

RESUMEN

La investigación tiene como propósito analizar la capacitación de la mano de obra industrial del eje costero para su inserción en el proceso social del trabajo. Caso Morón y Puerto Cabello, Estado Carabobo. La situación objeto de estudio se basa en el hecho que la mano de obra se ha ido desarrollando de forma empírica en cada uno de sus oficios, desatendiendo el proceso formal de aprendizaje, lo cual es de gran relevancia en vista al crecimiento acelerado de la región no solo demográfico, sino también, social, cultural, industrial y económico. La investigación se fundamenta en una investigación de campo de tipo descriptiva no experimental con una población de mil ciento cincuenta y dos (1152) personas, que integran la mano de obra industrial del eje costero. Caso Morón y Puerto Cabello, Estado Carabobo con una muestra de doscientos ochenta y cinco (285) personas a las que se les aplicó cuestionario, los resultados revelan un dato significativo que la mayoría de la población de estudio aunque no poseen educación formal y son pocos los centros de formación industrial de la zona, existe el interés por parte de la población en prepararse, en este sentido esta investigación busca dar a conocer como se encuentra el nivel de capacitación como punto de partida para proyectos futuros tanto educativos como de inversión, la cual requiere de un personal formado y calificado en su ocupación u oficio.

Palabras Claves: Capacitación, inserción, mano de obra, ocupación, proceso social de trabajo.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**

**EMPOWERMENT INDUSTRIAL WORKFORCE COASTAL SHAFT FOR
FOR INCLUSION IN THE PROCESS OF SOCIAL WORK. CASE MORÓN
AND PUERTO CABELLO STATE CARABOBO.**

Autora: Lcda. Margiory Roquiz

Tutora: Dra. Thania Oberto

Fecha: Abril 2016

ABSTRACT

The research is to analyze the training of the industrial labor the coastal axis for insertion into the social work process purpose. Case Moron and Puerto Cabello, Carabobo State. The situation under study is based on the fact that labor has developed empirically in each of its offices, neglecting the formal learning process, which is of great importance in view of the rapid growth of the region not only demographic, but also social, cultural, industrial and economic. The research is based on field research of non-experimental descriptive with a population of 1152 (1152) people, who make up the industrial workforce in the coastal axis. Case Moron and Puerto Cabello, Carabobo State with a sample of two hundred eighty five (285) people who were administered questionnaire, the results reveal a significant fact that most of the study population but have no formal education and few the industrial training centers in the area, there is interest on the part of the population to prepare, in this sense, this research seeks to raise awareness and the level of training is as a starting point for both educational future projects and investment, which requires personnel trained and qualified in their occupation or trade.

Keywords: Training, insertion, labor, employment, social work process.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	19
EL PROBLEMA	19
Planteamiento del problema	19
Objetivos	25
Justificación	26
CAPÍTULO II	30
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	30
Antecedentes	30
Bases Teóricas	40
Bases Legales	61
CAPITULO III	66
MARCO METODOLÓGICO	66
Diseño y Tipo de investigación	66
Población y Muestra	67
Técnicas e Instrumentos de recolección de información	68
Validez del Instrumento	69
Confiabilidad del Instrumento	70
Técnicas de Análisis y Presentación de la información	71
Estrategia Metodológica	71
CAPÍTULO IV	75
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	75
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES	110
LISTA DE REFERENCIAS	113
ANEXOS	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas No.		
1.	Años de Experiencia Laboral.....	76
2.	Sexo.....	77
3.	Edad.....	78
4.	Estado Civil.....	79
5.	Grado de Instrucción.....	80
6.	Ocupación u Oficio.....	81
7.	Ha participado en programas de capacitación.....	82
8.	Ha sido evaluado con respecto a sus habilidades en las diferentes entidades de trabajo en donde ha laborado.....	84
9.	Considera que la experiencia y los conocimientos son tomados en cuenta para ingresar a las entidades de trabajo del sector Morón y Puerto Cabello...	86
10.	Estudió en alguna institución educativa para llevar a cabo su ocupación u oficio.....	88
11.	Tiene conocimiento técnico del uso de máquinas, equipos, herramientas empleados en su ocupación u oficio.....	90
12.	Le han informado que con sus conocimientos y experiencia laboral pueden optar a una certificación ocupacional.....	91
13.	Considera que tiene algunas debilidades en relación a los conocimientos en el aspecto teórico de su trabajo.....	93
14.	Ha realizado cursos de capacitación para realizar sus labores en relación a su ocupación u oficio.....	94
15.	Los conocimientos prácticos que tiene de su ocupación u oficio los ha adquirido.....	96
16.	Ha realizado cursos de capacitación en su oficio.....	98
17.	Los conocimientos obtenidos en los cursos le han permitido.....	100
18.	La capacitación ha influido en su desempeño laboral.....	101
19.	Considera que la capacitación le permitiría ingresar a los proyectos Laborales de la zona de Morón y Puerto Cabello.....	102
20.	Diagrama causa y efecto de las necesidades de capacitación del Personal Industrial del Eje Costero.....	104

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos No.

1. Años de Experiencia Laboral.....	76
2. Sexo.....	77
3. Edad.....	78
4. Estado Civil.....	79
5. Grado de Instrucción.....	80
6. Ocupación u Oficio.....	81
7. Ha participado en programas de capacitación.....	82
8. Ha sido evaluado con respecto a sus habilidades en las diferentes entidades de trabajo en donde ha laborado.....	84
9. Considera que la experiencia y los conocimientos son tomados en cuenta para ingresar a las entidades de trabajo del sector Morón y Puerto Cabello	86
10. Estudió en alguna institución educativa para llevar a cabo su ocupación u oficio.....	88
11. Tiene conocimiento técnico del uso de máquinas, equipos, herramientas empleados en su ocupación u oficio.....	90
12. Le han informado que con sus conocimientos y experiencia laboral pueden optar a una certificación ocupacional.....	92
13. Considera que tiene algunas debilidades en relación a los conocimientos en el aspecto teórico de su trabajo.....	93
14. Ha realizado cursos de capacitación para realizar sus labores en relación a su ocupación u oficio.....	95
15. Los conocimientos prácticos que tiene de su ocupación u oficio los ha adquirido.....	97
16. Ha realizado cursos de capacitación en su oficio.....	98
17. Los conocimientos obtenidos en los cursos le han permitido.....	100
18. La capacitación ha influido en su desempeño laboral.....	101
19. Considera que la capacitación le permitiría ingresar a los proyectos de la zona de Morón y Puerto Cabello.....	102
20. Diagrama causa y efecto de las necesidades de capacitación del Personal Industrial del Eje Costero	104

INTRODUCCIÓN

La civilización se encuentra en una época de cambios donde se destaca el concepto de globalización, caracterizado por la disolución de los límites y fronteras políticas, el acercamiento de culturas y costumbres, su adaptación y asimilación en nuevos contextos, así como la velocidad de transmisión de informaciones de toda índole. Éste fenómeno está dándole una nueva forma al mundo y se apoya en anclas estratégicas que expanden su influencia hacia todos los sectores económicos. Cabe señalar que a medida que las fuerzas económicas globales le dan forma al mundo, los recursos humanos deben adaptarse a las nuevas condiciones para servir de mecanismo de compensación a las naciones.

De manera tal que la moderna teoría de gestión de los recursos humanos se basa en aumentar la explotación del trabajador, pero con un ropaje diferente, un discurso más atractivo e incluso llegan al extremo de que los propios destinatarios, es decir los trabajadores, se sienten atraídos y optan por vincularse a las mismas, sin darse cuenta que han ingresado en un mercado laboral de donde se hará muy difícil salir. La empresa y la economía ocupan el primer lugar por la acción del comercio. Como resultado del discurso neoliberal en la economía, se ha flexibilizado la legislación, el Estado ha dejado de regular centralmente, ha descentralizado hacia las organizaciones la elaboración normativa, dejando en manos de las partes el establecimiento de las relaciones y la negociación de los problemas. Se olvida que entre partes desiguales no se puede lograr equilibrio.

En tal sentido, tanto el trabajo, el derecho al trabajo y el derecho laboral en Venezuela son términos que han sido analizados en diversas oportunidades por doctrinarios o tratadistas, tratando de unificar criterios y de establecer una base sólida a través de la cual se consolide una visión generalizada de los mismos, con el firme propósito de garantizar el estado de derecho en el ámbito laboral y, por ende, en el desenvolvimiento de las actividades de la sociedad. Ahora bien, desde el origen de la humanidad el trabajo ha sido de gran importancia para el hombre dado que éste genera estabilidad social y mejor calidad de vida, por lo que se puede definir como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El concepto de trabajo ha sido transformado y ha adquirido relevancia desde la revolución francesa y la revolución industrial.

La principal herramienta normativa relacionada al trabajo es la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) (2012), la cual contiene normas fundamentales relacionadas con la legislación del Trabajo; el deber del trabajar, el derecho al trabajo y la libertad de trabajo, las personas en el derecho del trabajo, la aplicación de las normas laborales y la prescripción de las acciones; regulación del derecho individual, incluyendo los regímenes especiales para determinados trabajadores (conserjes, domésticos, menores, deportistas profesionales, del transporte terrestre, de la navegación, transporte aéreo, intelectuales, minusválidos y culturales); la administración del trabajo, la representación de los trabajadores en la gestión de los entes públicos y las sanciones y aspectos de procedimiento jurisdiccional.

Cabe destacar que la LOTTT (2012) protege el trabajo sin distinciones ni discriminaciones y permite que los trabajadores independientes constituyan sus propios sindicatos. No obstante, la mayoría de sus disposiciones se refieren al trabajo dependiente. En este sentido, la ley excluye de su campo de aplicación a los miembros de cuerpos armados, pero los beneficios reglamentarios que se les reconozcan no puede ser inferior a los que ella establece y que sean compatibles con sus funciones. Así mismo, esta ley abarca parcialmente a los funcionarios públicos, en el aspecto de que sus beneficios se les aplican en todo lo no previsto en los ordenamientos estatales o municipales, y nacionales. Al respecto de este tema y como referencia de la Constitución de 1999, se determina que la misma contempla al trabajo como hecho social en su preámbulo donde establece lo siguiente:

...Proteger y enaltecer el trabajo, amparar la dignidad humana, promover el bienestar general y la seguridad social; lograr la partición equitativa de todos en el disfrute de la riqueza según los principios de la justicia social, fomentar el desarrollo de la economía al servicio del hombre...

En este sentido, el trabajo como hecho social es un punto de vital importancia, por esa razón la Carta Magna Venezolana lo menciona en el Preámbulo. Dentro de este orden de ideas, la legislación laboral otorga como garantía la protección al trabajo y lo señala en el de la Ley Orgánica de Trabajo los trabajadores y trabajadoras (2012), que expresa:

El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad. (Artículo 2)

En el artículo citado se observa que la estructura de esta norma, crea la obligación del Estado en forma clara y oportuna de proteger y enaltecer el trabajo, en concordancia de los atributos propios de la persona humana como es la dignidad del trabajador. De modo que debe proyectarse en la conjunción de intereses que garanticen la jerarquización del trabajo como hecho social, y la protección de los laborantes con los atributos inherentes a lograr los beneficios de la justicia social que le correspondan al sujeto activo fundamental e insustituible del Trabajador en el contexto del proteccionismo del Estado.

En concordancia a lo antes expuesto, toda organización es un sistema social en el que interactúan los recursos disponibles para lograr una meta específica. Dichos recursos están representados por los materiales, equipos, técnicas y por las personas que se encargan de desarrollar las actividades inherentes a cada organización. Este aspecto permite identificar a las empresas como organizaciones en las cuales se encuentran una serie de elementos que se interrelacionan para realizar los distintos procesos que dan como resultado la obtención de un lucro o beneficio económico mediante el logro de las metas y objetivos planteados en los planes operativos de la organización. Así mismo, el desarrollo armónico de las actividades en toda organización se orienta hacia producir mercancías, servicios y beneficios que la sociedad desea y necesita, y ello en un clima de estabilidad y confianza.

En tal sentido, es propicia la atención para comprender que las organizaciones poseen un elemento común; todas están integradas por personas. Las personas llevan a cabo los avances, logros y errores de sus organizaciones, por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables, pero se careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideraran mal dirigidas, con escasos alicientes, sin habilidades, competencias y con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible.

En consecuencia, todas las organizaciones han denominado a sus colaboradores como el activo intangible más importante. Las nuevas tendencias en el mundo de la economía, del trabajo y la presencia dentro de las organizaciones de una tecnología cada vez más cambiante, suponen un reto progresivamente creciente para las empresas, que sólo las mejores preparadas podrán superar para asegurar su supervivencia.

Ante Este escenario, la capacitación está estrechamente relacionada con la fijación y logro de los objetivos organizacionales, así como de los planes estratégicos establecidos en función de dar respuesta a las demandas del mercado y el desarrollo sustentable de un País, permitiendo a las personas ser más competitivos dentro del ámbito laboral, de manera tal que la capacitación del recurso humano le permite ser parte integral de las organizaciones y alcanzar la inserción en el proceso social de trabajo de manera efectiva, convirtiéndose así en parte del capital humano.

Los aspectos antes planteados representan el punto de partida para llevar a cabo este trabajo, en el cual, el eje de estudio gira en torno a la capacitación de la mano de obra industrial para la inserción en el proceso social de trabajo de las poblaciones de Morón y Puerto Cabello del Estado Carabobo, las cuales se han ido desarrollando de forma empírica en cada uno de sus oficios, desatendiendo el proceso formal de aprendizaje, lo cual hoy en día es de gran relevancia en vista al crecimiento acelerado de dicha región no solo demográfico, sino también, social, cultural, industrial y económico.

Desde el punto de vista estructural, la investigación se organizó de la siguiente forma: El capítulo uno, El problema, comprende el planteamiento del problema con base en la caracterización del objeto de estudio, especificando el objetivo general y los objetivos específicos y la justificación. El segundo, el Marco Teórico; contempla los antecedentes de la investigación, así como las bases teóricas y bases legales que sustentaron la investigación. El tercero, Marco Metodológico; la modalidad de investigación, población y muestra, sistema de variables, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad. El cuarto; el análisis e interpretación de los resultados. Finalmente, se presentan las referencias con la bibliografía consultada que apoya el desarrollo de la investigación y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

De acuerdo con el informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT: 2010) “dotar a la fuerza laboral de las competencias que demandan los trabajos de hoy y los de mañana es una preocupación estratégica en las perspectivas nacionales de crecimiento y desarrollo de todos los países que conforman el G20” (grupo conformado por los países: Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Reino Unido, Rusia, Arabia Saudí, Argentina, Australia, Brasil, China, Corea del Sur, India, Indonesia, México, Sur África, Turquía, España, y la Unión Europea) resaltando que este grupo representa el 5% de la economía mundial y 2/3 de la población mundial. La globalización de los mercados acelera la difusión de las tecnologías y el ritmo de la innovación. Nuevas ocupaciones emergen en reemplazo de otras. Dentro de cada ocupación, las habilidades y competencias requeridas evolucionan a medida que crece el contenido de conocimientos de los procesos de producción y de los servicios.

Un desafío primordial en todos los países del G20 es mejorar la capacidad de respuesta de los sistemas de educación y formación ante estos cambios en las competencias requeridas y simultáneamente mejorar el acceso a las oportunidades de formación y desarrollo de competencias. Ante este escenario, se puede inferir que los pilares del marco de políticas para el desarrollo de una fuerza de trabajo debidamente calificada son: una amplia

disponibilidad de oportunidades de educación de calidad como fundamento de la formación futura; una estrecha correspondencia entre la oferta de competencias y las necesidades de las empresas y los mercados laborales; la capacidad de los y las trabajadoras para adaptarse a los cambios en las tecnologías y en los mercados; y la capacidad de prever y prepararse para satisfacer las necesidades futuras en materia de competencias.

Es evidente que la generación de dichos cambios puede ocasionar problemáticas adicionales, ya que el entorno al ser más exigente en los procesos, lleva a que las personas estén más fortalecidas en conocimiento, experiencia, habilidades, en general todo tipo de competencias, para que su trabajo se realice de la mejor manera, y es acá donde la capacitación cobra gran importancia, al permitir desarrollar las habilidades y destrezas de cada hombre y mujer para desenvolverse de forma autónoma y ocuparse de su desarrollo profesional y personal, asegurándose que tengan facilidad de reacción ante los constantes cambios presentados, buscando su inserción en el proceso social de trabajo y sostenibilidad en las entidades laborales. En consecuencia el profesional de la inserción laboral debe aplicar dos miradas según cual sea la finalidad de su meta de trabajo, la primera mirada está enfocada en una situación de desempleo que amerita urgentemente encontrar una nueva ocupación y la segunda mirada orientada a la implementación de un plan de carrera personal.

En atención a lo antes expuesto, la capacitación laboral reviste especial importancia, debido que al dotar a la fuerza laboral de las competencias que demandan los trabajos de hoy y los de mañana, es una preocupación estratégica en las perspectivas nacionales de crecimiento y desarrollo de

todos los países. Esto debido a que la globalización de los mercados acelera la difusión de las tecnologías y el ritmo de la innovación, nuevas ocupaciones emergen en reemplazo de otras. Dentro de cada ocupación, las habilidades y competencias requeridas evolucionan a medida que crece el contenido de conocimientos de los procesos de producción y de los servicios.

Es oportuno indicar que aplicado con éxito, este enfoque nutre un círculo virtuoso en el que una mayor y mejor educación y formación alimentan la innovación, inversión, diversificación económica y competitividad. En este sentido Aneas (2009:120) plantea “la capacitación como una alternativa, siendo el mismo proceso mucho más corto que la formación, está más relacionada con el puesto de trabajo o el que hacer de la unidad programática”. Con esto podemos inferir que el proceso de la capacitación es más directo que la formación, ya que la misma contribuye al cierre de brecha del conocimiento con relación a las habilidades y destrezas adquiridas por el individuo de origen empírico en cuanto a su ocupación u oficio. Así pues, la capacitación debe ir implícita en los objetivos organizacionales, así como en los planes estratégicos establecidos con base a la demanda del mercado y el desarrollo sustentable de un País, permitiendo a las personas ser más competitivos dentro del ámbito laboral.

Por lo antes expuesto, el eje de estudio de la presente investigación gira en torno al diagnóstico de la capacitación de la mano de obra industrial para la inserción en el proceso social de trabajo de las poblaciones de Morón y Puerto Cabello del Estado Carabobo, las cuales se han ido desarrollando de forma empírica en cada uno de sus oficios, desatendiendo el proceso formal de enseñanza aprendizaje, lo cual es una desventaja, considerando las

exigencias por partes de las principales empresas del sector, como lo son la industria petrolera y petroquímica. Aunado a esta situación, se tiene un mercado laboral con características propias de lo que busca el empleador y los procesos de reclutamiento, las cuales exigen personal calificado en su oficio, la característica del demandante, la cual no cubre esas expectativas, y el flujo entre la oferta y la demanda.

Sobre la base de las ideas expuestas, se complementa que la zona de estudio ha tenido un crecimiento acelerado de acuerdo al censo poblacional del año 2011 no solo demográfico, sino también, social, cultural, tecnológico, industrial y económico, pero también se evidencia que Puerto Cabello conforma uno de los cuatro Municipios del Estado Carabobo con altos índices de alfabetismo, por lo que el personal industrial de la zona debe estar formado para atender las demandas de trabajos actuales y futuras.

Cabe señalar que en un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística (2013) sobre el Eje Estratégico de Desarrollo Industrial Centro Occidental manifiesta que concentra alrededor del 40% de la población en el 6% del total del territorio nacional, y casi el 80% del parque manufacturero no petrolero del país. En este eje está ubicada la principal refinería que atiende el mercado interno (El Palito), desarrollo Petroquímico de PEQUIVEN y Planta Centro. Del mismo modo, posee el Puerto; uno de los dos puertos de mayor importancia del País (Puerto Cabello), el cual a través de las alianzas China-Países del Alba se tiene contemplado un proyecto de expansión del mismo. El sector de estudio posee un alto potencial, turístico y de servicios, vinculado a una infraestructura vial y de conectividad, con una red ferroviaria

en rehabilitación (Puerto Cabello-Barquisimeto-Acarigua) y en construcción de gran alcance (Puerto Cabello-Cúa, Cagua-Dos Caminos y Tinaco-Anaco).

En consecuencia esta investigación va dirigida a todas aquellas personas que de alguna u otra manera son talentos potenciales en cada uno de sus oficios industriales en los cuales se han formado, en algunas oportunidades por su experiencia laboral, ya sea de forma empírica, mientras que otros han recibido algún tipo de formación formal en sus ocupaciones. En este caso es necesario, debido a la complejidad y la demanda de los oficios, así como a las exigencias de las empresas de la zona en cuanto a las certificaciones que deben tener en los mismos, requieren mejorar sus habilidades y destrezas para ser más competitivos dentro de sector empresarial.

Así mismo, en la actualidad según datos estadísticos del Ministerio Popular para el Trabajo la Gran Misión Saber y Trabajo (Data Carabobo 2012) más de 1200 personas con oficios potenciales para el sector industrial de la zona se encuentran registrados, los cuales no escapan de la realidad de requerir programas de capacitación para su inserción en el proceso social de trabajo en las entidades de trabajo tanto públicas como privadas del eje costero. De manera tal, su inclusión supone el acceso al empleo y el desarrollo de la trayectoria laborales que han de desembocar, en teoría, en la inserción laboral plena. Entendiéndose por inserción laboral plena de acuerdo a Homs (2013:9) “situación en la cual se adquiere un trabajo a tiempo total estable y en concordancia con la formación adquirida”.

En consecuencia el proceso de inserción laboral en el eje costero Puerto Cabello – Morón, abarca el tránsito desde la culminación de los estudios al trabajo, en el cual inciden diferentes factores: planificación, búsqueda de trabajo, elección de ocupaciones, y el acceso al trabajo, para algunas personas el proceso de transición no concluye nunca, ya que no consiguen la inserción plena en el mundo del trabajo y, para otros, la transición del mundo laboral no se produce jamás, puesto que no coinciden acceder en el proceso social de trabajo. A este respecto el estudio de conocer la capacitación del personal industrial permitirá dar respuestas a las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el nivel de formación de la mano de obra industrial de la población de Morón y Puerto Cabello?

¿Dónde se ha formado en su oficio la población de las zonas de Morón y Puerto Cabello para ingresar en los proyectos de trabajos actuales y futuros?

¿Cuáles son esos factores relacionados con la posibilidades de un empleo a fin de establecer los factores que en materia de capacitación inciden en la inserción de la mano de obra industrial del eje costero en el proceso social de trabajo.

Objetivos

Objetivo General

Diagnosticar la capacitación de la mano de obra industrial del eje costero para su inserción en el proceso social de trabajo. Caso Morón y Puerto Cabello, Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

1. Identificar el nivel de formación de la mano de obra industrial de la población de Morón y Puerto Cabello.
2. Establecer mediante qué sistema educativo se ha formado en su oficio la población de las zonas de Morón y Puerto Cabello para su inserción en el proceso social de trabajo.
3. Establecer los factores que en materia de capacitación inciden en la inserción de la mano de obra industrial del eje costero en el proceso social de trabajo.

Justificación

El desarrollo de esta investigación se basa en el principio de que nuevos desafíos se ha propiciado en este nuevo siglo para las organizaciones, ya que cada día el proceso social de trabajo se ha hecho más competitivo y exigente. En este sentido, existen evidencias, de acuerdo a la reunión de la Organización Internacional de Trabajo (OIT: 2010) del grupo G20 que se debe tomar en consideración cinco elementos claves: El primero es la amplia disponibilidad de una educación de calidad como fundamento de la formación futura. La educación para todos y la presencia de los niños y niñas en las aulas en lugar de trabajando, constituyen un fundamento esencial de la formación futura.

Un segundo elemento es la construcción de puentes sólidos entre el mundo del trabajo y los proveedores de formación, con miras a ajustar la oferta de competencias a las necesidades empresariales. Esto suele hacerse mejor en el ámbito sectorial en donde la participación directa de los empleadores y los trabajadores junto con el sector gubernamental y los proveedores de formación puede garantizar la pertinencia de los esfuerzos de formación. El tercer elemento es posibilitar la formación continua en el lugar de trabajo y el aprendizaje permanente, de forma que los trabajadores y trabajadoras y las empresas puedan ajustarse al acelerado ritmo de los cambios.

En cuarto lugar la anticipación y el desarrollo de competencias de cara a las necesidades futuras. El diálogo sostenido entre empleadores y

formadores, la coordinación entre instituciones gubernamentales, la información sobre el mercado laboral, los servicios de empleo y las evaluaciones de desempeño son todos pasos para identificar de manera temprana las necesidades en materia de competencias. En quinto lugar estaría la necesidad de garantizar un amplio acceso a las oportunidades de formación para mujeres y hombres y en particular para aquellos grupos que enfrentan mayores dificultades, en especial los y las jóvenes, la mano de obra menos calificada, los trabajadores y trabajadoras con discapacidades y las comunidades rurales.

Ante este escenario, una combinación de educación y formación de calidad es un tema relevante en el proceso social del trabajo porque potencia a las personas para que desarrollen plenamente sus capacidades y aprovechen sus oportunidades sociales y de empleo, así como también se vuelven más competitivas en el mundo laboral. Desde el punto de vista social, el presente estudio permite destacar la importancia geopolítica, económica y poblacional, así como el crecimiento acelerado que tiene el territorio de las poblaciones de Morón y Puerto Cabello del estado Carabobo, en consecuencia es importante contar con una mano de obra calificada para desempeñarse en cada una de las áreas, partiendo de que el conocimiento, es el único activo que no se deprecia con el tiempo y que no se agota con su uso; por el contrario, lo enriquece y permite ser reutilizado con un valor agregado. Estos activos intangibles se transformarán en la ventaja competitiva de aquellas empresas que lo posean.

De igual forma, esta investigación permitirá reafirmar, sobre la base de las ideas expuestas, que se puede considerar que la inserción laboral es un

buen referente de integración de la vida adulta, ya que facilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar. Su consecución se convierte en la manera de afrontar el problema del desempleo frente a las políticas pasivas tendentes a aminorar sus consecuencias sin incidir en la creación de nuevos puestos de trabajo.

Por otra parte, la misma está enmarcada en la línea de investigación de formación del programa de Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo. Por ello se espera que las conclusiones derivadas de este proceso de investigación permita a las empresas e instituciones del sector costero del Estado Carabobo, fortalecer e impulsar los programas de capacitación de la mano de obra industrial de las zonas de Morón y Puerto Cabello, como la herramienta fundamental para la inserción de esta población en el proceso social de trabajo a fin no solo de ser más competitivos, si no también contribuir en la condiciones de la calidad de vida para garantizar niveles óptimos socio-económicos, salud, psicológicos, laborales, entre otros.

Finalmente esta investigación es un instrumento de referencia o fuente de información para futuros investigadores del área de las ciencias sociales, que consideren una oportunidad de retribuir a la magna casa de estudio todo el proceso de preparación, disciplina y años de formación y que centran su interés en la influencia de la capacitación de personal industrial que conforma la región de Morón y Puerto Cabello para su inserción en el ámbito laboral como un hecho de responsabilidad social y que hoy en día toma mayor auge en nuestra sociedad, considerando los cambios suscitado en la

Ley Orgánica del Trabajo para Trabajadoras y Trabajadores (2012) y lo establecido en el Plan de la Patria, donde se plantea un proyecto de país que permita refundar la Patria como un Estado democrático y social de derecho y de justicia, tal como lo señala la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Atendiendo a estas consideraciones, El Plan Nacional Simón Bolívar, se orienta en primera instancia a la mayor suma de felicidad posible, basada en la eliminación de la pobreza y la exclusión social, que incluye salud integral, vivienda y una educación de calidad. Por todas estas razones esta investigación, afianza sus bases en la búsqueda del hombre capacitado, formado, no solo para su desarrollo, sino para su participación activa en la sociedad y en el mundo laboral con trabajo digno, productivo para satisfacer sus necesidades sociales y materiales, donde incremente tanto su productividad, como la de las empresas; contribuya a impulsar la innovación y el desarrollo de cara al futuro.

Al mismo tiempo, un personal formado estimula la inversión nacional y extranjera y por lo tanto el crecimiento del empleo, disminuyendo las cifras de desempleo y subempleo; se traduce en mejores salarios cuando es accesible para amplios sectores de la población y aumenta las oportunidades en el mercado laboral y reduce la desigualdad social.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El marco teórico referencial, induce al investigador a todas aquellas bases cognoscitivas que orientan el desarrollo de la investigación, aportando el fundamento expuesto por aquellos que en oportunidades anteriores han realizado investigaciones en la misma línea y bajo los mismos criterios y objetivos. En base a lo antes expuesto, Hernández, Fernández y Baptista (2010: 52) establece: “la perspectiva teórica proporciona una visión de dónde se sitúa el planteamiento propuesto dentro del campo del conocimiento en el cual nos “moveremos”.

Antecedentes

Los antecedentes de la investigación son aquellos estudios que de acuerdo con Tamayo y Tamayo, M. (2006:54) “pueden ser tomados en consideración debido a que aportan elementos de interés en torno a la temática a investigar. Asimismo, se corresponden con las variables implícitas en el estudio”. En función de ello, se presentan los trabajos de investigación que sirven de soporte al presente estudio, pues su contenido se relaciona directamente con la temática de investigación. Una vez precisada la problemática de la investigación, así como los objetivos que persigue la misma, es necesario citar algunos estudios predecesores que persiguen propósitos similares y que sirven de orientación para el desarrollo del presente trabajo especial de grado. Bajo esta premisa se describen a continuación los siguientes antecedentes:

Antecedentes Internacionales

Martínez, Herrera y Gómez (2010), en su investigación para optar al Magister en dirección de empresas titulada “**Plan de Capacitación para el Personal del Centro de Rehabilitación Integral de Oriente para Mejorar el Servicio al Usuario Externo**”. Tuvo como objetivo enfocar la importancia de la capacitación para un centro de rehabilitación con el fin de aprovechar los avances tecnológicos, de las nuevas técnicas para el tratamiento de las discapacidades físicas, intelectuales, sensoriales y de comunicación, de paquetes informáticos que permiten un mejor manejo y control de los datos e indicadores cuantitativos y cualitativos de la institución, así como también de otros aspectos primordiales como las relaciones interpersonales, atención al cliente, redacción de informes, etc. Lo que significaría para la institución el brindar un servicio eficiente y eficaz.

Esta problemática afectó directamente al personal que labora en la institución porque les priva de adquirir el conocimiento y la pericia necesarias para que desempeñen mejor su puesto de trabajo e indirectamente perjudica a las personas que demandan el servicio de rehabilitación y que necesitan lograr el mayor grado posible de independencia y en términos generales para mejorar su calidad de vida. La investigación se realizó bajo el diseño de tipo Exploratoria ya que se ejecutó una investigación del fenómeno que se pretende estudiar; Descriptiva porque describe cada una de las variables relacionadas con la temática tratada en la investigación. Para concluir con el diseño de una Propuesta de Plan de capacitación para el personal, orientada a mejorar los servicios prestados a los usuarios, al proponer una serie de capacitaciones programadas para mejorar la atención.

Las técnicas utilizadas para la recolección de la información fueron: La entrevista no estructural, aplicada para obtener información con los encargados de la administración del centro y los usuarios que asisten a sus tratamientos en las diferentes áreas de atención, en segundo lugar la Encuesta, con la técnica del cuestionario estructurado para obtener información con el personal que labora en la institución, el cual se estructuró con preguntas abiertas, cerradas y de opción múltiple. Teniendo como resultados que mediante la capacitación permanente del personal que se alcanzan o se adquieren las competencias necesarias para la solución de problemas de carácter social.

Esta investigación se relaciona con el tema en estudio, considerando que sus bases se fundamentan en la capacitación, indiferentemente del marco regulatorio de un País, hoy por hoy la educación y el conocimiento cobra mayor auge y es de allí donde cada Nación busca la capacitación de su mano de obra para hacerla más competitiva en un mundo cambiante. Para tal efecto el desarrollo de las habilidades y destrezas del individuo es necesaria para atender las necesidades de origen social y nuestro enfoque centra su interés en la capacitación de una población, que de una manera u otra se ve afectada no solo por su crecimiento acelerado, sino también por problemas de índole social, que la ha privado de este proceso. Por consiguiente su aporte es de relevancia, considerando como se fue estructurando el trabajo de investigación a fin de poder establecer la propuesta más idónea a las necesidades encontradas.

Por su parte, Merzthal (2001), en su documento doctoral titulado **“La Capacitación como instrumento de Marketing para la generación de**

Valor de las Empresas Industriales en el Perú”. Muestra la competitividad del Perú frente a 120 países, así mismo, sus limitaciones en materia del desarrollo humano se evidencian en su posición respecto al área educativa, tecnología y capacitación en el ámbito mundial, ya que ocupa el puesto 73, con un puntaje de 4 sobre un máximo de 7. Además, aun cuando los estudios del Banco Mundial indican que el Perú ha mejorado notablemente en cobertura, también muestran que no logra los mismos resultados en sus indicadores de calidad.

La presente investigación recoge esta situación coyuntural y pretende reflejarla en un modelo llamado valor, a través de la capacitación industrial (VACE) con el que se postula que la capacitación le genera valor al individuo y este, a su vez, a la organización mediante la mejora de competencias. Como hipótesis plantean que la capacitación genera un valor agregado en los participantes tanto desde el punto de vista de los conocimientos recibidos como desde la percepción de mejora y satisfacción por parte del participante. El trabajo de investigación comprende, en su primera etapa, un estudio cuantitativo, con una muestra representativa de 1000 individuos y constituye el 10% de la población en el sector industrial de la soldadura.

Este estudio se complementa con otro cualitativo llevado a cabo en el centro de labores de los participantes, con una muestra de 30 supervisores, los cuales tienen a cargo la supervisión directa de los entrevistados y evalúan el progreso e impacto que la capacitación ha tenido en su desempeño laboral. Las evidencias empíricas recogidas y modeladas son analizadas y permiten concluir que, en el contexto peruano, la necesidad de capacitación industrial se ve reflejada en los altos niveles de aceptación de

un modelo que comparte el conocimiento. El diseño de la investigación corresponde a un enfoque metodológico mixto, mediante el uso de métodos cuantitativos y cualitativos en su desarrollo, de manera secuencial e independiente cuyos resultados se complementan.

Por un lado, el diseño cuantitativo contribuye con la medición del nivel de aprendizaje y el desempeño, la cual se tiene que llevar a cabo de manera objetiva, exhaustiva, controlada y cuantificable. Se utilizó esta metodología para analizar la relación de dependencia entre lo aprendido y los resultados de la capacitación, es decir, el desempeño producto del aprendizaje. Por otro lado, la metodología cualitativa permite explorar, analizar el desempeño de los trabajadores en su centro de trabajo mediante la evaluación que llevan a cabo sus superiores; es decir mediante las opiniones de éstos. Así se dio una interacción entre el investigador y los sujetos de estudio. De esa manera, se observa el desempeño de los sectores como un todo.

Para la etapa del estudio, se contó con la participación de 1003 soldadores que se encontraban laborando para empresas de diferentes rubros del sector industrial y que recibieron capacitación en soldadura por la empresa SOLDEXA durante el año 2008 y parte del año 2009, el instrumento de evaluación empleado fue la entrevista. Esta investigación establece un aporte valioso, al estudio que se está realizando en vista que va dirigido al mismo sector al cual se está planteando el estudio, que es el sector de la mano de obra industrial o calificada. La misma dio como resultado la mejora de los soldadores en su capacidad de soldar luego de tener la posibilidad de obtener la homologación como soldador profesional. Este hecho constituye una motivación más del soldador para transferir lo aprendido, así como

también le permite tomar a él y a las organizaciones trabajos de mayor envergadura.

Antecedentes Nacionales

Pérez (2006) en su trabajo de grado de Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo titulado “**Programa de Capacitación Sindical para los Trabajadores Directivos de los Sindicatos de Obreros de la Salud**”. Realizada en la Universidad del Zulia. El propósito fundamental de esta investigación fue proponer un Programa de Capacitación Sindical para los Trabajadores Directivos de los Sindicatos de Obreros de la Salud del Estado Zulia. Este estudio fue de tipo descriptivo, de campo, con un diseño no experimental, bajo la modalidad de proyecto factible con una población constituida por 63 directivos sindicales del sector salud. Para el diagnóstico se utilizó un cuestionario con 50 ítems, bajo la escala dicotómica cerrada.

Los resultados arrojados refieren que existen debilidades en cuanto a las habilidades gerenciales del personal sindical, así mismo se detectó deficiencias en cuanto al cumplimiento de los principios que fundamentan la acción sindical, sobre todo el principio de Autonomía, Exclusividad y Democracia de igual manera una porción significativa de la población objeto de estudio no crea fondos de socorro, ahorro y cooperativas e igualmente no existe una buena disposición para realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concienciar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción.

En este mismo orden de ideas existe una alta exposición de directivos en no colaborar con las autoridades, organismos e instituciones públicas. Concluyéndose que existen debilidades en las habilidades gerenciales, los directivos sindicales enfrentan dificultades para desarrollar los principios de acción sindical, incumple las atribuciones relacionadas con la creación de fondos de socorro, ahorro y cooperativas, se evidenció debilidades en cuanto a la colaboración con las autoridades, organismos e institutos públicos. Ante este escenario se recomienda aplicar el programa de capacitación periódicamente para que los trabajadores directivos de los Sindicatos de Obreros de la Salud del Estado Zulia, a fin de que se preparen para cumplir con mayor asertividad y desempeño sus funciones en representación de los sindicatos a los que pertenecen.

Esta investigación posee vinculación con el tema de estudio en vista, de que de las conclusiones obtenidas la capacitación, permite cumplir con mayor asertividad las funciones y actividades ejecutadas, así mismo la preparación o capacitación es primordial para cumplir con el estudio, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores, así como también su mejoramiento social, económico, moral y la defensa de sus derechos individuales.

Páez (2008), en su trabajo de grado a Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo titulado **“Mecanismos Implementados por el Estado Venezolano para Garantizar la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad”**. Realizado en la Universidad del Zulia. Tuvo como finalidad el análisis de los mecanismos implementados por el Estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con

discapacidad. La presente es de carácter documental, según su análisis es de tipo descriptivo, y un diseño bibliográfico. La población objeto de estudio está constituida por documentos escritos, entre los cuales se destacan las leyes, tales como: Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, Ley orgánica de trabajo y su reglamento, Ley para las personas con discapacidad, entre otras de carácter supranacionales que sirva de base para alcanzar los objetivos propuesto en esta investigación.

En cuanto al método utilizado fue la observación documental y la técnica fue cualitativa y la hermenéutica jurídica, la exégesis y el análisis de contenido. La aplicación de la misma permitió obtener como resultados la definición de discapacidad desde el punto de vista jurídico venezolano, el establecimiento de las sanciones administrativas por incumplimiento de la ley, la inspección y la prevención como procesos para la protección de la persona con discapacidad.

Las conclusiones más destacadas se refieren a la definición de discapacidad desde el punto de vista jurídico, el sistema sancionatorio preventivo de la ley para las personas con discapacidad y la efectividad de los mecanismos de tipo social y político desarrollados a nivel nacional y regional para lograr la efectiva inserción laboral. Esta investigación, aun cuando no plantea la capacitación, sirve de aporte, ya que se plantean las estrategias propiciadas por el estado, a fin de garantizar la inserción laboral, en este caso con las personas discapacitada, para este trabajo el punto de inserción laboral es relevante, considerando que la meta que persigue con este planteamiento es poder insertar al personal técnico industrial en sus diferentes oficios a los proyectos de trabajo futuros del eje costero.

Cava (2010) en su trabajo de grado para optar a Especialista en Planificación, Desarrollo y Gestión de Proyectos titulado “Proyecto para la creación de una fundación que permita el desarrollo de los jóvenes en el estado Miranda, en materia de su inserción en el mercado laboral”, tuvo como objetivo integrar las competencias laborales con el desarrollo personal del individuo, por medio de la creación de una fundación que así lo permitiera, partiendo del análisis de los factores como inseguridad, pobreza y deserción escolar, esta fundación pretende impulsar el desarrollo de jóvenes mediante la implementación de programas y cursos que permitan su inserción en el mercado laboral, enmarcado dentro de la línea de proyecto factible empleando la metodología de árbol de problemas, empleando datos censales y encuestas realizadas por el INE y las registradas en los Anuarios Estadísticos del Estado Bolivariano de Miranda de los años 2007 y 2008.

Como conclusiones se tuvo la elaboración de una propuesta para desarrollar programas de inserción laboral, de reinserción escolar, de formalización del trabajo y de Orientación al Desarrollo Personal a fin de disminuir el desempleo entre los jóvenes Mirandinos, aumentar las oportunidades laborales dentro y fuera de sus comunidades y/o subregiones, así como también aumentar la actividad económica de cada una de las regiones, promover y dar a conocer a los jóvenes miembros de la comunidad, los distintos programas de los que disponen para su educación, capacitación, desarrollo y reinserción educativa y laboral.

En concordancia a lo antes señalado esta investigación sirve de soporte, ya que considera aspectos psicosociales que son relevantes dentro de una comunidad y que por ende van a repercutir en la inserción de las personas

en el proceso social de trabajo como lo es el caso de esta investigación, donde se busca señalar aquellos aspectos que aún no han sido considerados y que son limitantes para el desarrollo técnico del personal industrial que laboral en la zona costera.

Rojas (2014) en su trabajo de grado a Magister en Administración de Trabajo y Relaciones Laborales titulado “Estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la estación Santa Rosa estado Carabobo” desarrollado en la Universidad de Carabobo Valencia Estado Carabobo, centra su interés en determinar estrategias de capacitación más acordes para de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo, considerando que los funcionarios en todos los niveles son constantemente trasladados de un lugar a otro sin posibilidad de arraigar o conocer en profundidad las situaciones locales que generan delito, desorden o temor. Por ello, que en su actuación existen debilidades porque son absolutamente pasiva y dispersa en el patrullaje Policial, no concentrando efectivamente su atención y actuación en desalentar la comisión de delitos.

La investigación, según su propósito se caracteriza por ser aplicada bajo un proyecto factible enmarcado en la modalidad de un diseño de campo con un enfoque documental. En general la población estuvo constituida por sesenta (60) funcionarios y el muestreo fue no probabilístico de manera intencional de veinte funcionarios. Entre los aspectos más relevantes se tuvo que en la población de estudio existía un desconocimiento de los factores sociales, políticas y económicas en la comunidad, falta de estrategia para

cambiar actitudes y conductas a veces largamente arraigadas siendo necesario para el éxito de modalidades que entrañan nuevas prestaciones que pueden ser distraídas y eliminadas con la capacitación de los funcionarios.

En este sentido dicha investigación guarda relación con el trabajo de estudio, considerando que se evaluó los aspectos que inciden en el comportamiento de los funcionarios, concluyendo que muchas de las conductas están basadas en la falta de capacitación que conllevan al funcionario a realizar las actividades de forma mecánica sin considerar otros aspectos relevantes para su mejor desempeño, este último punto guarda similitud con el estudio del eje costero, donde la población industrial en la mayoría de sus casos son empíricos por lo que no encajan en el desarrollo de la nueva tecnología de equipos y maquinarias de las principales empresas del sector.

Bases Teóricas

Teoría Psicología Social ó Teoría Comunitaria

Taylor y Sears (1997:10); Feldman (1998) citado por Duran y Lara (2011:182): señala Psicología Social “es el estudio científico de las relaciones entre las personas”. La psicología social desarrolla un conocimiento sistemático acerca de las creencias, los sentimientos y las conductas de las personas, en relación con su medio ambiente social y los efectos que este medio social tiene sobre ellos. Se habla en ellos como de una nueva disciplina, si bien se indica siempre su basamento psicosocial, así

como su uso de procedimientos, técnicas, instrumentos y métodos provenientes de la Psicología Social.

De acuerdo a Julien Rappaport (1977) citado por Sánchez (1978:136-139) se podría describir a la Psicología Comunitaria como “ la rama de la psicología cuyo objeto es el estudio de los factores psicosociales que permiten desarrollar, fomentar y mantener el control y poder que los individuos pueden ejercer sobre su ambiente individual y social, para solucionar problemas que los aquejan y lograr cambios en esos ambientes y en estructura social “.

Esta definición implica que el rol del psicólogo y otros profesionales orientados por los mismos objetivos y con los cuales trabajará conjuntamente, ya que como en el caso de la Psicología Social, de donde se desprende (de hecho, se la suele denominar también Psicología Social Comunitaria), su campo es interdisciplinario, será el de un agente de cambio y ese rol estará ligado a aspectos de detección de potencialidades, de auspicio de las mismas y de cambio en los modos de enfrentar la realidad, de interpretarla y de reaccionar ante ella. El elemento a subrayar en esta definición es el colocar el centro de gravedad del control y del poder en la comunidad, no en el agente interventor, en el técnico, ni en organismos promotores de cualquier signo u origen (estatal, privado, religioso, político).

De lo antes expuesto la psicología comunitaria enfrenta los problemas de las comunidades, pero estudia los aspectos subjetivos que contribuyen a una mayor incidencia de las determinaciones, analiza la realidad concreta de vida

y la cotidianeidad. La comunidad tiene nuevas posibilidades como actora social, construyendo nuevas formas de vida comunitaria. El objeto de estudio es inacabado, en construcción permanente. Exige la coherencia en presupuestos científicos y rigor en los instrumentos para aprehender lo objetivo y subjetivo de las determinaciones sociales. Significando así, un nuevo tipo de intervención y relación de la psicología con la comunidad.

Por su parte Escovar (1979:78), plantea a la psicología comunitaria como una Psicología para el Desarrollo, entendido éste como "el proceso mediante el cual el hombre adquiere mayor control sobre su medio ambiente". Trata del desarrollo individual, de acuerdo a la definición anterior, también es un desarrollo que va más allá del individuo, pues su objetivo último será lograr no sólo un cambio psicológico en las personas, sino además afectar su hábitat y con él las relaciones individuo-grupo y grupo-sociedad, generar cambios cuantitativos y cualitativos que colocarán esas relaciones en un nuevo nivel, lo que producirá un movimiento de acción transformadora en dos sentidos, en el cual ambos campos de la dinámica, siendo coincidentes y opuestos a la vez, se ven transformados; pues todo cambio en el hombre produce cambios en su ambiente y viceversa. Se plantea así el desarrollo en una relación dialéctica de transformaciones mutuas.

Dimensiones de la Psicología Comunitaria

Según Maritza Montero 1994 citada por Montero V (2000:24) detalla cuáles serían las dimensiones de la Psicología Comunitaria:

1) Dimensión epistemológica. Conexión compleja en la cual los sujetos cognoscentes objetos de conocimiento producen conocimiento, mediante relaciones que establecen.

2) Dimensión ética. Se refiere a la definición del Otro y a su inclusión en la relación de su producción de conocimiento; al respeto a ese Otro y a su participación en la autoría y propiedad del conocimiento producido.

3) Dimensión metodológica. Abarca los modos empleados para producir el conocimiento, que en la psicología comunitaria tienden a ser predominantemente participativos, si bien no se excluyen otras vías.

4) Dimensión ontológica. Concierno a la naturaleza y la definición del sujeto cognoscente, que en la psicología comunitaria implica tanto a los agentes externos, investigadores, psicólogos, como también a los miembros de las comunidades, cuyo carácter productor de conocimientos es reconocido.

5) Dimensión política. Atañe al carácter y finalidad del conocimiento producido, así como a su ámbito de aplicación y efectos sociales, esto es, al carácter político de la acción comunitaria y la posibilidad que toda persona tiene de expresarse y hacer oír su voz en el espacio público. En consecuencia esta teoría posee vinculación con el trabajo de estudio en vista que su propósito central es contribuir a la emancipación de sectores oprimidos, propiciando cambios psicosociales, en distintas escalas, entornos y con los agentes corresponsables. Estas orientaciones aspiran contribuir a reducir la inequidad y nutrir el desarrollo teórico y metodológico con base en tales prácticas y retroalimentarlas con los conocimientos generados.

La Psicología comunitaria a su vez tiene influencia en aquellas políticas sociales que se pueden establecer en un sector, considerando que en nuestro país en esta última década este tema recobra mayor importancia ya que este es una de las líneas de acción que ha tenido una gran inversión por parte del Estado, por otra parte las personas visualizan como obstáculo para la inserción laboral, además de la desocupación estructural, la falta de experiencia, competencias y de capacitación como dificultad dentro de sus posibilidades para una inserción laboral y son más proclives a incorporarse a trabajos precarios. Anteriormente la "vocación" antes guiaba una trayectoria educativa, hoy, la problemática de la transición escuela-mundo del trabajo, se liga estrechamente con la necesidad de lograr una inserción laboral. En este contexto, las trayectorias educacionales, así como otros proyectos personales, se harán posibles a partir del acceso al empleo.

Competencias

Las competencias transforman vidas e impulsan economías. Sin las competencias correctas, las personas permanecen al margen de la sociedad, el progreso tecnológico no se traduce en crecimiento económico y los países no pueden competir en las economías actuales. Las competencias profesionales son importantes como factor que facilita la inserción de los profesionales en el mercado laboral, aunque la adquisición y el único uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo. Puesto que una inserción se efectúa en base a diversos factores que holísticamente operan como facilitadores en la obtención del mismo. Sin embargo, la coexistencia

tóxica entre profesionales desempleados y empleadores que afirman que no encuentran a las personas con las competencias que necesitan revela que las competencias no se traducen automáticamente en mejores resultados económicos y sociales.

Reunir y usar pruebas sobre la demanda cambiante de competencias, así como investigar sobre el desarrollo de competencias a lo largo de la vida de una persona es el núcleo de las políticas de competencias. Durante las décadas pasadas, el mercado laboral en muchos se desplazó de la agricultura a la industria y, cada vez más, a los servicios. Estos cambios implican un declive de la demanda de habilidades manuales y trabajo físico, y un aumento de la demanda de competencias cognitivas e interpersonales, y de competencias de mayor nivel en general. Los gobiernos y las empresas necesitan trabajar juntos para recopilar evidencias sobre la demanda de competencias, presentes y futuras, con las cuales elaborar programas de estudio actualizados y brindar información para los sistemas de educación y formación.

De acuerdo a Trujillo (1999:45) El concepto de “competencia” fue planteado por David McClelland en 1973, “como una propuesta ante la insatisfacción sobre las medidas tradicionales utilizadas para pronosticar el rendimiento en el trabajo”. Las competencias tienen diversas conceptualizaciones, es un término polisémico y su categorización es amplia, aparentemente hay diversos tipos de competencias por los diferentes nombres que les asignan, no obstante la aplicación de éstas coinciden en ciertos ámbitos. Una clasificación conocida y que podría estandarizar todas las existentes es la categorización de la Organización Internacional del

Trabajo quien clasifica tres tipos de competencias; básicas, específicas y genéricas. A continuación una descripción de cada una de ellas:

1) Competencias básicas; se refieren a las adquiridas en el nivel preescolar e inicio de la escuela (hasta 11 o 12 años). 2) Competencias genéricas; son adquiridas en el período escolar y en la práctica de un oficio sirven para cualquier actividad profesional, son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos. 3) Competencias específicas; son aquellas competencias adquiridas en la especialización profesional, no son transferibles, indirectamente por las habilidades adquiridas que sean readaptadas y los contenidos tienen que estar ligados estrictamente a una especialidad definida (OIT: 2003).

La variedad es amplia, pero para fines de este análisis se elegirán las competencias profesionales como variable de estudio enfocándose únicamente a sus características y su potencialidad en el marco laboral, las cuáles consideran las capacidades, habilidades y actitudes de especialización que un individuo posee para desarrollo de cierta actividad referida al campo profesional. Según Manjón y López, (2008:52) las competencias profesionales “son adquiridas mediante la educación superior y son valoradas en el mercado laboral éstas mejoran la posibilidad de los individuos que la poseen en conseguir un empleo mediante la formulación de criterios académicos, competencias y calificación profesional que respondan a la demanda del mercado laboral”.

Según Bunk (1994:38), las competencias profesionales “son un conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión, resolver problemas de la misma profesión autónoma y flexiblemente, así como, tener la capacidad de asistir en el contexto profesional y en la organización del trabajo”. Además, considera una tipología de las competencias profesionales entre ellas; competencia técnica, metodológica, social y competitiva en donde cada una tiene una especificación.

Por otra parte cabe destacar que González J. y Wagenaar (2003:255), definen en el proyecto Tunning a las competencias profesionales como: “una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo”. Por tal razón, cabe resaltar que las competencias profesionales son factores que intervienen en el proceso de inserción de un profesional, pero el tener una formación superior ya no es garantía de inserción al mercado laboral.

Para fines de esta investigación se retomó la aseveración de competencia profesional de Bunk (1994:38), como un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes que se necesitan para ejercer una profesión y como variable importante en el proceso de inserción al proceso social de trabajo, considerando que existen otras dinámicas de inserción basadas en aspectos sociales que igualmente son determinantes para esta transición desde la universidad al mundo de trabajo, situación que se busca profundizar al dar a conocer la necesidad de la formación en una zona con alto potencial de

crecimiento y de empresas con niveles de alto riesgo operacionales que requieren de personas calificadas para ejercer su ocupación u oficio.

Es por ello que, en la sociedad actual es evidente que la aptitud para el empleo de una persona, su autonomía y su posibilidad de adaptación están directamente relacionadas con la capacidad que tenga para combinar y hacer evolucionar los distintos tipos de conocimientos necesarios para su desempeño. Esos conocimientos no son sólo conocimientos técnicos, sino también, y de forma muy especial, las aptitudes sociales: la capacidad de socialización, el comportamiento en el puesto de trabajo y las competencias correspondientes al nivel de responsabilidad que se ocupa, tales como la capacidad de cooperación, el trabajo en equipo y la creatividad, esto debido a la evolución de los mercados de trabajo ha modificado la concepción tradicional de la capacitación, lo mismo que sus contenidos, el nuevo perfil del trabajador debe considerarse un conjunto de competencias básicas y especializadas que posibiliten su inserción laboral.

Cualificación Profesional

Señala Aneas (2010:24) “la cualificación es el conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de formación o por experiencia laboral”. Se entiende que una persona está cualificada cuando en su desempeño laboral obtiene los resultados esperados, con los recursos y el nivel de calidad debido. La competencia se define como “el conjunto de conocimientos y

capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo”. La competencia de una persona abarca la gama completa de sus conocimientos y sus capacidades en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles, del básico al más alto.

Estructura de la Cualificación Profesional

Según Aneas (2010:25) “a cada cualificación se le asigna una competencia general, en la que se definen brevemente los cometidos y funciones esenciales del profesional”. En tal sentido se describen también el entorno profesional en el que puede desarrollarse la cualificación, los sectores productivos correspondientes, y las ocupaciones o puestos de trabajo relevantes a los que ésta permite acceder.

Evaluación de las competencias profesionales

Evaluar o certificar las competencias de una persona que pretende ingresar en el mundo del trabajo o que ya está trabajando en él es un proceso en el que el evaluador y el candidato a la certificación se ponen de acuerdo para obtener las evidencias requeridas por un perfil o norma de competencia para establecer si el desempeño laboral responde a ese perfil.

En concordancia a lo antes expuesto en un artículo publicado por revista FACES de la Universidad de Carabobo por la Dra Magda Cejas señala que en

Venezuela, se llevó a cabo en agosto de 1998, en la ciudad de Caracas, un evento que propiciaba la discusión sobre las experiencias que en materia sobre la Normalización, Formación y Certificación basada en competencias laborales se habían registrado, encuentro que pudo reseñar tres experiencias importantes: La primera de ellas es el Programa de Formación Integral de Trabajadores basado en Competencias "MAVESA", empresa considerada como la más importante productora en el renglón de margarina vegetal y otros productos de consumo masivo en Venezuela. El grupo Mavesa incorpora esta metodología recientemente, para iniciar el desarrollo de un programa de selección con un software con licencia de Hay/McBer para medir cuantitativamente las competencias detectadas.

La segunda experiencia se desarrolló a través de la presentación de la experiencia sobre la "Aplicación de las Competencias en los Procesos de los Recursos Humanos en PDVSA-CIED, destacando en la misma el Centro Internacional de Educación y Desarrollo (CIED) el cual ha creado el "Explorador de CIED de Competencia" (CIED-1999), permitiendo con ello medir las brechas entre conductas externas observables de un trabajador previo unos indicadores de productividad y las conductas requeridas por el perfil organizacional y de procesos, determinando si la brecha se relaciona con un problema de conocimiento, habilidades, destrezas, valores y/o actitudes. Las brechas destinadas irían orientadas a acciones de adiestramiento (cursos, charlas, técnicas motivacionales, talleres) de acuerdo a niveles de complejidad que se presenten. El explorador está acompañado por un software que levanta todo el diagnóstico y arroja automáticamente los instrumentos de evaluación que se propicien externa o internamente, así como la medición de la efectividad del adiestramiento en el proceso de evaluación y seguimiento.

La tercera experiencia compartida fue presentada por Electricidad de Caracas, quien desarrolló un sistema de Administración de roles y de Competencias, basado en el modelo de la empresa "Unión Fenosa" de España, modelo Británico y un diseño propio, permitiéndoles desarrollar 40 competencias técnicas, humanas y operativas agrupadas por familias u ocupacionales con una taxonomía y un software propios aplicables a los sistemas de selección, entrenamiento, evaluación, desarrollo y compensación. Es de destacar que Fundamental, tiene un modelo de certificación de Competencias basado en el método CONOCER, antes señalado, Unión Fenosa de España y desarrollo propio.

Todas estas experiencias se conjugan en un solo propósito en la convicción de su utilidad, orientadas hacia un mejor servicio de calidad, la competitividad y el mejor desempeño laboral. La acreditación de la experiencia laboral o la formación en una ocupación oficio son elementos claves, considerando que algunas empresas del sector del eje costero, poseen este tipo de programas de certificación, por lo que el nivel de exigencias es mayor y contar con personas formadas, calificadas y certificadas forman parte fundamental para tener acceso a las oportunidades de empleo generadas en estas empresas y es lo que les va a permitir tener una oportunidad de empleo.

El reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias del trabajador, requeridos por el sistema productivo independientemente de la forma como hayan sido adquiridos, le permite a su vez a la entidad de trabajo contar con un personal acreditado y por ende tener operaciones más seguras. Este proceso sustenta el testimonio escrito

de la cualificación de una persona para desempeñar determinada ocupación, de acuerdo con los requisitos de la norma de certificación que posee la empresa, siendo su principal objetivo reconocer las competencias prácticas individuales y sociales obtenidas por el trabajador a lo largo de la vida profesional y documentar y señalar las competencias exigidas en la realidad práctica del trabajo de modo de permitir la orientación de los programas de formación, preparación para el empleo, las estrategias de negociación, la definición de normas de seguridad y desempeño en el trabajo .

Inserción Laboral

Latinoamérica se caracteriza por dificultades en el mercado laboral y por contar con países en etapa en desarrollo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT: 2010) su constitución demográfica refleja una proporción importante de la población joven en edad de trabajar (PET) 104.2 millones de jóvenes que además presentan algún grado de vulnerabilidad al desempleo juvenil, pues 6.7 millones de jóvenes están desempleados los cuales representan el 44% del total de desempleados en América Latina.

Los niveles de actividad económica se estancaron a finales de los años 90 afectando al desempeño del mercado de trabajo y el proceso de inserción laboral de los jóvenes con tasas bajas de participación juvenil, un crecimiento de empleos informales o precarios y un cambio en la estructura de estos, en el que se redujo la participación de jóvenes en actividades agrícolas y manufactureras generando una mayor ocupación en el tercer sector, según Schkolnik (2005) y Weller (2003) citado por Pelayo M (2012:31), algunas problemáticas que se pueden generar en el proceso de inserción son:

1. Dudas sobre la pertinencia de la inversión en educación, capacitación y en la perspectiva del crecimiento económico por los problemas de inserción.
2. Débil acumulación de experiencia la cual afecta negativamente en los ingresos futuros de los jóvenes.
3. Un desfase entre los perfiles de la educación y de la demanda laboral.
4. La inserción laboral temprana o tardía que está vinculada con evidentes niveles de deserción escolar, afectando a jóvenes de origen pobre con mucha probabilidad de transmitirlo generacionalmente.
5. Los jóvenes con inserción precaria son parte de la población de riesgo implicando problemas de adaptación y marginación social.
6. La expansión de sistemas educativos tiene un doble efecto, el primero se asocia con la mayor permanencia de jóvenes en el sistema escolar y el segundo con la reducción de la participación laboral limitando la competencia intrarregional.

El hecho de acceder a una ocupación es cada vez más complejo siendo un momento clave la inserción laboral la cual es como señala Figuera (1996:129) “el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar en teoría, en una inserción laboral plena, donde se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y acorde con la formación adquirida”. Asimismo, es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo.

Por otra parte Fournet (1993 :352), asevera que la inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no

es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento”. Con base a esto y como punto de vista particular se puede deducir que la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupabilidad.

Factores que impactan en el proceso de la Inserción Laboral

Empleabilidad

De acuerdo a (Rodríguez, 2010:27) “La empleabilidad se sitúa en la encrucijada de los tres conceptos clave de las políticas sociales: la orientación, la formación y la ocupación”; dado que en la medida que se dé una buena orientación y se disponga o se reciba la formación más adecuada a las necesidades de la persona y del mercado de trabajo, las probabilidades de alcanzar la ocupación serán mejores. A si mismo tomando en cuenta lo señalado por Figuera (1996:198) postulados del modelo psicosocial de empleabilidad para presentar algunas ideas y principios sobre la empleabilidad se tiene:

-La causa de que un ciudadano pierda o no encuentre empleo, igual que la de que lo encuentre o lo conserve no sólo es de naturaleza socio-económica.

-La estructura socio-económica de oportunidades es sólo una condición necesaria pero no suficiente de la ocupación laboral.

-El empleo y desempleo no se reparte aleatoriamente entre los miembros de la población activa. Tras la igualdad jurídica de oportunidades se esconde una desigualdad social de probabilidades ante el empleo

-El acceso individual de un demandante de empleo a la ocupación de un puesto de trabajo depende, en parte de las exigencias del puesto ofertado.

-La política macroeconómica y la acción de los macro agentes sociales influyen en la oferta y en la configuración de la estructura de oportunidades objetivas de ocupación laboral. La misma puede reforzar probabilidades de ocupación por parte de algunos demandantes, aplicando medidas correctoras de desigualdades socio-demográficas y compensadoras.

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición según (Orgemer 2002:65) describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, formación y trayectoria profesional”. El factor de empleabilidad agrupa varios elementos que son importantes en la inserción laboral entre ellos la formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y las competencias, todos estos operan de manera importante porque son parte del perfil del egresado y le otorgan a éste las competencias profesionales para desarrollar actividades en el sector laboral relativo a la profesión adquirida.

Ante este escenario, mejorar la empleabilidad es un componente central para aumentar y mejorar los activos de los grupos vulnerables. Más allá de ello, orientar sus intervenciones es clave para mejorar su efectividad, pues implica que en vez de medir las intervenciones por las acciones implementadas, lo importante son sus resultados que deben favorecer la inserción laboral. La empleabilidad de los grupos vulnerables es débil por su escasez de capital humano (en este contexto, específicamente el acceso a educación y capacitación de buena calidad), social (relaciones sociales basadas en confianza, cooperación y reciprocidad) y cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante).

Por otra parte, cabe señalar otro término como es la ocupabilidad, la cual hace referencia a la posibilidad de inserción de acuerdo las oportunidades en el mundo laboral. Según (Blanco 2005: 207) “la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto”. Este modelo integra un acumulado de elementos claves en el proceso de inserción, los autores consideran aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. Asimismo atienden aspectos relacionados a las competencias, y consideran cuestiones de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos sociales, los cuáles para esta investigación son trascendentales y se analizaron a fondo dentro del marco del capital social.

En este mismo orden de ideas (Montané 1993:56), señala que la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad), el autor determina que la valoración del bagaje del demandante, las

características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción. Donde el bagaje del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral.

Modelo explicativo de la Inserción Laboral

De acuerdo a Blanch, 1990; Enguita, 1989; Figuera, 1996; Montané, 1993; Super 1991 citado por Donoso T (2000: 105). Los modelos que han intentado aproximarse al fenómeno de la inserción para explicar o predecir este proceso pueden englobarse en dos categorías. “ Aquellos que surgen de concepciones teóricas sobre cómo y por qué ocurre y aquellos que están derivados de planteamientos empíricos”. Los primeros tienen como ventaja representar una globalidad del proceso donde quedan agrupadas todas las variables relevantes, pero como contrapartida necesitan todavía ser experimentados en la práctica.

Los modelos de base empírica cuentan en su haber con un análisis de la realidad y por tanto con la consiguiente comprobación de las variables que incluyen, pero presentan como desventaja ser parciales y limitados a contextos ambientales y poblaciones muy específicas. Sin embargo, tanto en unos como en otros se observan tres sistemas en interacción: el demandante de un empleo, o sea el sujeto que quiere acceder a un puesto de trabajo con sus características específicas; el mercado de trabajo, con las características del empleador y de los procesos de reclutamiento y el flujo entre la oferta y la demanda; y por último, la política económica que establece la legislación en cuanto a contrataciones y características de apoyo al empleo.

Aun cuando el profesional no pueda intervenir directamente sobre el bloque de política laboral y económica debe conocer a fondo este tema ya que es imprescindible para la ayuda y planificación de la inserción teniendo en cuenta tanto la zona donde trabaja como los colectivos hacia los que se dirige. En relación a estas variables es necesario tener en cuenta los índices de paro y de contratación, el flujo de la oferta y la demanda, los programas de protección al paro, las medidas de fomento de la ocupación, cuáles son los sectores en expansión que crean puestos de trabajo y cuáles los que están en decadencia..etc., entre otros.

En relación a este punto es interesante resaltar lo anunciado por Hernández y López (1996:35), sobre “la necesidad de tener en cuenta el mercado laboral. En un estudio sobre evaluación de entidades formativas explicitan que en las convocatorias de ayudas a las acciones formativas debería indicarse de alguna manera las ramas o ámbitos profesionales de mayor futuro, entre otras cosas”. De lo contrario los subsistemas formativos sin una legislación normativa clara, definida con criterios de participación de los recursos, sin cauces claros de participación en los medios materiales que les permita realmente convertirse en subsistemas propiciadores de integración laboral-social de los colectivos mencionados.

La Infraestructura Personal

El bloque de infraestructura personal incluye variables como género, clase social y edad. Todas ellas afectarán a la inserción en mayor o menor medida. Son variables irreductibles del sujeto, le vienen dadas en cierta forma y las posibilidades de intervención sobre ellas es mínima. En los determinantes

personales se incluyen aquellas variables que hacen referencia a las actitudes, adquisiciones, capacidades, habilidades y características propias de las personas. Existe una relación de estas variables con la inserción, aunque la dirección o la intensidad de la relación es un tema todavía por acotar, denominado recursos y destrezas de inserción tanto a aquellas destrezas y estrategias que un sujeto utiliza para la búsqueda de trabajo, como aquellos otros recursos sociales que le brindan apoyo durante este proceso. Por último, el proceso de inserción representa para nosotros el momento puntual de búsqueda de trabajo que lleva emparejado unas conductas, unas expectativas y unas reacciones propias. Este proceso de inserción merece ser tratado como un bloque independiente y aparte.

En teoría existen los mismos derechos de hombres y mujeres para el acceso al mercado de trabajo, en la práctica las posibilidades que éste ofrece a las mujeres son limitadas. Las mujeres están poco representadas en sectores laborales, realizan trabajos donde perciben menores posibilidades de promoción, menos autonomía en las condiciones laborales y menos responsabilidad, nivel salarial inferior y mayores dificultades para el logro de un empleo. Las expectativas, las elecciones y las metas están condicionadas por el género por la existencia de una serie de barreras que afectarían a las mujeres, estas barreras pueden ser internas: miedo al éxito, orientación del rol sexual, realización de conductas de peligro, conflicto casa-carrera y baja autoestima académica; o externas: discriminación, rol social y la mayor o menor disponibilidad de recursos para el cuidado de los hijos (Farmer, 1976).

De acuerdo a Espín, Rodríguez, Donoso T (1996: 98) “La intervención puede intentar paliar, sobre todo, la influencia de las barreras internas

mediante la comprobación de las influencias que guían las elecciones, la importancia o no de la presencia de un modelo de rol, las actitudes hacia contenidos escolares y los estilos atribucionales”. Los recursos, el dinero y el apoyo social están ligados a una clase social determinada, que a su vez incidirá en el proceso de inserción prestando contactos y rebajando la angustia del sujeto. Es cierto que el sistema educativo actúa como unificador de las situaciones sociales, pero paradójicamente la clase social afecta a itinerarios de abandono escolar e inserción laboral temprana.

En este mismo orden de ideas señala Figuera, (1996: 120) que “a estos condicionantes hay que sumarle que los hijos activan sus expectativas y sus procesos de búsqueda de empleo por las percepciones que obtienen del trabajo de sus padres, o viceversa, los hijos de padres en paro son calificados de riesgo para la consecución de un trabajo”. Estos factores aumentan de intensidad en el caso de emigrantes extranjeros, los cuales carecen de recursos de apoyo sociales, relaciones establecidas y cualquier conexión social. La edad puede condicionar la inserción, aunque es una variable que aislada no ofrece ningún indicativo, sino es relacionándola con otras variables como la capacitación y las experiencias laborales que posea.

Es por ello que la inserción laboral sustenta la investigación partiendo del peso que recae en la capacitación, como el medio para superar las barreras instaladas en la población con oficios o clasificaciones industriales claves para las empresas del sector tanto petroquímico como petrolero, siendo estas las que generan mayor fuente de empleo a los habitantes de la zona y que no poseen educación formal, en algunas oportunidades con experiencias laborales, mientras que otros ni habilidades laborales ni trayectoria laboral.

Por tanto, el bienestar material de la población se basa en su capacidad y oportunidad de generar los medios necesarios para su subsistencia en un nivel digno para la gran mayoría de la población en la forma de ingresos laborales y en políticas públicas que proveen protección frente a riesgos específicos y complementen los ingresos de los hogares que por diversas razones no están en condiciones de generar los medios suficientes para un nivel de subsistencia socialmente considerado como mínimo.

En efecto, las oportunidades de la inserción laboral son distribuidas de manera desigual y hay grupos de la población cuya inserción productiva se ve obstaculizada estructuralmente, lo que transforma la dificultad de generar los ingresos requeridos en una constante y por lo que los colectivos correspondientes son especialmente vulnerables frente a situaciones de gran impacto como económicas, sociales y naturales. Por otra parte si bien la educación no garantiza una inserción laboral productiva y de calidad, para la gran mayoría sigue siendo una condición clave para alcanzarla. De hecho, la falta de educación formal es un obstáculo para la inserción. En este sentido la capacitación busca mejorar las competencias laborales de las personas y así mejorar su empleabilidad, a medida que aumenten sus competencias, se facilite la transición de la inactividad a la actividad en el mundo laboral.

Bases Legales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT: 2001) menciona que la capacidad de un país para beneficiarse de la economía del conocimiento depende de lo rápido que se pueda ajustar a su capacidad de generar y compartir conocimiento. En lo concerniente a Educación, la Carta Magna

Venezolana promueve la obligatoriedad, gratuidad, democratización y el libre acceso al sistema educativo. El artículo 102, establece el “derecho humano a recibir educación democrática, gratuita y obligatoria”, a su vez “es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento”, dejando clara la responsabilidad del Estado, de garantizarla y promoverla a todos los venezolanos, con apoyo de las familias y la sociedad, en consonancia con los criterios de universalidad, ética y pertinencia social.

Así mismo el artículo 103 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece que “toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades”, indicando nuevamente la obligación del Estado de garantizarla gratuitamente en todos los niveles, incluso pregrado universitario, y de crear y mantener instituciones, convenientemente dotadas “para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo”, y atender la creciente población que demanda el acceso. En referencia específica al trabajo como hecho social, el Artículo 25 de la Ley Orgánica de Trabajo para trabajadoras y trabajadores (2012) establece que:

El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las

trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano. En consecuencia, el proceso social de trabajo debe contribuir a garantizar: La independencia y la soberanía nacional, asegurando la integridad del espacio geográfico de la nación.

La soberanía económica del país asimilando, creando e innovando técnicas, tecnologías y generando conocimiento científico y humanístico, en función del desarrollo del país y al servicio de la sociedad.

El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población.

La seguridad y soberanía alimentaria sustentable.

La protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales.

En el proceso social del trabajo se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral.

El trabajo no es una actividad meramente económica y mercantil, este artículo abre paso a la revolución conceptual que asume al trabajo como la actividad humana más trascendental y liberadora capaz de potenciar y desarrollar todas las capacidades individuales y colectivas del ser humano logrando su más integral desarrollo físico, intelectual y espiritual. Igualmente, la riqueza producida por el proceso social de trabajo tiene un carácter social, colectivo y comunitario; es un beneficio para la sociedad en su conjunto y no es un privilegio ni una ganancia particular. Siendo esto así los procesos de formación dotan al ser humanos de conocimientos que los hace candidatos potenciales dentro de un mundo laboral cada vez más exigente y competitivo

y es lo que va a permitir que este individuo se desarrolle a plenitud. De igual manera en el artículo 299 de la Ley Orgánica de Trabajo para trabajadoras y trabajadores (2012) establece:

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

Este artículo señala la participación del Estado a través del proceso educativo para crear las condiciones y oportunidades, estimulando la formación, si bien es cierto que ha aumentado la inversión social, también es cierto que Morón y Puerto Cabello los entes educativos públicos de la zona no cuentan con los recursos que le permita atender la demanda de jóvenes, así como tampoco se ha incentivados programas de capacitación para adultos que van a la par con el crecimiento de esta región, aunque ciertamente el aparato productivo por su ubicación geográfica sería la pesca, es importante destacar y no dejar a un lado las empresas que por más de 50 años hacen vida en la zona y que son fuentes directas de empleo para lo cual requieren de personal preparado para atender la demanda de empleo.

Definición de términos básicos

Capacitación: Conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan para lograr que un individuo adquiera destrezas, valores o conocimiento teóricos, que le permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en un ámbito específico, con mayor eficacia. Se requiere de la existencia de un potencial para transformar en acto.

Cualificación Profesional: Conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de formación o por experiencia laboral.

Inserción Laboral: Proceso compuesto por diferentes actividades encaminadas a la consecución y/o creación de empleo y que conlleva a la búsqueda activa del mismo. Por ello será fundamental tener en cuenta las capacidades, formación y condicionantes del individuo.

Mano de Obra: Esfuerzo físico y mental que se pone al servicio de la fabricación de un bien.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación requirió de los elementos metodológicos necesarios para el desarrollo de sus objetivos. En tal sentido, Claret (2010:73) señala que “el marco metodológico recoge fundamentalmente los pasos a seguir desde que se inicia el estudio hasta su culminación, sobre las bases de la sistematización racional del fenómeno estudiado, en cuanto a los conocimientos obtenidos y en función de la demostración de los objetivos específicos”. Estos aspectos sirvieron para el desarrollo del estudio dirigido a capacitación de la mano de obra industrial del eje costero para su inserción en el proceso social del trabajo caso Morón y Puerto Cabello Estado Carabobo, conformada por 1152 personas con diferentes ocupaciones industriales, la data correspondiente a la Gran Misión Saber y Trabajo Carabobo (2012), de los cuales se extrajo una muestra de 285 personas.

Diseño y Tipo de investigación

De acuerdo con los objetivos de investigación, el diseño fue no experimental y el tipo de campo. Arias (2006:45) señala que el diseño no experimental “consiste en reflejar los hechos tal como se presentan en la realidad sin manipular las variables” en este caso específico de la mano de obra industrial de la población de Morón y Puerto Cabello Estado Carabobo. Es de campo descriptiva, ya que permitió a la investigadora contar con datos primarios provenientes de la muestra seleccionada y de la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En este orden de ideas, Flames (2003:65) define la investigación de campo como: “Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. Por consiguiente, la presente investigación analizó la situación actual de la capacitación de la mano de obra industrial del eje costero para su inserción en el proceso social del trabajo. Caso Morón y Puerto Cabello, Estado Carabobo, lo cual ayudó a describir e interpretar los problemas para explicar sus causas y predecir su ocurrencia, haciendo uso de los métodos de investigación conocidos.

Población y Muestra

Al momento de realizar una investigación de campo, siempre se hace necesario seleccionar el grupo de personas a quienes se les aplicará las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la población objeto de estudio. Tal como lo señala Claret (2010:79) la población es “cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características”. El desarrollo de la investigación se delimitó a analizar una población conformada por personas con ocupaciones u oficios registradas en la base de datos de la Gran Misión Saber y Trabajo data Carabobo (2012): Mecánico Montador, Mecánico Rotativo, Electricista de Montaje, Electricista de Mantenimiento, Ayudante Electricista, Andamiero, Soldador de Plancha, Soldador de Tubería, Soldador de Argón, Soldador Mixto, Ayudante de Soldador, Operador de Grúa Telescópica, Operador de Grúa Celosía, Operador de Montacargas, Instrumentistas, Fabricador, Ayudante Fabricador, Carpintero Metálico, Pintor, Obrero. Siendo un universo total de 1152 personas (en edad de 18 a mayores de 46 años).

En lo concerniente a la muestra, la misma se extrajo al azar simple 285 personas que formaban parte de la población estudiada, los cuales se contactaron en un centro de registro de empleo de la zona. La selección de los casos se realizó de acuerdo a la posibilidad de que éstos ya hubieran tenido contacto con el mercado laboral. Así mismo se eligió una población relativamente joven, con el objetivo de analizar las dinámicas actuales de este estrato por ser un grupo que va integrándose a las filas de la población activa en el proceso social de trabajo de la zona costera. La muestra según Balestrini (2006:130), se define como: "una parte o subconjunto de la población". A tal efecto, la muestra seleccionada será no probabilística. Pues Arias (2006:22) señala que "en este muestreo se selecciona intencionalmente la totalidad de la población".

Técnicas e Instrumentos de recolección de información

Una vez seleccionado el diseño de investigación y la muestra de acuerdo a la problemática planteada, la etapa subsiguiente consistió en recabar los datos pertinentes sobre las variables estudiadas, para de esta manera, codificar las mediciones obtenidas a fin de que fueran analizadas bajo ciertos criterios de fiabilidad. Según Hurtado (2000:89) las técnicas de recolección de datos son: "el conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve el investigador para la ejecución del trabajo indagatorio". La técnica utilizada fue la encuesta, definida por Bisquerra (1999:87), como "la captación de la opinión más repetida en referencia a una determinada materia y para lo cual se requiere de un grupo de preguntas realizadas a un conjunto de personas que fueron consideradas como muestra y representan a una población".

Para llevar a cabo la recolección de la información el instrumento que se empleó fue un cuestionario, según Tamayo y Tamayo (2000:208) “es un instrumento formado por una serie de preguntas que se contestan por escrito, a fin de obtener la información necesaria para la realización de una investigación”. Pardinás, (1982:76) explica que un cuestionario es “un sistema de preguntas que tiene como finalidad obtener datos para la investigación”. Por consiguiente para la recolección de datos se aplicó el instrumento de cuestionario, diseñado principalmente con preguntas de tipo selección múltiple, con alternativas de selección y preguntas dicotómicas con el fin de otorgarle facilidad y rapidez de respuesta, además, esta característica ayudó a que se evitaran dudas, errores de interpretación y permitieron un claro análisis de resultados.

El cuestionario está compuesto por 2 secciones, la primera de ellas con datos Socio demográficos: se preguntó sobre el sexo, edad, estado civil, años de experiencia, grado de instrucción, mientras que la segunda sección corresponde a las preguntas que dan respuestas a los objetivos planteados. Por otra parte también se empleó la metodología de diagrama de causa – efecto, entendiéndose como aplicado a personal de Recursos Humanos relacionadas con el proceso de Educación, Captación y Desarrollo, quienes intervienen en la selección de mano de obra calificada de tres empresas de la zona. (Petroquímica, petrolera, naviera)

Validez del Instrumento

El instrumento utilizado debe ser pertinente a la investigación, sirviendo de ayuda a la demostración de los resultados deseados. La validez, según

Parella y Martins (2010:160) es “la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir”. En este sentido, el instrumento utilizado fue sometido a juicio de un experto que verificó la precisión, y asertividad de todas las interrogantes descritas en él, con el fin de que arroje resultados con la mayor exactitud, evitando posibles desviaciones de la información.

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento se obtuvo por medio de coeficiente Alfa de Cronbach; al respecto, Hernández y otros (2010:253) explica que “el coeficiente produce valores que oscilan entre 0 y 1, su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente”.
Donde:

α = Coeficiente Alfa de Cronbach

N = Número de ítems del instrumento

ΣS^2 = Varianza de la Suma de los ítems

S_t^2 = Varianza total del instrumento

Los resultados se interpretaron de acuerdo con el siguiente cuadro de relación:

ESCALA	CATEGORÍA
0 – 0,20	Muy baja
0,21 – 0,40	Baja
0,41 – 0,60	Moderada
0,61 – 0,80	Alta
0,81 – 1	Muy alta

Interpretación: el coeficiente de confiabilidad del instrumento indica de 0.98 que al aplicar el instrumento varias veces a un mismo grupo (prueba piloto) en condiciones similares se observaron resultados parecidos en la primera y segunda vez en grado muy alto.

Técnicas de Análisis y Presentación de la información

El análisis de datos es el precedente para la actividad de interpretación. En este caso, se tomó en cuenta el análisis de los datos cuantitativos a través de estadísticas-descriptivas que arrojen los gráficos derivados de la aplicación del cuestionario. Para ello se presentaron gráficos de frecuencias y porcentuales a fin de dar respuesta a los objetivos planteados.

Estrategia Metodológica

En el cuadro metodológico se incluyen los principales tres objetivos específicos del estudio, el mismo se encuentra estructurado por las siguientes categorías: la dimensión que enmarca el contexto del objetivo, definición del objetivo, los indicadores como características observables y medibles de la dimensión, los ítems que dan respuestas a los indicadores, las fuentes a las cuales se recurre para obtener información y, por último, pero no menos importante, las técnicas e instrumentos a implementarse durante la recolección de información que serán respondidas para dar coherencia y crítica a la investigación. (Ver cuadro)

Cuadro N° 1
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
<p>1. Identificar el nivel de formación de la mano de obra industrial de la población de Morón y Puerto Cabello.</p>	<p>Nivel de Formación</p>	<p>Es el cambio de un estado al otro en proporción al avance en el logro de los objetivos y metas propuestas por el individuo. Cuanto mayor es el nivel de formación, mayores son sus oportunidades.</p>	<p>1. Formación Ocupación u oficio.</p> <p>2. Habilidades y Destrezas</p> <p>3. Competencias Obtenidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aspecto Socio Demográfico: edad, sexo, grado de instrucción, ocupación. 1. Ha participado en programas de capacitación. 4. Estudio en alguna institución educativa para llevar su ocupación u oficio. 5. Tiene conocimiento técnico del uso de máquinas, equipos, herramientas empleados en su ocupación u oficio 7. Considera que tiene algunas debilidades en relación a los conocimientos en el aspecto teórico de su trabajo. 8. Ha realizado cursos de capacitación para realizar sus labores en relación a su ocupación u oficio. 11. Los conocimientos obtenidos en los cursos le han permitido: Mejorar tiempo de respuestas ante una situación, realizar labores seguras, tomar acción, no ha contribuido en nada, ninguna de las anteriores. 	<p>Mano de obra industrial Morón – Puerto Cabello</p>	<p>Encuesta a través del Cuestionario</p>

Fuente: Roquiz (2016)

Cuadro N° 2
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
<p>2. Establecer mediante qué proceso del sistema educativo se ha formado en su oficio la población de las zonas de Morón y Puerto Cabello para su inserción en el proceso social de trabajo.</p>	<p>Educación Formal e Informal</p>	<p>La educación formal también conocida como formación reglada, es el proceso de educación integral correlacionado que abarca los niveles educativos y que conlleva una intención deliberada y sistemática que se concretiza en un currículo oficial, aplicado con definidos calendario y horario, es el aprendizaje ofrecido normalmente por un centro de educación o formación, con carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y que concluye con una certificación.</p> <p>La educación no formal es el aprendizaje que se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado (en objetivos didácticos, duración ni soporte) y normalmente no conduce a una certificación, ha sido creado expresamente para satisfacer determinados objetivos, surge a partir de grupos u organizaciones comunitarias.</p>	<p>Aprendizaje</p>	<p>9. Los conocimientos prácticos que tiene de su ocupación u oficio los ha adquirido mediante: cursos realizados, experiencia laboral, autoformación, ninguno de los anteriores.</p> <p>10. Ha realizado cursos de capacitación en su oficio mediante el: INCES, Entidad de Trabajos donde ha laborado, centros de formación privados, no ha realizado capacitación, ninguno de los anteriores.</p>	<p>Mano de obra industrial Morón – Puerto Cabello</p>	<p>Encuesta a través del Cuestionario</p>

Fuente: Roquiz (2016)

Cuadro N° 3
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
3. Establecer los factores que en materia de capacitación inciden en la inserción de la mano de obra industrial del eje costero en el proceso social de trabajo.	Diagrama Causa - Efecto	El Diagrama Causa-Efecto es una forma de organizar y representar las diferentes teorías propuestas sobre las causas de un problema.	Habilidades y Destrezas/ Certificación Ocupacional Capacitación	<p>2 Ha sido evaluado con respecto a sus habilidades en las diferentes entidades de trabajo donde ha laborado.</p> <p>3 Considera que la experiencia y los conocimientos son tomados en cuenta para ingresar a las entidades de trabajo del sector de Morón y Puerto Cabello.</p> <p>6 Le han informado que con sus conocimientos y experiencia laboral pueden optar a una certificación ocupacional.</p> <p>12 La capacitación ha influido en su desempeño laboral: Desarrollando habilidades y destrezas, permitiendo tener mayor oportunidad de empleo, permitiendo certificarse en su oficio, mejorando su clasificación, no ha influido en nada, ninguna de las anteriores.</p> <p>13 Considera que la capacitación le permitirá ingresar a los proyectos laborales de la zona de Morón y Puerto Cabello.</p>	Mano de obra industrial Morón Puerto Cabello	Tormenta de ideas - Entrevista a Personal de RR HH de Educación, captación y Desarrollo.

Fuente: Roquiz (2016)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, que se obtuvieron mediante la aplicación de un instrumento validado por especialistas, dirigido a doscientos ochenta y cinco (285) personas que conforman la mano de obra industrial del eje costero. Se requiere destacar la presentación de los resultados como referencia en primer lugar, se procedió a la tabulación de frecuencia para agrupar las afirmaciones correspondientes a cada persona entrevistada, seguidamente se presentan gráficos de barras por las dimensiones de años de experiencia laboral, sexo, edad, estado civil, grado de instrucción, ocupación u oficios, así mismo para aquellas respuestas de selección múltiple por último, gráficos circulares para respuestas dicotómicas y un análisis de la matriz Causa - Efecto.

Para dar respuestas a los objetivos de la investigación se procede a la ejecución de la encuesta a través del cuestionario el cual arrojó resultados que se tabula en una tabla definida por Hernández y otros (2000:343), como la distribución de frecuencias es “un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías”. La información recolectada a través de cada alternativa de respuesta elegida por los sujetos en investigación, se analizaron e interpretaron sustentados con las teorías que avalan el marco teórico que sirvió de soporte a la investigación realizada, los cuales se muestran a continuación:

Aspectos Socio – Demográficos

Tabla N°1 Años de Experiencia Laboral. Dimensión: Capacitación de la Mano de Obra Industrial del Eje Costero.

Distribución de la Población Años de Experiencia						
Años de Experiencia	1 A 5 años	6 A 10 años	11 A 15 años	16 A 20 años	MAS DE 20 años	Total
Frecuencia	66	83	45	41	50	285
Porcentaje	23	29	16	14	18	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N°1 Años de Experiencia Laboral.



Fuente: Roquiz (2016)

En la experiencia laboral se encuentra una tendencia alta entre de 6 a 10 años con un 83%, seguida de 1 a 5 años de experiencia, en tercer lugar más de 20 años de experiencia, de 11 a 15 años ocupan una cuarta posición, mientras que de 16 a 20 años se encuentran en la última posición.

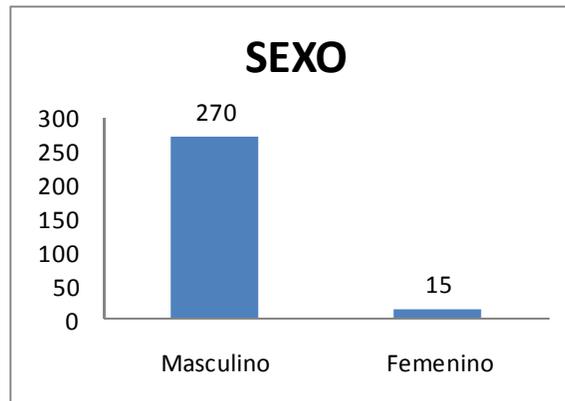
Tabla N°2 Sexo.

Dimensión: Capacitación de la Mano de Obra Industrial del Eje Costero.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	270	95
Femenino	15	5
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N°2. Sexo.



Fuente: Roquiz (2016)

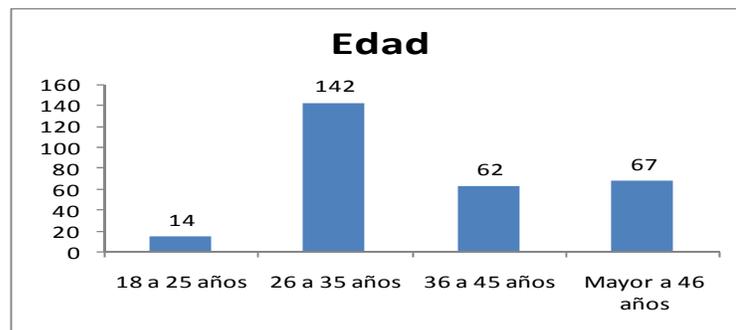
La población estudiada está conformado por 95% por hombre, mientras que un 5% de la misma corresponde a mujeres. Por lo que se pudiese inferir que la mayoría de las ocupaciones u oficios están conformadas por el sexo masculino. El bloque de infraestructura personal incluye variables como el género, la clase social y la edad. Todas ellas afectarán a la inserción en mayor o menor medida. Son variables irreductibles del sujeto, le vienen dadas en cierta forma y las posibilidades de intervención sobre ellas es mínima.

Tabla N°3 Edad. Dimensión: Capacitación de la Mano de Obra Industrial del Eje Costero

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25 años	14	5
26 a 35 años	142	50
36 a 45 años	62	22
Mayor a 46 años	67	23
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N°3. Edad.



Fuente: Roquiz (2016)

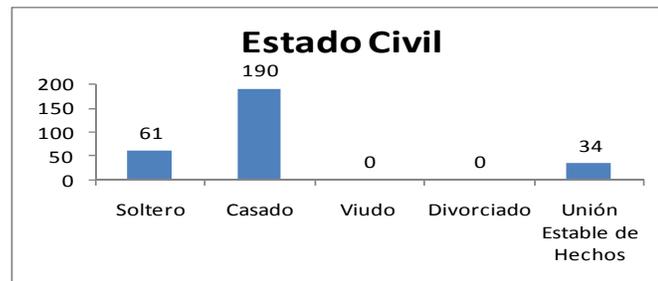
De acuerdo a la investigación realizada la población en estudio está conformada por 225 personas de sexo masculino en edad joven comprendidas entre 26 y 35 años, seguidos por los mayores de 46 años, posteriormente los de 36 a 45 años finalizando con los de edades comprendida entre 18 a 25 años, ocupando este grupo, un nivel donde la probabilidad de encontrar personas con experiencia, competencias y los conocimientos mínimos para desempeñarse en cada uno de los oficios estudiados son bajas.

Tabla N°4 Estado Civil. Dimensión: Capacitación de la Mano de Obra Industrial del Eje Costero

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	61	21
Casado	190	67
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
Unión Estable de Hechos	34	12
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N°4 Estado Civil



Fuente: Roquiz (2016)

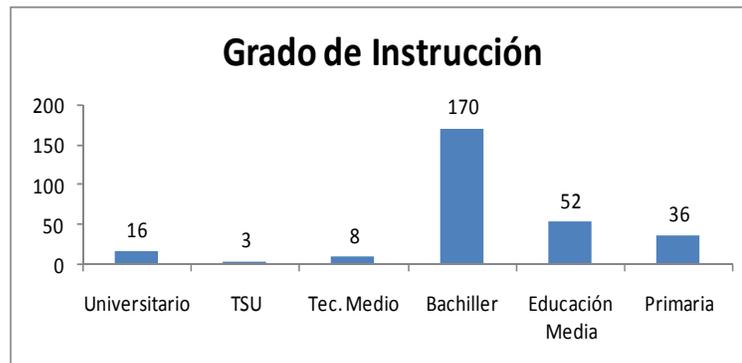
El estado civil oscila entre Casados 67%, solteros 21% y unión estable de hechos 12%. Por lo que la proporción de mayor porcentaje esta conformada por hombres que ya están legalmente establecidos y por ende poseen cargas familiares, por lo que tienen menos disposición de tiempo y escasa capacidad de financiamiento para pagar estudios.

Tabla N°5 Grado de Instrucción. Dimensión: Capacitación de la Mano de Obra Industrial del Eje Costero

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Universitario	16	5
TSU	3	1
Tec. Medio	8	3
Bachiller	170	60
Educación Media	52	18
Primaria	36	13
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N°5 Grado de Instrucción



Fuente: Roquiz (2016)

El nivel de formación está distribuido entre bachilleres representado por el 60%, lo que refleja que en la trayectoria educativa de estos estudiantes no hay una constancia de estudio en el sector público, la misma puede estar fundada en los bajos ingresos de la población y en la cantidad de oferta de escuelas pertenecientes del sector, educación media 18%, primaria 13%, universitario 5%, mientras que técnico medio representa un 3% y Técnico superior un 1%.

Tabla N°6 Ocupación u Oficio. Dimensión: Capacitación de la Mano de Obra Industrial del Eje Costero

Ocupación u Oficio	Frecuencia	Porcentaje
MECANICO MONTADOR	32	11
MEC ROTATIVO	21	7
ELECT. MONTAJE	4	1
ELECT. MTTO	24	8
AYUD ELECT	17	6
ANDAMIERO	48	17
SOLD. PLANCHA	18	6
SOLD, TUBERIA	18	6
SOLD. ARGON	0	0
SOLD MIXTO	3	1
AYUD. SOLD	58	20
OP GRUA TELESCOPICA	6	2
OPER GRUA CELOSIA	0	0
OP. MONTACARGA	11	4
INSTRUMENTISTA	8	3
FABRICADOR	0	0
AYUD FABR	15	5
CARPINTERO METALICO	0	0
PINTOR	2	1
OBRERO	0	0

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N°6 Ocupación u Oficio



Fuente: Roquiz (2016)

El oficio el cual se desempeña la mayoría del personal en estudio corresponde ayudante de soldador, lo que representa un 20% siendo este una de las ocupaciones que recibe capacitación corta en su oficio y cuyo nivel de complejidad es sencillo, por lo que no amerita estudios posteriores, andamios representa otro oficio de gran demanda del sector con un 17%, para el cual no existen instituciones que forme a los mismos, mecánico montador con un 11%, siendo este una de las ocupaciones que también tienden a tener demanda dentro del sector de las empresas del sector, mientras que los electricistas representan un 8%, siendo esta una ocupación en la que se pueden certificar personal con estudios de técnicos superiores y pre grado.

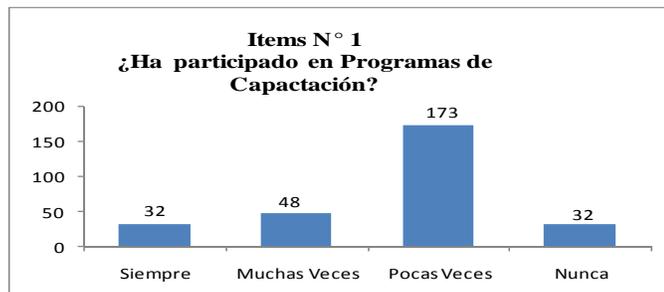
Tablas de Distribución de Frecuencias

Tabla N° 7. Ítems 1: Ha participado en Programas de Capacitación.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	32	11
Muchas Veces	48	17
Pocas Veces	173	61
Nunca	32	11
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Grafico N° 7 ítems 1: Ha participado en Programas de Capacitación.



Fuente: Roquiz (2016)

De acuerdo al total de respuestas del estudio se tiene que 32 personas lo cual representa un 11 % manifiestan haber tenido en un nivel de frecuencia que siempre han participado en programas de capacitación, mientras que 48 respondieron muchas veces para un 17%, por otro lado 173 coinciden que pocas veces han tenido oportunidad de participar para un 61%, quedando un 11% representado en una población de 32 personas que nunca han participado en programas de capacitación.

Ante este escenario se refleja la concordancia con lo establecido en La Organización Internacional del Trabajo (OIT: 2001) menciona que la capacidad de un país para beneficiarse de la economía del conocimiento depende de lo rápido que se pueda ajustar a su capacidad de generar y compartir conocimiento. En lo concerniente a Educación, la Carta Magna Venezolana promueve la obligatoriedad, gratuidad, democratización y el libre acceso al sistema educativo. El artículo 102, establece el “derecho humano a recibir educación democrática, gratuita y obligatoria”, a su vez “es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento”, dejando clara la responsabilidad del Estado, de garantizarla y promoverla a todos los venezolanos, con apoyo de las familias y la sociedad, en consonancia con los criterios de universalidad, ética y pertinencia social.

Por tal razón la capacitación es un proceso vital para el desarrollo de las habilidades y destrezas del individuo, la misma es necesaria para atender las necesidades de origen social y nuestro enfoque centra su interés en la capacitación de una población, que de una manera u otra se ve afectada no solo por su crecimiento acelerado, sino también por problemas de índole

social, que la ha privado de este proceso. En este mismo orden de ideas la Psicología Social o Comunitaria posee vinculación con el trabajo de estudio en vista que su propósito central es contribuir a la emancipación de sectores oprimidos, tal es el caso de las poblaciones del eje costero en donde prevalece los bajos ingresos de las personas que forman el sector.

Tabla N° 8. Ítems2: Ha sido evaluado con respecto a sus Habilidades en las diferentes Entidades de Trabajo donde ha laborado.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	109	38
Muchas Veces	71	25
Pocas Veces	72	25
Nunca	33	12
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Grafico N° 8. ítems2: Ha sido evaluado con respecto a sus Habilidades en las diferentes Entidades de Trabajo donde ha laborado.



Fuente: Roquiz (2016)

Según datos obtenidos 109 personas representan un 38% que indican que siempre han sido evaluado con respecto a las habilidades en las diferentes entidades de trabajo donde ha laborado, mientras que 71

personas para un 25% consideran que muchas veces son evaluados, por otro lado 72 de los encuestados coinciden que son pocas las veces para un 25%, por último 33 sujetos de la población en estudio exponen que nunca para un 12%.

Aunque un cierto número de la población ha sido evaluada con respecto a sus habilidades, todavía hay un número que no, evaluar las habilidades en las entidades de trabajo permite ver más allá del conocer o no las actividades realizadas, ya que se establecen competencias integrales en cada individuo. El ser humano posee actitudes que varían de un individuo a otro como: honestidad, ética, perseverancia, puntualidad, apertura en la actividad laboral con otros profesionales, así como también permite medir el trabajo en equipo, adaptación al cambio, desenvolvimiento bajo presión. En consecuencia las habilidades están estrechamente ligadas a la capacitación, donde las mismas van a responder a la medida del proceso de aprendizaje al cual está expuesto cada individuo.

En concordancia a lo antes citado, es importante destacar que las principales fuentes de empleo del sector como la industria petrolera, petroquímica y naviera exigen que su personal esté capacitado y certificado en su oficio de allí deriva muchas veces el poder ingresar a la entidad de trabajo. En consecuencia la empleabilidad tiene su importancia, ya que la misma se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. El factor de empleabilidad agrupa varios elementos que son importantes en la inserción laboral entre ellos la formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y las

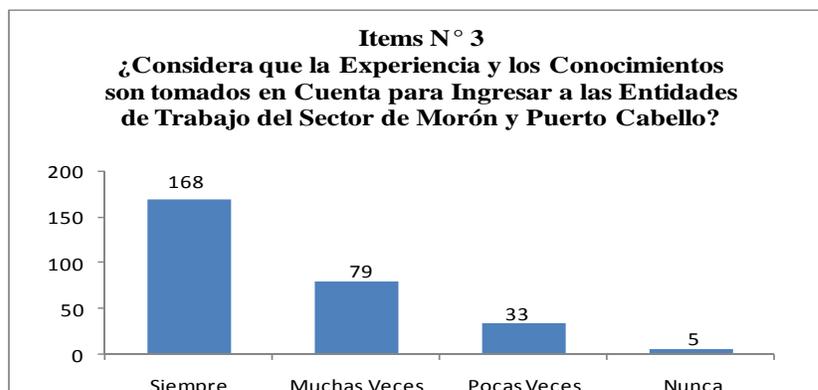
competencias, todos estos operan de manera importante porque son parte del perfil del egresado y le otorgan a éste las competencias profesionales para desarrollar actividades en el sector laboral relativo a la profesión adquirida o a la ocupación u oficio en la cual se ha formado.

Tabla N° 9. Items3: Considera que la Experiencia y los Conocimientos son tomados en Cuenta para Ingresar a las Entidades de Trabajo del Sector de Morón y Puerto Cabello.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	168	59
Muchas Veces	79	28
Pocas Veces	33	11
Nunca	5	2
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Grafio N°9. Ítems 3: Considera que la Experiencia y los Conocimientos son tomados en Cuenta para Ingresar a las Entidades de Trabajo del Sector de Morón y Puerto Cabello.



Fuente: Roquiz (2016)

Al momento de evaluar la experiencia y los conocimientos, 168 personas de la población en estudio manifestó que siempre son tomando en cuentas estos tópicos, lo que refleja un 59%, 79 personas consideraron que muchas veces tener experiencia y conocimiento en sus oficios son tomados en cuenta para un 28%, sin embargo 33 de los encuestados indican que son pocas las veces para un 11% y 2% reflejado en 5 personas entrevistadas consideran que nunca para un 2%. Al momento de iniciar una búsqueda de trabajo, es imprescindible tener muy claro que ocupaciones trabajar. Cada persona tiene aptitudes y competencias personales y profesionales que la hacen más competitivas que otras para desarrollar u tipo de trabajo. Toda actividad supone tener requisitos para su desarrollo, inclusive las consideradas sencillas, suponen conocer y dominar un procedimiento, herramientas, materiales y condiciones de trabajo.

Según Bunk (1994:38), las competencias profesionales “son un conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión, resolver problemas de la misma profesión autónoma y flexiblemente, así como, tener la capacidad de asistir en el contexto profesional y en la organización del trabajo”. Además, considera una tipología de las competencias profesionales entre ellas; competencia técnica, metodológica, social y competitiva en donde cada una tiene una especificación. Ante este escenario las experiencia laboral ayuda a desarrollar esas habilidades y destrezas que hacen más competitivo a la persona al momento de ingresar a una entidad de trabajo.

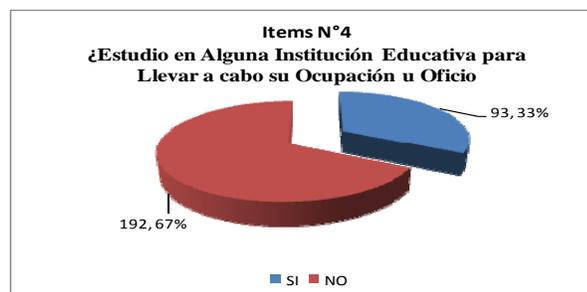
Por otra parte el Artículo 25 de la Ley Orgánica de Trabajo para trabajadoras y trabajadores (2012) en unos de sus literales establece la importancia del desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población. Es por ello que el derecho de poder estar dentro de una entidad de trabajo va a permitir que el individuo no paralice su proceso de transformación del conocimiento con base al desarrollo de su experiencia laboral sino también social a mejorar su calidad de vida.

Tabla N° 10. Ítems 4: Estudio en Alguna Institución Educativa para Llevar a cabo su Ocupación u Oficio.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	93	33
NO	192	67
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N°10 Ítems4: Estudio en Alguna Institución Educativa para Llevar a cabo su Ocupación u Oficio



Fuente: Roquiz (2016)

En la investigación al explorar si las personas habían estudiado en alguna institución para llevar a cabo su actividad laboral 192 de los encuestados respondieron que no, lo cual representa un 67%, mientras que un 33% reflejado en 93 de los encuestado respondieron que sí. Por tanto, se pone en manifiesto lo contemplado en materia de Educación en la Carta Magna Venezolana en su artículo 299 establece que: El Estado a través del proceso educativo creará las condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo dignos, seguros y productivos, que garanticen el bienestar del trabajador, la trabajadora, sus familias, comunidades, y orientados al desarrollo integral de la Nación.

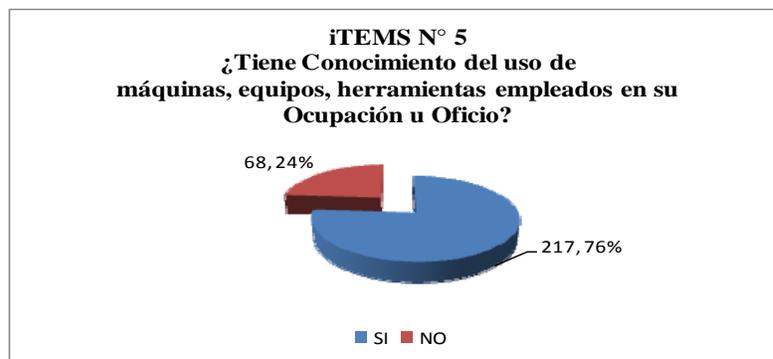
En la zona de estudio son pocos los institutos que forman a la mano de obra calificada, recordando que los mismos regularmente eran formados a través de las escuelas técnicas, que en su oportunidad, algunas de ellas fueron cerradas siendo este tiempo la edad promedio de la población. Es por ello que la creación de nuevos institutos a través del Estado, así como alianzas estratégicas del sector empresarial del sector permitirá formar hombres y mujeres a la medida de las necesidades reales del sector, en donde la gratuidad amplíe sus horizontes a este sector de la población.

Tabla N° 11. Items5: Tiene Conocimiento del uso de equipos, máquinas, herramientas empleados en su ocupación u oficio.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	217	76
NO	68	24
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Grafico N° 11 Ítems5: Tiene Conocimiento del uso de equipos, máquinas, herramientas empleados en su ocupación u oficio



Fuente: Roquiz (2016)

En relación al estudio del conocimiento que posee la población en relación al uso de quipos, máquinas y herramientas, la misma manifestó que sí conocen evidenciado en 217 personas lo cual constituye un 76%, por otra parte un 24% representado por 68 personas respondieron de forma negativa. Pérez (2006) en su trabajo de grado al Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo titulado “**Programa de Capacitación Sindical para los Trabajadores Directivos de los Sindicatos de Obreros de la Salud**”, refiere que existen debilidades en cuanto a las habilidades gerenciales de la dirigencia sindical por parte de los directivos de dichas

organizaciones, detectándose deficiencias en cuanto al cumplimiento de los principios que fundamentan la Acción Sindical, sobretodo el principio de Autonomía, Exclusividad y Democracia.

Al comparar este estudio con los resultados de la investigación se puede manifestar que la población de la mano de obra industrial del eje costero conoce las herramientas, máquinas y equipos con las cuales realiza sus actividades, pero habría que preguntarse si este conocimiento es empírico, de ser así la población le está dando el nombre correcto a las herramientas o equipos, el uso y conservación adecuado para un mantenimiento preventivo de los mismos. Po lo que el trabajo señalado anteriormente por Pérez es de relevancia ya que el mismo evaluó la competencias técnicas y transversales que debe tener y desarrollar un personal directivo en relación a las actividades que realizan en su día a día y esta competencia técnica y del hacer es la que se debe fomentar en la población del sector costero.

Tabla N° 12. Items6: Le Han Informado que con sus conocimientos y experiencia Laboral puede Optar a una Certificación Ocupacional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	234	82
NO	51	18
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N° 12. Ítems6: Le Han Informado que con sus conocimientos y experiencia Laboral puede Optar a una Certificación Ocupacional



Fuente: Roquiz (2016)

De acuerdo a la población encuesta de 285 personas un 82% representada por 234 personas manifestaron que están informados en relación a la opción que tienen de certificarse en su ocupación u oficio, por otro lado un 18% representado por 51 personas declararon no tener conocimiento lo que representa un 18%. Señala Aneas (2010:24) “la cualificación es el conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de formación o por experiencia laboral”. Se entiende que una persona está cualificada cuando en su desempeño laboral obtiene los resultados esperados, con los recursos y el nivel de calidad debido.

De acuerdo a estudios anteriores la revista FACES de la Universidad de Carabobo en un estudio desarrollado por la Dra Magda Cejas señala que en Venezuela, se llevó a cabo en agosto de 1998, en la ciudad de Caracas, un evento que propiciaba la discusión sobre las experiencias que en materia sobre la Normalización, Formación y Certificación basada en competencias laborales y uno de los centro a los cuales hace referencia dicho estudio,

corresponde al Centro Internacional de Educación y Desarrollo (CIED – PDVSA), el cual en la actualidad se mantiene vigente no solo para establecer las brechas de conocimiento de su personal directo, si no también este sistema es empleado para certificar a través de pruebas teóricas y prácticas el personal que en sus diferentes ocupaciones u oficios van a realizar trabajos de mantenimiento en su complejo refinador. De aquí la importancia que se debe establecer a los procesos de formación, capacitación y certificación del personal del Eje costero, a fin de que el personal sea aún más competitivo a los proyectos actuales y futuros de la zona, por ser este un requisito obligatorio para su ingreso a la industria.

Tabla N° 13. Ítems 7: Considera que tiene debilidad en Relación a los conocimientos desde el Aspecto Teórico de su Trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	196	69
NO	89	31
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N° 13 Ítems 7: Considera que tiene debilidad en Relación a los conocimientos desde el Aspecto Teórico de su Trabajo.



Fuente: Roquiz (2016)

De la Población en estudio de 285 personas 196 afirmaron tener debilidad desde el punto de vista teórico en relación a las actividades que se ejecutan lo que expresa un 69%, por otro lado 89 personas manifestaron no tener ningún tipo de debilidad desde el punto de vista teórico para un 31%. Por su parte, Merzthal (2001), en su documento titulado “**La Capacitación como instrumento de Marketing para la generación de Valor de las Empresas Industriales en el Perú**”, plantea una situación coyuntural y pretende reflejarla en un modelo llamado valor, a través de la capacitación industrial, la cual le genera valor al individuo y este, a su vez, a la organización mediante la mejora de competencias. El autor se refiere que a medida que el individuo adquiere formación, sus habilidades y destrezas se van desarrollando, permitiendo así contribuir con medición del nivel de aprendizaje y el desempeño, la cual se tiene que llevar a cabo de manera objetiva, exhaustiva, controlada y confiable.

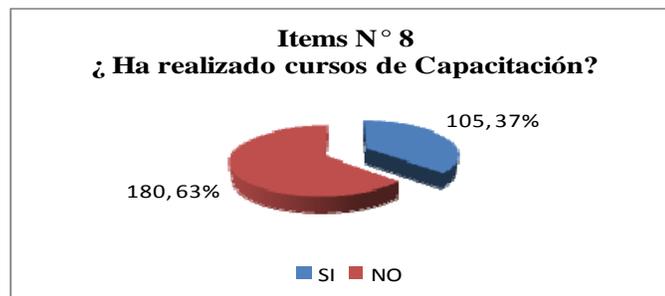
En relación con la investigación, La población en estudio ha adquirido su conocimiento a través de la experiencia la mayoría llamados artesanos no poseen un proceso de educación formal que permita tener esa información teórica de aquellos aspectos relevantes en relación a las actividades que ejecuta en su trabajo, por lo que no contar con capacitación algunas dimensiones de las competencia se ve afectada y por ende su desempeño.

Tabla N° 14. Ítems 8: Ha realizado cursos de Capacitación.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	105	37
NO	180	63
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Grafico N° 14. Ítems 8: Ha realizado cursos de Capacitación.



Fuente: Roquiz (2016)

De los resultados obtenidos un 63% representado por 180 personas señalan que no han realizado cursos de capacitación y un 37% para un total de 105 personas encuestadas manifiestan que sí han realizado cursos de capacitación. Martínez, Herrera y Gómez (2010), en su investigación titulada **“Plan de Capacitación para el Personal del Centro de Rehabilitación Integral de Oriente para Mejorar el Servicio al Usuario Externo”**. Dicha investigación centra su interés en proporcionar capacitación a los miembros del centro de rehabilitación a fin de mejorar la calidad de servicio.

Cuando se habla de capacitar es sinónimo de mejora en las actividades realizadas. En referencia a los antecedentes de la investigación y con base a los resultados obtenidos, este estudio se relaciona debido a que su objetivo constaba a través de un programa de capacitación mejorar la calidad de servicio, al dotar a cada uno de los trabajadores con las herramientas mínimas necesarias para brindar una mejor atención al cliente. Si la mayoría de la población del eje costero pudiese percibir o ser incorporados a programas de capacitación, les permitiría adaptarse al crecimiento acelerado de la zona y la potencialidad de la misma, por lo que hay de dotar de las

herramientas a través del conocimiento al sector que en su mayoría se desempeña con oficios industriales de acuerdo a las principales empresas del sector como lo son petroquímica y refinación.

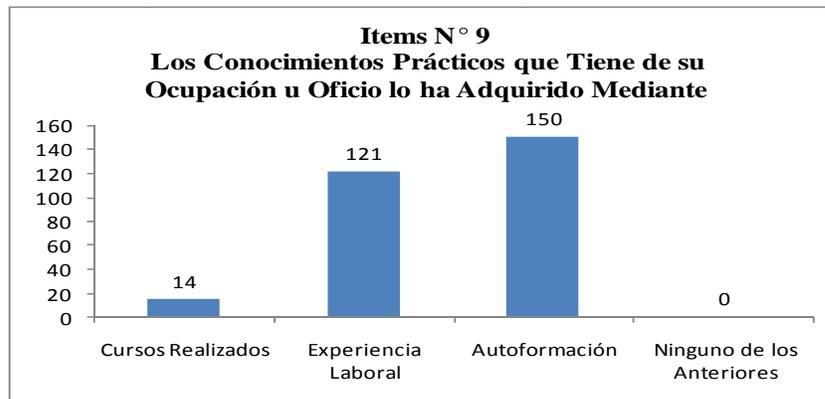
Tal como lo señala Schkolnik (2005) y Weller (2003) citado por Pelayo M (2012:31), algunas problemáticas que se pueden generar en el proceso de inserción se encuentran las dudas sobre la pertinencia de la inversión en educación y capacitación, así como también el desfase entre los perfiles de la educación y de la demanda laboral. En este sentido la capacitación aunque es relevante en el mundo laboral, existe la duda si es oportuno invertir o no, ya que en algunos casos las organizaciones no lo ven atractivo en vista del clima de incertidumbre si continua o no la relación laboral, mientras que por otra parte el dotar de conocimiento requiere de inversión para así atender a los perfiles y a las demandas en las diferentes entidades de trabajo.

Tabla N° 15. Ítems 9: los Conocimientos Prácticos que Tiene de su Ocupación u Oficio lo ha Adquirido Mediante

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Cursos Realizados	14	5
Experiencia Laboral	121	42
Autoformación	150	53
Ninguno de los Anteriores	0	0
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N° 15 ítems 9: los Conocimientos Prácticos que Tiene de su Ocupación u Oficio lo ha Adquirido Mediante



Fuente: Roquiz (2016)

De la Población encuestada se obtuvo que 14 personas manifestaron que sus conocimientos prácticos se deben a cursos realizados para un 5%, 121 opinan que es gracias a su experiencia laboral para 42%, mientras que otros 150 coinciden que adquirieron su conocimiento por la autoformación lo que representa un 53%. De acuerdo a Rodríguez, (2010:27) “La empleabilidad se sitúa en la encrucijada de los tres conceptos claves de las políticas sociales: la orientación, la formación y la ocupación”; dado que en la medida que se dé una buena orientación y se disponga o se reciba la formación más adecuada a las necesidades de la persona y del mercado de trabajo, las probabilidades de alcanzar la ocupación serán mejores. La empleabilidad es la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional.

La misma difiere de la ocupabilidad, la cual hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. Ante este escenario, la capacitación se interrelaciona con las oportunidades de educación que se les presentan al ser humano con miras a encontrar y conservar un trabajo decente en el proceso social de trabajo. En

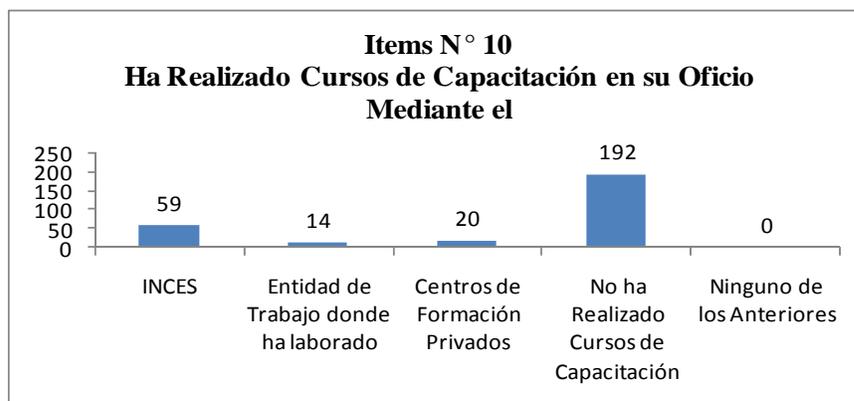
consecuencia debido a las pocas oportunidades de formación, la mayoría de las personas con oficios se adaptan más a la definición de ocupabilidad que empleabilidad, ya que el factor primordial de ejercer cualquier actividad radica en poder tener un ingreso más que poder desarrollarse laboralmente. Es por ello que a través de programas de capacitación se pudiese reinvertir este proceso en donde cada persona pueda desarrollarse de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y destrezas.

Tabla N° 16. Ítems 10: Ha Realizado Cursos de Capacitación en su Oficio Mediante el:

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
INCES	59	21
Entidad de Trabajo donde ha laborado	14	5
Centros de Formación Privados	20	7
No ha Realizado Cursos de Capacitación	192	67
Ninguno de los Anteriores	0	0
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N° 16. Ítems10: Ha Realizado Cursos de Capacitación en su Oficio Mediante el:



Fuente: Roquiz (2016)

En los resultados obtenidos se tiene que de una población de 285 personas 59 respondieron que han realizado cursos de capacitación a través del INCES lo cual representa un 21%, 14 de los encuestados manifiestan que a través de las entidades de trabajo donde han laborado se han capacitado para un 5%, 20 personas coinciden que a través de centros de formación para un 7% mientras que 192 personas no han realizado cursos de capacitación para un 67%.

De acuerdo a Trujillo (1999:45) El concepto de “competencia” fue planteado por David McClelland en 1973, “como una propuesta ante la insatisfacción sobre las medidas tradicionales utilizadas para pronosticar el rendimiento en el trabajo”. Las competencias transforman vidas e impulsan economías. Sin las competencias correctas, las personas permanecen al margen de la sociedad, el progreso tecnológico no se traduce en crecimiento económico y los países no pueden competir en las economías actuales.

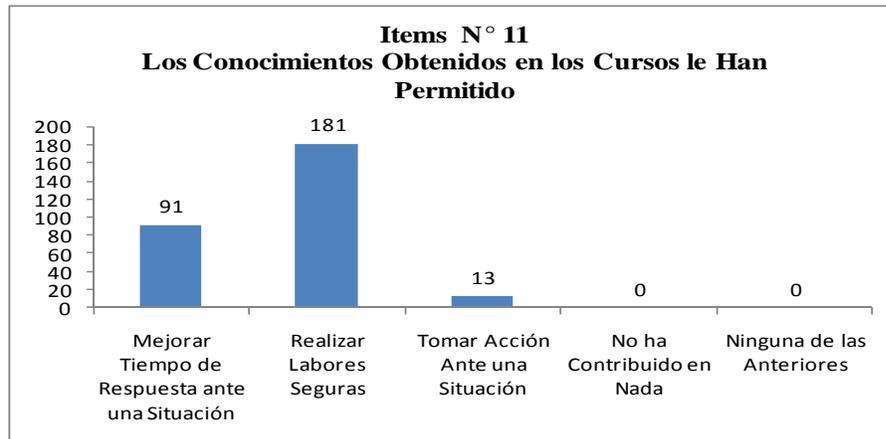
Por tal motivo la población estudiada posee dos tendencias una mas marcadas que otra, el que no ha realizado cursos de capacitación y aquellos que lo han realizado a través del INCES, considerando que esta es la única sede del sector, que cubre las demandas de las empresas del eje con aperturas de programas de acuerdo a sus necesidades y atiende a una parte de la comunidad en base a los cursos ofertados. En este sentido el no poder tener acceso a una formación técnica delimita la inserción de esta población en el proceso social de trabajo.

Tabla N° 17. ítems11: Los Conocimientos Obtenidos en los Cursos le Han Permitido:

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Mejorar Tiempo de Respuesta ante una Situación	91	32
Realizar Labores Seguras	181	63
Tomar Acción Ante una Situación	13	5
No ha Contribuido en Nada	0	0
Ninguna de las Anteriores	0	0
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N° 17. Ítems 11: Los Conocimientos Obtenidos en los Cursos le Han Permitido:



Fuente: Roquiz (2016)

El 32 % de la población encuestada manifiesta que los conocimientos obtenidos en los cursos le han permitido mejorar tiempo de respuesta ante una situación, un 63% considera que le ha ayudado en relazar labores seguras, y un % tomar acción ante una situación. La tendencia esta muy marcada a realizar labores seguras, es importante señalar que la población en estudio se ha desarrollado en un eje donde las principales empresas que generan empleo poseen un alto índice de riesgo tipo “A” por lo que se pudiese inferir que posiblemente las organizaciones hacen referencia en la

seguridad en sus procesos, por lo que a través de campañas internas e información suministrada al personal al momento de ingresar pudiese influir en la percepción de los encuestados al manifestar que la capacitación lo ayuden a ejecutar operaciones seguras, por lo que todavía no conciben a la capacitación como un proceso de desarrollo cognitivo, donde no solo van a tener seguridad en sus actividades, sino que también pueden mejorar su tiempo de respuestas y tomar acción ante una situación.

Tabla N° 18. Ítems 12: La Capacitación ha influido en su desempeño laboral:

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Desarrollando más Habilidades y Destrezas	70	25
Permitiendo Tener mayor Oportunidad de Empleo	117	41
Permitiendo Certificarse en su Oficio	66	23
Mejorando su Clasificación	32	11
No ha Influido en Nada	0	0
Ninguna de las Anteriores	0	0
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N° 18. Ítems12: La Capacitación ha influido en su desempeño laboral:



Fuente: Roquiz (2016)

Un 70 Personas de las encuestadas expresan que la capacitación ha influido en su desempeño laboral desarrollando más habilidades y destrezas lo cual representa un 25%, 117 para un 41% están de acuerdo que permite mayor oportunidad de empleo, 66 personas para un 23% dice que permite certificarse en su oficio, 32 personas para un 11% consideran que permite mejorar su clasificación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT: 2001) menciona que la capacidad de un país para beneficiarse de la economía del conocimiento depende de lo rápido que se pueda ajustar a su capacidad de generar y compartir conocimiento. Mientras mayor sea el conocimiento de las personas, así será el crecimiento del país, ya que contará con personal formado que atenderá a las demandas del mercado.

Tabla N° 19. Ítems 13: Considera que la Capacitación le Permitirá Ingresar a los Proyectos Laborales de la Zona de Morón y Puerto Cabello

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	261	92
NO	24	8
Total	285	100

Fuente: Roquiz (2016)

Gráfico N° 19. Ítems 13: Considera que la Capacitación le Permitirá Ingresar a los Proyectos Laborales de la Zona de Morón y Puerto Cabello

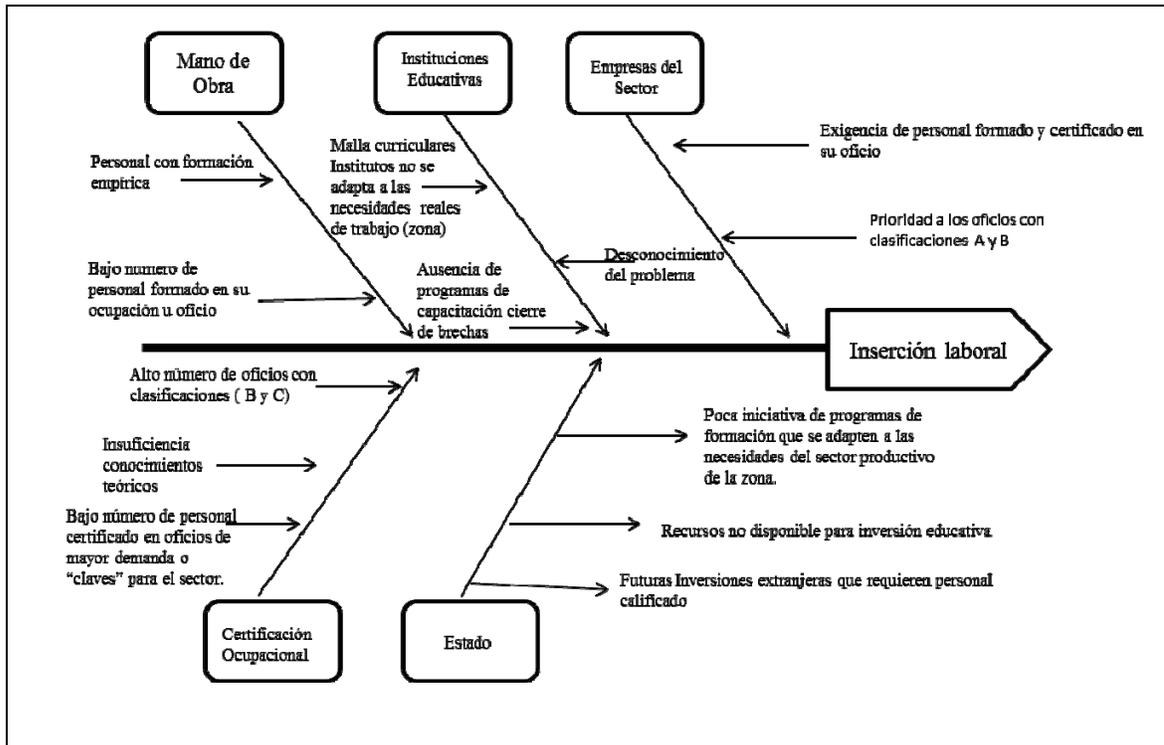


Fuente: Roquiz (2016)

El análisis descriptivo del total puntaje de personas encuestadas 261 concuerdan que recibir capacitación le permitiría ingresar a los proyectos futuros de la zona de estudio lo que se refleja en un 92%, mientras que un 8% representado en el 24 personas consideran que no. Páez (2008), en su trabajo de grado a Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo titulado **“Mecanismos Implementados por el Estado Venezolano para Garantizar la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad”**. Esta investigación, aun cuando no plantea la capacitación, sirve de aporte, ya que se plantean las estrategias propiciadas por el estado a fin de garantizar la inserción laboral. Figuera (1996:161) “no se dispone de teorías globales o de la inserción. En su lugar se encuentran intentos fragmentarios de desarrollo teórico, como resultado de un enfoque empírico parcial y adscrito a un determinado campo de conocimiento (economía, sociología, psicología)”.

De las evidencias analizadas, aun cuando la mayoría población está conformada por bachilleres, un alto porcentaje de 92% considera que si tuviesen el acceso a programas de capacitación, esto le permitiría insertarse en el proceso social de trabajo, por otra parte pero no menos importante, datos anteriores nos reflejan que la población ha sido formada de forma empírica en base a los que en su oportunidad ellos consideraron oficios relevantes para ingresar a las entidades de trabajo por lo que esto pudiese repercutir que la forma de considerar que el eje está en pleno desarrollo, que la tecnología, así como las nuevas tendencias del mercado avanza, la opción para poder mantenerse de forma competitiva, liberadora y participativa es capacitándose.

Diagrama Causas y Efecto de las Necesidades de Capacitación del Personal Industrial del Eje Costero



Fuente: Roquiz (2016)

CONCLUSIONES

Cuántos hombres y mujeres se encuentran empleados y cuán productivos son en su trabajo es algo que tiene mucho que ver con las oportunidades de que dispongan para adquirir y mantener competencias que sean de relevancia. El desarrollo de competencias es percibido por países, empresas y personas por igual como un elemento estratégico, y en consecuencia buscan aumentar sus inversiones en este campo. La capacitación se destaca por estar claramente enfocada hacia una necesidad de conocimiento o habilidad, existe una identificación clara de los sujetos por capacitar, se debe contar con una descripción detallada del desempeño requerido después del proceso educativo, el programa debe estar diseñado de manera práctica y relevante. A su vez, es importante destacar que la capacitación se concibe como una articulación de estrategias y medios que dan respuesta a las necesidades identificadas, de acuerdo con los procesos de trabajo, competencias laborales y demandas institucionales.

Con relación al objetivo específico N°1 Identificar el nivel de formación de la mano de obra industrial de la población de Morón y Puerto Cabello, La población estudiada está conformada por jóvenes en edades comprendidas entre 26 a 35 años, seguidos por lo de edad entre 36 a 45 años; la mayoría de los encuestados son de sexo masculino, en el cual prevalece el estado civil con la proporción de mayor porcentaje conformada por hombres casados con un 67%, que ya están legalmente establecidos y por ende poseen cargas familiares, por lo que tienen menos disposición de tiempo y escasa capacidad de financiamiento para pagar sus estudios.

En relación a los años de experiencia, esta oscila entre 6 a 10 años con un 83% y de 1 a 5 años con un 66%, mientras que el grado de instrucción el mayor índice se evidencia en los bachilleres con un 60% seguido de la educación media con un 18%. En consecuencia estos parámetros corresponden al bloque de infraestructura personal los cuales incluyen variables como el género, la clase social y la edad, donde todos ellos afectarán a la inserción en mayor o menor medida.

En referencia a lo anterior, muchos de los encuestados no han continuado su formación y se han dedicado a ejercer actividades en concordancia a las demandas del sector, por lo que sirve de soporte el resultado en cuanto a las ocupaciones u oficios, donde prevalece el de ayudante de soldador con una de las principales alternativas de actividad laboral representada por un 20%, por lo que se pudiese indagar que de acuerdo al nivel de formación, a la escala de edad y años de experiencia, este es uno de los oficios, que se da en una de las instituciones públicas del sector, andamieros con un 17%, otra ocupación de la cual no hay estudios formales en la zona, pero son de gran demanda para las labores que se realizan es el mecánico montador con un 11% a través de programas de formación por horas, técnicos medios, técnicos superiores, los electricistas de mantenimiento con 8%, realizando las mismas actividades al anterior, mientras que los ayudantes electricista, soldador de plancha y tubería engloban el 6% de la población de estudio.

Por otra parte 61% de la población pocas veces ha participado en programas de formación, ya que la mayoría de los oficios a los cuales se dedican no están contemplados dentro de procesos de la educación formal,

el ítems muchas veces 17% representa a esa población de jóvenes que culminado el bachillerato se incluyeron en programas de formación, que no le da un grado de instrucción superior pero sí un oficio en el cual se podían desempeñar. La capacitación no es vista como un medio para mejorar habilidades y destrezas o tomar acción ante una situación, sino para realizar labores seguras, tal como lo demuestra el 63% población encuestada,

Por lo que se refiere a los conocimientos obtenidos para dedicarse a los oficios fueron adquiridos de forma empírica, ya que el 63% de la población manifestó que no ha sido formada mediante cursos de capacitación. En este mismo orden un 76% conoce las herramientas empleadas para su actividad, un 69% coincide tener debilidades desde el aspecto teórico, pero que aún no han sido incorporados a eventos de capacitación.

En relación al Objetivo N° 2 .Establecer mediante qué sistema educativo se ha formado en su oficio la población de las zonas de Morón y Puerto Cabello para su inserción en el proceso social de trabajo, El 83% no ha realizado cursos de capacitación, por lo que centra sus conocimientos con base a la experiencia o práctica laboral, así mismo un 53% representa personas autoformadas, por lo que no existe una formación formal solo empírica para desarrollarse en la ocupación u oficio a la cual se dedica y es fuente de ingreso para satisfacer sus necesidades socioeconómicas.

En cuanto al objetivo N° 3 Establecer los factores que en materia de capacitación inciden en la inserción de la mano de obra industrial del eje

costero en el proceso social de trabajo. De acuerdo a los resultados de la matriz Causa – efecto, en relación a la evaluación de sus habilidades un 38% indicó que sí lo evalúan, mientras que un 25% está distribuido entre muchas y pocas veces, esto indicadores refuerzan que las entidades de trabajo evalúan la ejecución de la mayoría de los oficios.

En cuanto a los conocimientos y experiencia, indican que siempre estos son considerados con un 59% y un 28% indican que pocas veces, lo que manifiesta que estos indicadores aunque están dentro de la misma variable uno depende del otro, el conocimiento para ampliar el contexto teórico de la ocupación a la que se dedica y la experiencia para reforzar las actividades prácticas ejecutadas. Por consiguiente, un 41% de los encuestados consideran que la capacitación le ha permitido ingresar a entidades de trabajo, mientras que un 25% considera que la misma ha contribuido desarrollando habilidades y destrezas. Con respecto al conocimiento y la experiencia un 82% consideran que estos parámetros le permiten optar a una certificación, por lo que se determina en este punto es considerado de suma importancia para ingresar al ámbito laboral, mas no como un complemento final de un proceso de capacitación continua y permanente.

Por último, con relación al diagrama causa-efecto se evidenció que al momento de la selección del personal de las tres empresas (petrolera, petroquímica, naviera) en las cuales se llevó a cabo el estudio, se observó que dentro de las principales causas que afecta el proceso de inserción laboral, se tiene: la mano de obra, donde el número de personal requerido que se encuentre formado y certificado en su oficio es bajo y la mayoría

poseen conocimientos empíricos por lo que muchas veces son desplazados por aquellos que vienen de otras regiones que cumplen los requisitos exigidos, siendo la capacitación y certificación uno de ellos.

Las mallas curriculares de las instituciones educativas no se adaptan a las necesidades reales del sector, existen discrepancia en el proceso de formación de algunos oficios con relación a las necesidades reales del sector, así como también existe la ausencia de programas que permitan el cierre de brechas del conocimiento del personal, que a su vez le permita mejorar sus clasificaciones y por ende sus habilidades y destrezas. Las empresas del sector dan prioridad al personal que ya está avalado su conocimiento a través de un proceso de certificación y donde los oficios que poseen clasificaciones (A, B y C), las categorías A y B tienen mayor oportunidad al momento del ingreso.

En este mismo orden de ideas, en certificaciones ocupacionales, se evidencio que hay necesidades en la zona de oficios considerados por estas empresas como críticos, ya que es difícil para ellos conseguir personal con las competencias requeridas y la demanda existente no reúnen el perfil adecuado. Para finalizar el Estado es visto como un motor para reactivar programas educativos que en la actualidad no hay y que debe promover para atender la demanda de los proyectos nacionales y extranjeros que actualmente se están consolidando en la región y que requieren de personal altamente calificado para ejercer sus actividades.

RECOMENDACIONES

En correspondencia con el diagnóstico de Identificar el nivel de formación de la mano de obra industrial de la población de Morón y Puerto Cabello se tiene:

- Incorporación de actividades a través de mesas de trabajo con los institutos educativos en la construcción de puentes sólidos entre el mundo del trabajo y los proveedores de formación, con miras a ajustar la oferta de competencias a las necesidades empresariales. La participación directa de los empleadores y los trabajadores junto con el sector gubernamental y los institutos educativos puedan garantizar la pertinencia de los esfuerzos y promover mejores niveles de formación.
- La necesidad de garantizar un amplio acceso a las oportunidades de formación a través de las instituciones públicas o incorporar programas sociales educativos (misiones) dirigidas a fortalecer el conocimiento de las actividad productiva de las empresas de la zona, dando prioridad a mujeres y hombres, y en particular para aquellos grupos que enfrentan mayores dificultades, en especial los y las jóvenes, la mano de obra menos calificada, de las comunidades aledañas al sector.
- Promover programas de capacitación técnica del recurso humano en el sector costero para mejorar la competitividad y la productividad de

la mano de obra de la zona, agregando valor a las personas y a su vez a las futuras empresas en las que van a laborar.

Objetivo N° 2 Establecer mediante qué sistema educativo se ha formado en su oficio la población de las zonas de Morón y Puerto Cabello para su inserción en el proceso social de trabajo:

- Incentivar a la población mediante cursos de motivación la importancia de la capacitación formal, para el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas y así obtener un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado. Preparase para ser un sujeto activo tanto en el eje costero como en otra zona del país.
- Desarrollar programas de capacitación basados en el aprendizaje significativo a fin de formalizar los conocimientos, incentivar y garantizar un mejor desempeño en el ámbito laboral.

Objetivo N° 3 Establecer los factores que en materia de capacitación inciden en la inserción de la mano de obra industrial del eje costero en el proceso social de trabajo:

- Potenciar a las personas para que desarrollen plenamente sus capacidades y provechen sus oportunidades sociales y de empleo.
- El Estado debe contribuir a impulsar la innovación y el desarrollo de cara al futuro, estimulando la inversión nacional y extranjera.

- Elevar el crecimiento del empleo, disminuyendo las cifras de desempleo y subempleo; a través de la incorporación de la mano de obra industrial a los proyectos laborales de la zona, en las empresas existentes y aquellas próximas a incorporarse en eje costero, esto se traduce en mejores salarios; cuando es accesible para amplios sectores de la población, aumenta las oportunidades en el proceso social de trabajo y reduce la desigualdad social.
- Diagnosticar las necesidades reales de las empresas de la zona con miras a los proyectos futuros, que requieran la participación de la mano de obra industrial, para así definir la demanda total de la población y de esta manera fomentar con la ayuda del Estado programa que compensen las necesidades de formación y por ende garantizar la inserción de esta mano de obra nacional en los proyectos.
- El Estado debe promover recursos económicos enfocados a inversiones sociales en procesos educativos.

LISTA DE REFERENCIAS

Aneas, A. (2010) **Integración socio-laboral de las personas inmigrantes en la empresa de España**. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2445/8822>. Octubre10 del 2014.

Arias, F. (2006) **Metodología de la Investigación en Ciencias Económicas y Administrativas**. Bogotá. Mc. Graw Hill.

Balestrini, M. (2006) **Como Se Elabora El Proyecto De Investigación**. BL Consultores y Asociados. Caracas- Venezuela.

Bisquerra, R. (2006). **Metodología de la investigación educativa**. Madrid: La Muralla. España.

Blanco, J. (2005). **El Prácticum en los Estudios Pedagógicos**. México.

Bunk, G. (1994). **La transmisión de las competencias de la formación y Perfeccionamiento profesionales**, Revista Europea de Formación Profesional. España.

Cava Araujo, Ana Margarita (2010). **Proyecto para la creación de una fundación que permita el desarrollo de los jóvenes en el estado Miranda, en materia de su inserción en el mercado laboral**. Especialista en Planificación, Desarrollo y Gestión de Proyectos. Universidad Monteávila Estado Miranda Venezuela.

Cejas, M. (2012). **La formación basada en competencia laboral**. Revista FACES, Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/a12n22/13-22-7.pdf>

Claret, A. (2010). **Proyectos Comunitarios e Investigación Cualitativa**. Venezuela. Editorial Texto, C.A.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Donoso, T. (1996). **Diagnóstico en Orientación Profesional: Casos prácticos**. Doc.Policopiado. Universidad de Barcelona. España.

Donoso, T. (2000). **La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes**. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona. España.

Duran M. y Lara M. 2011 **Teorías de la psicología social. Cuadernos hispanoamericanos de psicología**, vol. 1 N° 2, 23-44.Colombia.

Echeverría Samanes Benito. Revista de Investigación Educativa, 1997, Vol. 15, n.º 2, págs. 85-115. INSERCIÓN SOCIOLABORAL 1 Universidad de Barcelona.

Escobar, L. (1979). **Hacia un modelo psicológico - social del desarrollo**. Boletín de la AVEPCO, Vol. III, No. 1

Figuera, P. (1996). **La Inserción del Universitario en el Mercado de Trabajo**. Barcelona. España: EUB.

Flames A. (2003). **Cómo elaborar un trabajo de grado de enfoque cuantitativo**. Editada por IPASME. Segunda edición.

Fournet, M. (1993). Insertará la experiencia educativa. Estudio exploratorio de las representaciones jóvenes 16-25 centrado C.F.I. La Orientación Educativa y Profesional. Francia.

González, J. y Wagenaar, R. (2003).**Tuning Educational Structures in Europe, FinalReport. Phase One**. Bilbao: Universidad de Deusto.

Hernández, R Fernández C y Baptistas. P. (2010) **Metodología de la Investigación**. Ciudad de México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

Hernández, J. y López A. (1996). **Aprender a buscar trabajo**. Evaluación entidades formativas. Cauce editorial.

Hernández, R, Fernandez C. y Baptista P. (2010). **Metodología de la Investigación**. Edición Sampieri. México

HomsFerret, Oriol (2013) **Sociología de la Educación**. Ponencia presentada en el XI congreso español de sociología. Madrid.España

Hurtado. (2002). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill. México.

Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (2009). **Herramientas para la mejora de la calidad**. Disponible en: <https://qualitasbiblo.files.wordpress.com/2013/01/libro-herramientas-para-la-mejora-de-la-calidad-curso-unit.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (2013) **XIV Censo Nacional Poblacional.Resultados por Entidad Federal y Municipio del Estado Carabobo. Gerencia General de Estadísticas Demográficas. Gerencia de Censo de Población y Vivienda**. Carabobo. Venezuela

Ley Orgánica del trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. (2012). Venezuela. Gaceta Oficial N° 40.157.

Manjón y López (2008). **Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad**. Revista Iberoamericana de Educación. España.

Martínez, J., Herrera I.y Gómez F. (2010). **Propuesta de Plan de Capacitación para el Personal del Centro de Rehabilitación Integral de Oriente para Mejorar el Servicio al Usuario Externo**. Tesis Magister. San Miguel, El Salvador.

Merzthal J.(2001). **“La Capacitación como instrumento de Marketing para la generación de Valor de las Empresas Industriales en el Perú”**. Tesis doctoral. UnivesitatRamonLlull. Perú.

Ministerio parara el Poder Popular del Trabado. Data Carabobo 2012 Gran Mision Saber y Trabajo.

Montané, J. (1993). **Orientación ocupacional**. Barcelona: CEAC. España.

Montero, M. 2000. **Perspectivas y retos de la psicología de la liberación**. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Iztapalapa, México.

OIT (2003) Alexim, J. y Brígido, R.. “Avance Conceptual y Metodológico de la formación profesional en el campo de la diversidad en el trabajo y de la certificación profesional”. Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), de Brasil. www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/gl-osario.pdf (Recuperado en Abril 2011).

OIT (2001). **Contexto social, político y económico en América Latina y El Caribe**. Ginebra.

OIT (2010) **Una fuerza de trabajo Capacitada para un crecimiento sólido sostenible y equilibrado. Estrategias de formación G20**. Ginebra

Orgemer, G. (2002). **Enciclopedia de los Recursos Humanos**. Madrid: Argraf.

Páez, M. (2008). “**Mecanismos Implementados por el Estado Venezolano para Garantizar la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad**”. Tesis Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo titulado. Universidad del Zulia. Venezuela.

Parella, S. y Martins, F (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Segunda Edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Libertador. (FEDEUPEL)

Pardinas, F. (1982). **Metodología y Técnica de Investigación en Ciencias Sociales**. Editorial Siglo XXI. México.

Pelayo, M. (2012) **Capital Social y Competencias Profesionales Factores Condicionantes para la Inserción Laboral**. Mexico. Version electrónica: www.eumed.net

Pérez, H. (2006). **“Programa de Capacitación Sindical para los Trabajadores Directivos de los Sindicatos de Obreros de la Salud”**. Tesis Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Universidad del Zulia. Venezuela.

Plan Nacional Simón Bolívar (2013-2019. Disponible en: <https://www.google.co.ve/#q=plan+simon+boli>

Rodríguez, H. (2012). El liderazgo transformacional como antecedente de la empleabilidad: su influencia en el rendimiento individual. Tesis doctoral. Valencia: Universidad de Valencia.

Rojas, Edward (2014). **Estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la estación santa rosa estado Carabobo**. Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Sánchez, A. (1988): **Psicología Comunitaria: Bases conceptuales y métodos de intervención**. Barcelona.

Tamayo y Tamayo, Mario (2006) **El Proceso de la Investigación Científica, Incluye Evaluación y Administración de Proyectos de Investigación**. LIMUSA, DF México, 5 a.

Trujillo F. (1999). **Objetivos en la enseñanza de lenguas extranjeras: De la competencia lingüística a la competencia intercultural**. Universidad de Granada. España.

UNESCO (2012) **Informe de Seguimiento de la EPT en el mundo. Los Jóvenes y las competencias**. Paris. Francia

ANEXOS

Anexo N° 1



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA MANO DE OBRA INDUSTRIAL DE MORÓN Y
PUERTO CABELLO**

Años de Experiencia Laboral: 1 – 5 años ____
6 – 10 años ____
11 – 15 años ____
16 - 20 años ____
> de 20 años ____

Sexo: Masculino ____
Femenino: ____

Edad: 18 - 25 años ____
26 – 35 años ____
36 - 45 años ____
Mayor a 46 años ____

Estado Civil:
Soltero ____
Casado ____
Viudo ____
Divorciado ____ Concubino: _____

Grado de Instrucción: Universitario _____ Técnico Superior _____

Técnico Medio_____ Bachiller: Educación Media_____Primaria_____

Marque con una (x) la Ocupación Principal a la cual se dedica

	Mecánico Montador
	Mecánico Rotativo
	Electricista de Montaje
	Electricista de Mantenimiento
	Ayudante Electricista
	Andamiero
	Soldador de Plancha
	Soldador de Tubería
	Soldador de Argón
	Soldador Mixto
	Ayudante de Soldador
	Operador de Grúa Telescópica
	Operador de Grúa Celosía
	Operador de Montacargas
	Instrumentistas
	Fabricador
	Ayudante Fabricador
	Carpintero Metálico
	Pintor
	Obrero
	Otro: ¿ IndiqueCuál ?

Instrucciones:

- ✓ Lea cuidadosamente cada oración asegurándose de entender perfectamente su contenido.
- ✓ En la medida de lo posible responda a todas las afirmaciones planteadas en este instrumento.
- ✓ Se agradece dar respuesta de forma clara, sincera y justa.
- ✓ La información que suministre será de carácter confidencial y anónimo, por lo cual no requiere identificación.
- ✓ Evalúe cada ítems y marque con una equis (X) de acuerdo a los siguientes niveles de evaluación:

Atentamente:

Roquiz, Margiory

Este instrumento estudia la Capacitación de la Mano de Obra Industrial de la Población de Morón y Puerto Cabello del Estado Carabobo.

El presente consta de un total de trece (13) ítems, para uso externo de la población de la Mano de obra industrial del sector

1. Ha participado en programas de capacitación

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Pocas Veces
- d) Nunca

2. Ha sido evaluado con respecto a sus habilidades en las diferentes entidades de trabajo donde ha laborado:

- e) Siempre
- f) Muchas veces
- g) Pocas Veces
- h) Nunca

3. Considera que la experiencia y los conocimientos son tomados en cuenta para ingresar a las entidades de trabajo del sector de Morón y Puerto Cabello.

- i) Siempre
- j) Muchas veces
- k) Pocas Veces
- l) Nunca

4. Estudió en alguna institución educativa para llevar a cabo su ocupación u oficio

SI _____ NO _____

5. Tiene conocimiento técnico del uso de máquinas, equipos, herramientas empleados en su ocupación u oficio

SI _____ NO _____

6. Le han informado que con sus conocimientos y experiencia laboral pueden optar a una certificación ocupacional.

SI _____ NO _____

7. Considera que tiene algunas debilidades en relación a los conocimientos en el aspecto teórico de su trabajo

SI _____ NO _____

8. Ha realizado cursos de capacitación para realizar sus labores en relación a su ocupación u oficio

SI _____ NO _____

9. Los conocimientos prácticos que tiene de su ocupación oficio los ha adquirido mediante:

- a) cursos realizados
- b) experiencia laboral
- c) autoformación
- d) Ninguno de los anteriores

10. Ha realizado cursos de capacitación en su oficio mediante el:

- a) INCES
- b) Entidad de trabajo donde ha laborado
- c) Centros de formación privados
- d) No ha realizado cursos de capacitación
- e) Ninguno de los anteriores

11. Los conocimientos obtenidos en los cursos le han permitido:

- a) Mejorar tiempo de respuestas ante una situación
- b) Realizar labores seguras (seguridad en el trabajo)
- c) Tomar acción ante una situación.
- d) No ha contribuido en nada
- e) Ninguna de las anteriores

12. La capacitación ha influido en su desempeño laboral:

- a) Desarrollando mas habilidades y destrezas
- b) Permitiendo tener mayor oportunidad de empleo
- c) Permitiendo certificarse en su oficio
- d) Mejorando su clasificación (A, B, C) en relación a su oficio
- e) No ha influido en nada
- f) Ninguna de las anteriores

13. Considera que la capacitación le permitiría ingresar a los proyectos Laborales de la zona de Morón y Puerto Cabello:

SI___ NO___

Anexo N° 2



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**INSTRUCCIONES Y FORMATO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO MEDIANTE EL
JUICIO O CRITERIO DE EXPERTOS**

Con el fin de facilitar la labor de evaluación y validación del instrumento anexo, se solicita considerar las siguientes instrucciones:

1. Evalué la redacción y pertinencia de cada pregunta, tomando en consideración las siguientes definiciones:

(a) Redacción: Exactitud y precisión con que fueron elaboradas las preguntas. Se trata de establecer el criterio que expresa si la redacción ha sido correcta, si las palabras han sido bien empleadas en cada pregunta.

(b) Pertinencia: Criterio con que se indica la correspondencia de cada pregunta en relación con el tema tratado en la investigación. Dicho en otras palabras, si el contenido atañe, incumbe o se encuentra relacionado con el tema-

2. Marque con una X en la casilla que corresponda a la alternativa de manera acorde con su apreciación en cuanto al aspecto a evaluar contemplado en la Tabla para La Validación que se anexa.

3. Escriba cualquier observación que crea necesaria en el espacio observaciones.

1. Firme la evaluación. Como constancia de su trabajo de evaluación.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



REGISTRO DE OBSERVACIONES

Items	Pertinencia		Redacción		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					

Anexo N° 3



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS- BÁRBULA



CARTA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, Adriana J Andrade, titular de la C.I. V- 3599866 de profesión Lic en Educación "Matemática" con estudios en Baranúa

hago constar mediante la presente, que he revisado el instrumento de recolección de información "Cuestionario", desde el punto de vista _____, diseñado por la Lcda. en Administración: Margiory Elena Roquiz Ojeda C.I.: 11.815.965; que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación del Trabajo de Grado que lleva por título "Capacitación de la Mano de Obra Industrial del Eje Costero para su inserción en el Proceso Social de Trabajo. Caso Morón y Puerto Cabello Estado Carabobo"

Constancia que se expide a los 24 días del mes Mayo de 2015


FIRMA

C.I. 3599866



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS- BÁRBULA



CARTA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, María B. Mujica, titular de la C.I.: V- 9869193 de profesión Abogada con estudios en Maestría en Derecho del Trabajo hago constar mediante la presente, que he revisado el instrumento de recolección de información "Cuestionario", desde el punto de vista _____, diseñado por la Lcda. en Administración: Margiory Elena Roquiz Ojeda C.I.: 11.815.965; que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación del Trabajo de Grado que lleva por título "Capacitación de la Mano de Obra Industrial del Eje Costero para su inserción en el Proceso Social de Trabajo. Caso Morón y Puerto Cabello Estado Carabobo"

Constancia que se expide a los 28 días del mes Mayo de 2015

María B. Mujica

FIRMA

C.I.: 9869193



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS- BÁRBULA



CARTA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, HERMAN ZANA, titular de la C.I.: V- 7.165537 de profesión Lic. Comunicación Social con estudios en Historias

hago constar mediante la presente, que he revisado el instrumento de recolección de información "Cuestionario", desde el punto de vista Redacción, diseñado por la Lcda. en Administración: Margiory Elena Roquiz Ojeda C.I.: 11.815.965; que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación del Trabajo de Grado que lleva por título "Capacitación de la Mano de Obra Industrial del Eje Costero para su inserción en el Proceso Social de Trabajo. Caso Morón y Puerto Cabello Estado Carabobo"

Constancia que se expide a los 15 días del mes Abril de 2015

FIRMA

C.I.: _____

Anexo N° 4

Selección repuesta Dicotómica

SI	1
NO	0

Items	4	5	6	7	8	13
Sujetos						
1	0	1	1	0	1	1
2	0	1	1	0	1	1
3	0	1	1	0	1	1
4	0	1	1	0	1	1
5	0	1	1	0	1	1
6	0	1	1	0	1	1
7	0	1	1	0	1	1
8	0	1	1	0	1	1
9	0	1	1	0	1	1
10	0	1	1	0	1	1
11	0	1	1	0	1	1
12	0	1	1	0	1	1
13	0	1	1	0	1	1
14	0	1	1	0	1	1
15	0	1	1	0	1	1
16	0	1	1	0	1	1
17	0	1	1	0	1	1
18	0	1	1	0	1	1
19	0	1	1	0	1	1
20	0	1	1	0	1	1
21	0	1	1	0	1	1
22	0	1	1	0	1	1
23	0	1	1	0	1	1
24	0	1	1	0	1	1
25	0	1	1	0	1	1
26	0	1	1	0	1	1
27	0	1	1	0	1	1
28	0	1	1	0	1	1
29	0	1	1	0	1	1
30	0	1	1	0	1	1
31	0	1	1	0	1	1
32	0	1	1	0	1	1
33	0	1	1	0	1	1
34	0	1	1	0	1	1
35	0	1	1	0	1	1
36	0	1	1	0	1	1
37	0	1	1	0	1	1
38	0	1	1	0	1	1
39	0	1	1	0	1	1
40	0	1	1	0	1	1
41	0	1	1	0	1	1
42	0	1	1	0	1	1
43	0	1	1	0	1	1
44	0	1	1	0	1	1
45	0	1	1	0	1	1
46	0	1	1	0	1	1
47	0	1	1	0	1	1
48	0	1	1	0	1	1
49	0	1	1	0	1	1
50	0	1	1	0	1	1
51	0	1	1	0	1	1

52	0	1	1	0	1	1
53	0	1	1	0	1	1
54	0	1	1	0	1	1
55	0	1	1	0	1	1
56	0	1	1	0	1	1
57	0	1	1	0	1	1
58	0	1	1	0	1	1
59	0	1	1	0	1	1
60	0	1	1	0	1	1
61	0	1	1	0	1	1
62	0	1	1	0	1	1
63	0	1	1	0	1	1
64	0	1	1	0	1	1
65	0	1	1	0	1	1
66	0	1	1	0	1	1
67	0	1	1	0	1	1
68	0	1	1	0	1	1
69	0	1	1	0	1	1
70	0	1	1	0	1	1
71	0	1	1	0	1	1
72	0	1	1	0	1	1
73	0	1	1	0	1	1
74	0	1	1	0	1	1
75	0	1	1	0	1	1
76	0	1	1	0	1	1
77	0	1	1	0	1	1
78	0	1	1	0	1	1
79	0	1	1	0	1	1
80	0	1	1	0	1	1
81	0	1	1	0	1	1
82	0	1	1	0	1	1
83	0	1	1	0	1	1
84	0	1	1	0	1	1
85	0	1	1	0	1	1
86	0	1	1	0	1	1
87	0	1	1	0	1	1
88	0	1	1	0	1	1
89	0	1	1	0	1	1
90	0	1	1	0	1	1
91	0	1	1	0	1	1
92	0	1	1	0	1	1
93	0	1	1	0	1	1
94	0	1	1	0	1	1
95	0	1	1	0	1	1
96	0	1	1	0	1	1
97	0	1	1	1	1	1
98	0	1	1	1	0	1
99	0	1	1	1	0	1
100	0	1	1	1	0	1
101	0	1	1	1	0	1
102	0	1	1	1	0	1
103	0	1	1	1	0	1
104	0	1	1	1	0	1
105	0	1	1	1	0	1
106	0	1	1	1	0	1
107	0	1	1	1	0	1
108	0	1	1	1	0	1
109	0	1	1	1	0	1
110	0	1	1	1	0	1

111	0	1	1	1	0	1
112	0	1	1	1	0	1
113	0	1	1	1	0	1
114	0	1	1	1	0	1
115	0	1	1	1	0	1
116	0	1	1	1	0	1
117	0	1	1	1	0	1
118	0	1	1	1	0	1
119	0	1	1	1	0	1
120	0	1	1	1	0	1
121	0	1	1	1	0	1
122	0	1	1	1	0	1
123	0	1	1	1	0	1
124	0	1	1	1	0	1
125	0	1	1	1	0	1
126	0	1	1	1	0	1
127	0	1	1	1	0	1
128	0	1	1	1	0	1
129	0	1	1	1	0	1
130	0	1	1	1	0	1
131	0	1	1	1	0	1
132	0	1	1	1	0	1
133	0	1	1	1	0	1
134	0	1	1	1	0	1
135	0	1	1	1	0	1
136	0	1	1	1	0	1
137	0	1	1	1	0	1
138	0	1	1	1	0	1
139	0	1	1	1	0	1
140	0	1	1	1	0	1
141	0	1	1	1	0	1
142	0	1	1	1	0	1
143	0	1	1	1	0	1
144	0	1	1	1	0	1
145	0	1	1	1	0	1
146	0	1	1	1	0	1
147	0	1	1	1	0	1
148	0	1	1	1	0	1
149	0	1	1	1	0	1
150	0	1	1	1	0	1
151	0	1	1	1	0	1
152	0	1	1	1	0	1
153	0	1	1	1	0	1
154	0	1	1	1	0	1
155	0	1	1	1	0	1
156	0	1	1	1	0	1
157	0	1	1	1	0	1
158	0	1	1	1	0	1
159	0	1	1	1	0	1
160	0	1	1	1	0	1
161	0	1	1	1	0	1
162	0	1	1	1	0	1
163	0	1	1	1	0	1
164	0	1	1	1	0	1
165	0	1	1	1	0	1
166	0	1	1	1	0	1
167	0	1	1	1	0	1
168	0	1	1	1	0	1
169	0	1	1	1	0	1

170	0	1	1	1	0	1
171	0	1	1	1	0	1
172	0	1	1	1	0	1
173	0	1	1	1	0	1
174	0	1	1	1	0	1
175	0	1	1	1	0	1
176	0	1	1	1	0	1
177	0	1	1	1	0	1
178	0	1	1	1	0	1
179	0	1	1	1	0	1
180	0	1	1	1	0	1
181	0	1	1	1	0	1
182	0	1	1	1	0	1
183	0	1	1	1	0	1
184	0	1	1	1	0	1
185	0	1	1	1	0	1
186	0	1	1	1	0	1
187	0	1	1	1	0	1
188	0	1	1	1	0	1
189	0	1	1	1	0	1
190	0	1	1	1	0	1
191	0	1	1	1	0	1
192	0	1	1	1	0	1
193	0	1	1	1	0	1
194	0	1	1	1	0	1
195	0	1	1	1	0	1
196	0	1	1	1	0	1
197	1	1	1	1	0	1
198	1	1	1	1	0	1
199	1	1	1	1	0	1
200	1	1	1	1	0	1
201	1	1	1	1	0	1
202	1	1	1	1	0	1
203	1	1	1	1	0	1
204	1	1	1	1	0	1
205	1	1	1	1	0	1
206	1	1	1	1	0	1
207	1	1	1	1	0	1
208	1	1	1	1	0	1
209	1	1	1	1	0	1
210	1	1	1	1	0	1
211	1	1	1	1	0	1
212	1	1	1	1	0	1
213	1	0	1	1	0	1
214	1	0	1	1	0	1
215	1	0	1	1	0	1
216	1	0	1	1	0	1
217	1	0	1	1	0	1
218	1	0	1	1	0	1
219	1	0	1	1	0	1
220	1	0	1	1	0	1
221	1	0	1	1	0	1
222	1	0	1	1	0	1
223	1	0	1	1	0	1
224	1	0	1	1	0	1
225	1	0	1	1	0	1
226	1	0	1	1	0	1
227	1	0	1	1	0	1
228	1	0	1	1	0	1

229	1	0	0	1	0	1
230	1	0	0	1	0	1
231	1	0	0	1	0	1
232	1	0	0	1	0	1
233	1	0	0	1	0	1
234	1	0	0	1	0	1
235	1	0	0	1	0	1
236	1	0	0	1	0	1
237	1	0	0	1	0	1
238	1	0	0	1	0	1
239	1	0	0	1	0	1
240	1	0	0	1	0	1
241	1	0	0	1	0	1
242	1	0	0	1	0	1
243	1	0	0	1	0	1
244	1	0	0	1	0	1
245	1	0	0	1	0	1
246	1	0	0	1	0	1
247	1	0	0	1	0	1
248	1	0	0	1	0	1
249	1	0	0	1	0	0
250	1	0	0	1	0	0
251	1	0	0	1	0	0
252	1	0	0	1	0	0
253	1	0	0	1	0	0
254	1	0	0	1	0	0
255	1	0	0	1	0	0
256	1	0	0	1	0	0
257	1	0	0	1	0	0
258	1	0	0	1	0	0
259	1	0	0	1	0	0
260	1	0	0	1	0	0
261	1	0	0	1	0	0
262	1	0	0	1	0	0
263	1	0	0	1	0	0
264	1	0	0	1	0	0
265	1	0	0	1	0	0
266	1	0	0	1	0	0
267	1	0	0	1	0	0
268	1	0	0	1	0	0
269	1	0	0	1	0	0
270	1	0	0	1	0	0
271	1	0	0	1	0	0
272	1	0	0	1	0	0
273	1	0	0	1	0	0
274	1	0	0	1	0	0
275	1	0	0	1	0	0
276	1	0	0	1	0	0
277	1	0	0	1	0	0
278	1	0	0	1	0	0
279	1	0	0	1	0	0
280	1	0	0	1	0	0
281	1	0	0	1	0	0
282	1	0	0	1	0	0
283	1	0	0	1	0	0
284	1	0	0	1	0	0
285	1	0	0	1	0	0
SI	93	217	234	196	105	261
NO	192	68	51	89	180	24

Selección múltiple

Preguntas 1, 2 y 3. Respuestas:

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Pocas veces
- d) Nunca

Pregunta 9. Respuestas:

- a) Cursos Realizados
- b) Experiencia Laboral
- c) Autoformación
- d) Ninguno de los anteriores

Pregunta 10. Respuestas:

- a) INCES
- b) Entidad de Trabajo
- c) Centros de Formación Privados
- d) No ha realizado cursos de Capacitación
- e) Ninguno de los anteriores

Pregunta 11. Respuestas:

- a) Mejorar tiempo de respuesta ante una situación
- b) Realizar labores seguras
- c) Tomar acción ante una situación
- d) No ha contribuido en nada
- e) Ninguno de los anteriores

Pregunta 12. Respuestas:

- a) Desarrollando mas habilidades y destrezas
- b) Permitiendo tener mayor oportunidad de empleo
- c) Permitiendo certificarse en su oficio
- d) Mejorando su calificación
- e) No ha influido en nada
- f) Ninguna de las anteriores

Items	1				2				3				9					10					11					12					
	a	B	c	d	A	b	C	d	a	b	C	d	a	b	c	d	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	
Alternativa																																	
Sujetos																																	

180		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
181		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
182		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
183		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
184		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
185		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
186		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
187		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
188		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
189		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
190		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
191		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
192		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
193		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
194		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
195		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
196		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
197		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
198		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
199		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
200		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
201		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
202		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
203		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
204		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
205		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
206		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
207		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
208		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
209		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
210		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
211		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
212		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
213		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
214		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
215		1		1		1		1		1		1		1		1		1	

Tabla de Datos:

1. Años de Experiencia Laboral
 - a) 1 - 5 años
 - b) 6 -10 años
 - c) 11 – 15 años
 - d) 16 – 20 años
 - e) Mas de 20 años

2. Sexo
M: masculino
F: femenino

3. Edad
 - a) 18 – 25 años
 - b) 26 – 35 años
 - c) 36 – 45 años
 - d) Mayor a 46 años

4. Estado Civil
S: Soltero
Ca: Casado
V: Viudo
D: Divorciado
Co: Concubino

5. Grado de Instrucción
U: Universitario
TSU: Técnico Superior Universitario
TM: Técnico Medio
B: Bachiller
ED: Educación Media
P: Primaria

6. Oficio
ME: Mecánico Montador
MR: Mecánico Rotativo
EM: Electricista de Montaje
EMt: Electricista de Mantenimiento
AE: Ayudante Electricista
A: Andamiere
SP: Soldador de Plancha

ST: Soldador de Tubería
 SAR: Soldador de Argón
 SM: Soldador Mixto
 AS: Ayudante de Soldador
 OGT: Operador de Grúa Telescópica
 OGC: Operador de Grúa Celosía
 OM: Operador de Montacargas
 I: Instrumentista
 F: Fabricador
 AF: Ayudante de Fabricador
 CM: Carpintero Metálico
 P: Pintor
 O: Obrero
 Ot: Otro

Tabla de Datos

AÑOS EXPERIENCIA						SEXO			EDAD					ESTADO CIVIL					
Nº	a	b	c	d	e	Nº	M	F	Nº	a	b	c	d	Nº	S	Ca	V	D	Co
1				1		1		1	1		1			1	1				
2		1				2	1		2			1		2		1			
3	1					3		1	3		1			3	1				
4	1					4	1		4	1				4	1				
5		1				5	1		5		1			5					1
6		1				6	1		6				1	6					1
7		1				7	1		7			1		7					1
8		1				8	1		8		1			8	1				
9	1					9	1		9			1		9		1			
10		1				10	1		10		1			10	1				
11	1					11	1		11				1	11		1			
12				1		12	1		12				1	12	1				
13		1				13	1		13		1			13	1				
14					1	14		1	14		1			14	1				
15				1		15	1		15				1	15		1			
16			1			16	1		16				1	16	1				
17		1				17	1		17			1		17	1				
18	1					18	1		18		1			18	1				
19					1	19	1		19			1		19	1				
20		1				20	1		20		1			20	1				
21	1					21	1		21		1			21					1
22		1				22	1		22		1			22					1
23			1			23	1		23			1		23					1
24				1		24	1		24		1			24					1
25					1	25	1		25	1				25					1
26	1					26	1		26		1			26					1
27	1					27	1		27				1	27					1
28			1			28	1		28			1		28					1
29				1		29	1		29		1			29					1
30					1	30	1		30			1		30					1
31					1	31	1		31		1			31					1
32			1			32	1		32				1	32					1
33		1				33	1		33				1	33					1
34	1					34	1		34		1			34					1

35		1				35	1			35		1				35					1	
36					1	36	1			36				1		36						1
37				1		37	1			37				1		37						1
38				1		38	1			38			1			38						1
39			1			39	1			39		1				39						1
40		1				40	1			40		1				40		1				
41		1				41	1			41		1				41		1				
42		1				42	1			42		1				42		1				
43			1			43	1			43		1				43		1				
44			1			44	1			44			1			44		1				
45			1			45	1			45		1				45		1				
46				1		46	1			46	1					46		1				
47				1		47	1			47		1				47		1				
48				1		48	1			48				1		48		1				
49					1	49	1			49			1			49		1				
50					1	50	1			50		1				50		1				
51				1		51	1			51			1			51		1				
52			1			52	1			52		1				52		1				
53		1				53	1			53				1		53		1				
54	1					54	1			54				1		54		1				
55	1					55	1			55		1				55		1				
56	1					56	1			56		1				56		1				
57	1					57	1			57				1		57		1				
58	1					58	1			58				1		58		1				
59		1				59	1			59			1			59		1				
60		1				60	1			60		1				60		1				
61		1				61	1			61			1			61		1				
62		1				62	1			62		1				62		1				
63		1				63	1			63		1				63		1				
64			1			64	1			64		1				64		1				
65			1			65	1			65			1			65		1				
66			1			66	1			66		1				66		1				
67			1			67	1			67	1					67		1				
68			1			68	1			68		1				68		1				
69				1		69	1			69				1		69		1				
70				1		70	1			70			1			70		1				
71					1	71	1			71		1				71		1				
72				1		72	1			72			1			72		1				
73				1		73	1			73		1				73		1				
74			1			74	1			74				1		74		1				
75		1				75	1			75				1		75		1				
76	1					76	1			76		1				76		1				
77	1					77	1			77		1				77		1				
78		1				78	1			78				1		78		1				
79		1				79	1			79				1		79		1				
80			1			80	1			80			1			80		1				
81				1		81	1			81		1				81		1				
82					1	82	1			82		1				82		1				
83			1			83	1			83		1				83		1				
84			1			84	1			84		1				84		1				
85			1			85	1			85		1				85		1				
86			1			86	1			86			1			86		1				
87			1			87	1			87		1				87		1				
88				1		88	1			88	1					88		1				1
89				1		89	1			89		1				89		1				1
90					1	90	1			90				1		90		1				1
91				1		91	1			91			1			91		1				1
92				1		92	1			92		1				92		1				1
93			1			93	1			93			1			93		1				1
94		1				94	1			94		1				94		1				1

95	1					95	1			95				1	95				
96	1					96	1			96				1	96				
97		1				97	1			97		1			97				
98		1				98	1			98		1			98				
99			1			99	1			99				1	99				
100				1		100	1			100				1	100				
101					1	101	1			101			1		101				
102		1				102	1			102		1			102				
103	1					103	1			103			1		103				
104	1					104	1			104		1			104				
105		1				105	1			105		1			105				
106		1				106	1			106		1			106				
107		1				107	1			107			1		107				
108		1				108	1			108		1			108				
109	1					109	1			109	1				109				
110		1				110	1			110		1			110				
111	1					111	1			111				1	111				
112					1	112	1			112			1		112				
113		1				113	1			113		1			113				
114					1	114	1			114			1		114				
115				1		115	1			115		1			115				
116			1			116	1			116				1	116				
117		1				117	1			117				1	117				
118	1					118	1			118		1			118				
119					1	119	1			119		1			119				
120		1				120	1			120				1	120				
121	1					121	1			121				1	121				
122		1				122	1			122			1		122				
123			1			123	1			123		1			123				
124				1		124	1			124		1			124				
125					1	125	1			125		1			125				
126	1					126	1			126		1			126				
127	1					127	1			127		1			127				
128			1			128	1			128			1		128				
129				1		129	1			129		1			129				
130					1	130	1			130	1				130				
131					1	131	1			131		1			131				
132			1			132	1			132				1	132				
133		1				133	1			133				1	133				
134	1					134	1			134		1			134				
135		1				135	1			135			1		135				
136					1	136	1			136		1			136				
137	1					137	1			137				1	137				
138				1		138	1			138				1	138				
139		1				139	1			139		1			139				
140	1					140	1			140		1			140				
141	1					141	1			141				1	141				
142		1				142	1			142				1	142				
143		1				143	1			143			1		143				
144		1				144	1			144		1			144				
145		1				145	1			145			1		145				
146	1					146	1			146		1			146				
147		1				147	1			147		1			147				
148		1				148	1			148		1			148				
149					1	149	1			149			1		149				
150		1				150	1			150		1			150				
151					1	151	1			151	1				151				
152				1		152	1			152		1			152				
153			1			153	1			153				1	153				
154		1				154	1			154			1		154				

155	1				155	1		155		1			155		1		
156				1	156	1		156			1		156		1		
157		1			157	1		157		1			157		1		
158	1				158	1		158				1	158		1		
159		1			159	1		159				1	159		1		
160			1		160	1		160		1			160		1		
161				1	161	1		161		1			161		1		
162					162	1		162				1	162		1		
163	1				163	1		163				1	163		1		
164	1				164	1		164			1		164		1		
165			1		165	1		165		1			165		1		
166				1	166	1		166		1			166		1		
167					167	1		167		1			167		1		
168					168	1		168		1			168		1		
169				1	169	1		169		1			169		1		
170			1		170	1		170				1	170		1		
171		1			171	1		171		1			171		1		
172	1				172	1		172	1				172		1		
173	1				173	1		173		1			173		1		
174		1			174	1		174				1	174		1		
175		1			175	1		175			1		175		1		
176			1		176	1		176		1			176		1		
177				1	177	1		177			1		177		1		
178					178	1		178		1			178		1		
179		1			179	1		179				1	179		1		
180	1				180	1		180				1	180		1		
181	1				181	1		181		1			181		1		
182		1			182	1		182		1			182		1		
183		1			183	1		183				1	183		1		
184		1			184	1		184				1	184		1		
185		1			185	1		185			1		185		1		
186	1				186	1		186		1			186		1		
187		1			187	1		187			1		187		1		
188	1				188	1		188		1			188		1		
189				1	189	1		189		1			189		1		
190		1			190	1		190		1			190		1		
191					191	1		191			1		191		1		
192				1	192	1		192		1			192		1		
193			1		193	1		193	1				193		1		
194		1			194	1		194		1			194		1		
195	1				195	1		195				1	195		1		
196					196	1		196			1		196		1		
197		1			197	1		197		1			197		1		
198	1				198	1		198			1		198		1		
199		1			199	1		199		1			199		1		
200			1		200	1		200				1	200		1		
201				1	201	1		201				1	201		1		
202					202	1		202		1			202		1		
203	1				203	1		203		1			203		1		
204	1				204	1		204				1	204		1		
205			1		205	1		205				1	205		1		
206				1	206	1		206			1		206		1		
207					207	1		207		1			207		1		
208					208	1		208		1			208		1		
209			1		209	1		209		1			209		1		
210		1			210	1		210		1			210		1		
211	1				211	1		211		1			211		1		
212		1			212	1		212			1		212		1		
213					213	1		213		1			213		1		
214	1				214	1		214	1				214		1		

215				1		215	1			215		1			215		1		
216		1				216	1			216			1		216		1		
217	1					217	1			217		1			217		1		
218	1					218	1			218		1			218		1		
219		1				219	1			219		1			219		1		
220		1				220	1			220		1			220		1		
221		1				221	1			221			1		221		1		
222		1				222	1			222			1		222		1		
223	1					223	1			223		1			223		1		
224		1				224	1			224		1			224		1		
225	1					225	1			225			1		225		1		
226					1	226	1			226			1		226		1		
227		1				227	1			227		1			227		1		
228					1	228	1			228		1			228		1		
229					1	229	1			229			1		229		1		
230				1		230	1			230		1			230		1		
231		1				231	1			231		1			231		1		
232	1					232	1			232		1			232		1		
233					1	233	1			233		1			233		1		
234		1				234	1			234		1			234		1		
235	1					235	1			235	1				235		1		
236		1				236	1			236		1			236		1		
237				1		237	1			237			1		237		1		
238					1	238	1			238		1			238		1		
239					1	239	1			239		1			239		1		
240	1					240	1			240		1			240		1		
241	1					241	1			241		1			241		1		
242				1		242	1			242			1		242		1		
243					1	243	1			243			1		243		1		
244					1	244	1			244		1			244		1		
245					1	245	1			245		1			245		1		
246		1				246	1			246			1		246		1		
247	1					247	1			247			1		247		1		
248		1				248	1			248		1			248		1		
249	1					249	1			249		1			249		1		
250					1	250	1			250		1			250		1		
251		1				251	1			251		1			251		1		
252					1	252	1			252		1			252		1		
253					1	253	1			253		1			253		1		
254				1		254	1			254			1		254		1		
255		1				255	1			255		1			255		1		
256	1					256	1			256	1				256		1		
257					1	257	1			257		1			257		1		1
258		1				258	1			258			1		258		1		1
259	1					259	1			259		1			259		1		1
260		1				260	1			260		1			260		1		1
261				1		261	1			261		1			261		1		1
262					1	262	1			262		1			262		1		1
263					1	263	1			263			1		263		1		1
264	1					264	1			264			1		264		1		1
265	1					265	1			265		1			265		1		1
266				1		266	1			266		1			266		1		1
267					1	267	1			267			1		267		1		1
268					1	268	1			268			1		268		1		1
269					1	269	1			269		1			269		1		
270					1	270	1			270		1			270		1		
271		1				271	1			271		1			271		1		
272	1					272	1			272		1			272		1		
273		1				273	1			273		1			273		1		
274				1		274		1		274		1			274		1		

275				1		275		1	275		1			275		1			
276					1	276		1	276		1			276		1			
277	1					277		1	277	1				277		1			
278	1					278		1	278		1			278		1			
279			1			279		1	279				1	279		1			
280				1		280		1	280				1	280		1			
281					1	281		1	281			1		281		1			
282					1	282		1	282				1	282		1			
283			1			283		1	283		1			283		1			
284		1				284		1	284				1	284		1			
285		1				285		1	285			1		285		1			
T	66	83	45	41	50	T	270	15	T	14	142	62	67	T	61	190	0	0	34

GRADO DE INSTRUCCIÓN							OFICIO																					
Nº	U	T S U	T M	B	E M	P	Nº	M M	M R	E M	E M t	A E	A n	S P	S T	S A r	S M	A S	O G T	O G C	O M	I	F	A F	C M	P	O	O t
1						1	1																				1	
2			1				2																		1			
3					1		3																1					
4		1					4	1																				
5					1		5							1														
6			1				6			1																		
7				1			7		1																			
8			1				8	1																				
9			1				9										1											
10				1			10						1															
11			1				11	1																				
12						1	12						1															
13			1				13			1																		
14		1					14																		1			
15				1			15							1														
16			1				16	1																				
17					1		17					1																
18		1					18																					
19						1	19		1																			
20						1	20								1													
21			1				21						1															
22		1					22																				1	
23		1					23																		1			
24		1					24																1					
25		1					25	1																				
26		1					26							1														
27		1					27			1																		

