



**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y  
ADIESTRAMIENTO COMO MEJORA DEL  
DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL MECÁNICO  
DE VENEZOLANA DE PROYECTOS VENPROCA,  
C.A.**

**Autora:** María José Casadiego  
López

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego  
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241)  
8712394



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA RELACIONES INDUSTRIALES  
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

**PROGRAMA DE CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO COMO MEJORA DEL  
DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL MECANICO  
DE VENEZOLANA DE PROYECTOS VENPROCA,  
C.A.**

Proyecto de Trabajo de Grado para optar al Título de  
Licenciado en Relaciones Industriales

**Autora:** María José Casadiego  
López

**Tutor:** Licdo. Robinzon Sánchez

San Diego, Julio de 2018

## **AGRADECIMIENTOS**

Al creador de todas las cosas, quien me ha dado fortaleza y sabiduría para llegar a este momento, quien me levanta cuando caigo, mi Dios, todopoderoso, quien ha hecho posible la mayoría de mis logros, incluyendo este.

A mi hermosa madre por ser el pilar mas importante en mi vida, por su amor y su apoyo sin condiciones.

A mi padre quien con su ejemplo, consejos y sabiduria ha sabido guiarme en cada etapa de mi vida.

A mis hermanas, Maria fernanda y Annavaleria, son mi fuerza, gracias por brindarme siempre su apoyo.

A mi esposo Ramón, que durante años de carrera ha estado para mi apoyandome.

A mi familia en general, gracias a todos por ser mi guia en cada momento.

A mis compañeras, futuras colegas, Noriana, Maria Laura y Antonela, gracias por su colaboración durante toda mi carrera.

A mi tutor, Robinzon Sanchez, por cada una de sus valiosas aportaciones que hicieron posible este trabajo.

A todos los que apoyaron para la elaboracion del presente trabajo,

Gracias.

María José Casadiego López

## INDICE GENERAL

<b>RESUMEN INFORMATIVO</b>	iv
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>I    EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Formulación del Problema	5
1.3. Objetivos de la Investigación	5
1.4. Justificación e importancia de la Investigación	6
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>II    MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de la Investigación	8
2.2. Bases Teóricas	11
2.3. Definición de Términos Básicos	14
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>III    METODOLOGÍA</b>	
3.1. Tipo y Nivel de la Investigación	15
3.2. Fases Metodológicas	16
3.2.1 Fase I	16
3.2.2 Fase II	17
3.2.4 Fase III	17
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>IV    RESULTADOS</b>	
4.1. Análisis e interpretación de los resultados	19
4.2. Diagnostico en cuanto a capacitación y adiestramiento	20
4.3. Diagnostico en cuanto a desempeño laboral	25
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>V    PROPUESTA</b>	
5.1. Justificación de la Propuesta	31
5.2. Objetivos de la Propuesta	32
5.2.1 Objetivo General	32
5.3. Fines del plan de Capacitación	32

5.4. Modalidades de la capacitación	34
5.5. Niveles de capacitación para el personal del Area Mecánica	34
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	36
<b>REFERENCIAS</b>	38

## **INDICE DE CUADROS Y TABLAS**

### **CUADRO**

1. CUADRO DE FRECUENCIA N° 1	20
2. CUADRO DE FRECUENCIA N° 2	21
3. CUADRO DE FRECUENCIA N° 3	22
4. CUADRO DE FRECUENCIA N° 4	23
5. CUADRO DE FRECUENCIA N° 5	24
6. CUADRO DE FRECUENCIA N° 6	25
7. CUADRO DE FRECUENCIA N° 7	26
8. CUADRO DE FRECUENCIA N° 8	27
9. CUADRO DE FRECUENCIA N° 9	28
10. CUADRO DE FRECUENCIA N° 10	29
11. CUADRO DE FRECUENCIA N° 11	33
12. TIPOS DE CAPACITACIÓN	34
13. MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN	35

## INDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

### GRÁFICO

1. GRÁFICO N° 1	20
2. GRÁFICO N° 2	21
3. GRÁFICO N° 3	22
4. GRÁFICO N° 4	23
5. GRÁFICO N° 5	24
6. GRÁFICO N° 6	25
7. GRÁFICO N° 7	26
8. GRÁFICO N° 8	27
9. GRÁFICO N° 9	28
10. GRÁFICO N° 10	29



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE  
VENEZUELA UNIVERSIDAD JOSÉ  
ANTONIO PÁEZ FACULTAD DE  
CIENCIAS SOCIALES ESCUELA  
RELACIONES INDUSTRIALES  
CARRERA RELACIONES  
INDUSTRIALES**

**PROGRAMA DE CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO COMO MEJORA DEL  
DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL  
MECANICO DE VENEZOLANA DE  
PROYECTOS VENPROCA, C.A.**

San Diego, Julio 2018

**Autora:** María José Casadiego

**Tutor:** Licdo. Robinzon Sánchez

**RESUMEN INFORMATIVO**

La presente investigación tiene como objeto proponer un programa de capacitación y adiestramiento como mejora del desempeño para el personal mecánico de Venezolana de Proyectos, C.A., cuyo objeto es modernización y mantenimiento del vehículo blindado AMX-30VE, con la finalidad de obtener un mejor desempeño y productividad dentro de la organización.

Se desarrollará un estudio que reúne las características de un proyecto factible, bajo un diseño de campo, se cuenta con una población conformada por veinte (20) personas involucradas directamente al proceso, y la muestra representativa estará integrada por la misma población. Por otro lado, los instrumentos de recolección de datos a aplicar serán la encuesta a través de del cuestionario contenido de preguntas dicotómicas cerradas y observación directa mediante un cuadro de observación. Los resultados obtenidos se analizarán, para identificar las debilidades y fortalezas del proceso, y se expondrán los factores externos e internos con el objeto de obtener estrategias que permitan darle solución a la problemática existente. Se contará con el recurso humano de la población antes mencionada, el de la Br. María José Casadiego López, y la del Licdo. Robinzon Sánchez. Se utilizarán recursos institucionales donde participa la empresa objeto de estudio, venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A y la Universidad José Antonio Páez. De recursos

materiales necesarios para la implementación del instrumento y la elaboración y presentación final de la presente investigación. Y del recurso tiempo, contando con dos (02) semestres académicos regulares para la elaboración del presente proyecto de trabajo de grado.

**Descriptor:** Formación, Adiestramiento, Capacitación, Desempeño Laboral.

## INTRODUCCIÓN

La modernización industrial, trae consigo una serie de cambios, muchas veces simultáneos y complejos, los cuales inciden directamente, en el funcionamiento de las organizaciones, razón por la cual, se precisa de la aplicación de una serie de estrategias innovadoras, que le permitan enfrentarlos y a la vez mantener sus estándares de calidad y competitividad en el mercado. En tal sentido, la medición del desenvolvimiento del personal es de carácter obligatorio, puesto que, es un medio eficaz para reconocer u orientar posibles debilidades presentadas en el devenir propio del desempeño. Es decir, la gerencia debe llevar registros de evidencias para definir competencias del personal.

La gestión por competencia es un modelo que se hace cada vez más vigente en nuestros días y que se robustece con la integración de las fortalezas que promueven el buen desempeño, cada empresa u organización posee características que las distinguen de las demás, pero también muchos factores que les permiten establecer mecanismos similares de gestión a ser implementados por los equipos directivos. De tal modo, que los administradores deben considerar a los empleados como el recurso más valioso del programa e invertir en ellos, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades, lo que conlleva al desarrollo de personal incluyendo actividades designadas a capacitar, motivar y/o adiestrar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización.

Por consiguiente, la capacitación hará que el trabajador sea más competente y hábil en sus funciones operativas y desenvolvimiento del mismo. De manera, que le permitirá a la organización mejorar la eficiencia de sus empleados, elevar la productividad para optimizar las actitudes y aptitudes del recurso humano permitiéndole detectar aquellas áreas que presentan deficiencias en la organización.

De esta manera, surge la presente propuesta de un programa de capacitación y adiestramiento como mejora del desempeño para el personal mecánico de Venezolana



de Proyectos VENPROCA, C.A. ubicada dentro de las instalaciones de 41 Brigada Paramacay Naguanagua estado Carabobo, cuyo objetivo es conocimiento amplio sobre vehículos blindados, específicamente montaje y desmontaje de todo el vehículo blindado AMX-30VE para lograr el mantenimiento y modernización del mismo.

Para realizar el diagnóstico, se desarrollará un estudio que reúne las características de un proyecto factible, bajo un diseño de campo, ya que la autora propone una solución viable a un problema de tipo práctico, para satisfacer las necesidades y expectativas de la empresa en estudio. Este trabajo de investigación se encuentra estructurado en cuatro (4) capítulos, descritos a continuación:

Capítulo I. El problema: Contiene la exposición de la situación problemática enmarcada en el planteamiento del problema, el establecimiento de los objetivos de a investigación tanto el general como los específicos, así como la justificación de la misma.

Capítulo II: Marco Teórico: Está integrado por los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales y definición de términos básicos.

Capítulo III. Marco Metodológico: Se describen el tipo de investigación y las fases metodológicas de acuerdo con los objetivos específicos.

Capítulo IV. Recursos: Se establecen los recursos humanos, institucionales, materiales y de tiempo, necesarios para el desarrollo del presente proyecto de trabajo de grado.

Referencias: Bibliográficas y electrónicas de donde se obtuvo información que permiten sustentar la información presentada para el desarrollo del presente proyecto de trabajo de grado.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

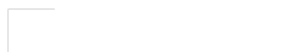
#### **1.1. Planteamiento del Problema**

En la actualidad se viven tiempos de cambios caracterizados por una gran incertidumbre, competitividad sin precedentes y un ambiente globalizado que le impone todo tipo de exigencias a las organizaciones y a su gente. Es por ello, que las organizaciones de hoy en día, necesitan imperiosamente el desarrollo de los recursos humanos desde un punto de vista integral, siendo un tema clave porque los individuos son protagonistas del cambio que están viviendo dichas organizaciones.

Referente a lo anterior, Chiavenato (2000:55) define el desempeño, como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

En el mundo actual, este fenómeno se valora y ha tomado auge ante la necesidad de comprender todo lo que influye en el rendimiento de las personas, como condición ineludible en la obtención de la excelencia en el proceso del cambio y así lograr una mayor eficiencia organizativa, esto lleva a una intensa competencia en el campo nacional e internacional referente al desarrollo de metodologías para su evaluación permanente. La gestión moderna asocia la productividad del recurso humano con el ambiente laboral.

Asimismo, Guerra (2007:206), define “la mejora del desempeño como una respuesta sistemática para mejorar la productividad y competencia; utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas”. Esto, se fundamenta en el desarrollo de



estrategias enmarcadas en lo ético, orientados hacia la detección objetiva de las necesidades organizacionales, y su eficaz solución. Pues bien, las ideas planteadas constituyen una herramienta efectiva, para la mejora continua del desempeño, en el quehacer diario, en el medio interno de las organizaciones, ya que es relevante para ésta su recurso humano, que potencia y eleva la productividad empresarial surgiendo nuevos cambios a través de una buena capacitación y adiestramiento interno para los departamentos que la conforman.

Dicho en otras palabras, el recurso humano en la administración moderna constituye un elemento relevante para el logro de los objetivos y metas organizacionales y en la evaluación del desempeño, a partir de la norma, es donde se mide su capacidad real y se determinan los problemas educativos por la falta de habilidades y conocimientos para solucionarlos en acciones de capacitación.

De este modo, los trabajadores deben actualizar sus conocimientos y adquirir competencias a la luz de los procesos de trabajo que cada día se hacen más exigentes, debido a factores como la apertura de los mercados, la desaparición de las barreras geográficas y de comunicación por el uso de la tecnología; todo esto exige que los procesos y los productos estén cada día más cercanos a la excelencia, por lo cual tanto gerentes como empleados deben tomar conciencia con respecto a los resultados que se desean obtener y para ello debe buscar la manera de mantener al recurso humano actualizado y en un mejoramiento continuo a través de la capacitación y adiestramiento.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, el presente trabajo pretenderá proponer un programa de capacitación y adiestramiento como mejora del desempeño para el personal mecánico de Venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A., específicamente en el área de mecánica que consta de veinte (20) trabajadores, que realizan el montaje y desmontaje de todo el vehículo blindado AMX-30VE, para lograr la modernización y el mantenimiento del mismo se debe poseer como requisito fundamental la preparación académica. Sin embargo, estas personas no están familiarizadas con la mecánica de un vehículo blindado como lo es el AMX-30VE.

Debido a esta problemática actual se realizó una observación directa que arrojó las debilidades que presentan cada uno de estos trabajadores, tales como: dificultad para realizar el montaje y desmontaje del vehículo que trae como consecuencia fallas y retardos en la producción, uso incorrecto sobre manejo de las herramientas que podrían deteriorarse y dañarse, ausencia de equipo de protección personal (lentes, guantes, entre otros) así como también la postura corporal inadecuada para cumplir con la tarea asignada por la empresa VENPROCA, C.A.

Finalmente se llegó a la conclusión de ejecutar un programa de capacitación y adiestramiento como mejora del desempeño para el personal mecánico de Venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A, que mejore el desempeño laboral, logrando grandes conocimientos y habilidades que impulsen al rendimiento del trabajador, recordando que para que una organización llegue a la eficacia se debe iniciar por la preparación de sus trabajadores.

Ante tal problemática, surgen por el investigador del presente estudio las interrogantes, que se mencionan a continuación:

### **1.1.1 Formulación del problema**

¿Qué beneficios tendrá la elaboración de un programa de capacitación y adiestramientos al personal del área mecánica para mejorar el desempeño laboral dentro de la empresa VENPROCA, CA?

## **1.2 Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1 Objetivo General**

Elaborar un programa de Capacitación y Adiestramiento como mejora del Desempeño para el Personal Mecánico de venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación actual en la empresa Venezolana de Proyectos VENPROCA C.A, en relación a la capacitación y adiestramiento.
- Identificar las debilidades y fortalezas del personal mecánico de la empresa VENPROCA, C.A.
- Elaborar un programa de capacitación y adiestramiento al personal del área mecánica para mejorar el desempeño laboral dentro de la empresa Venezolana de Proyectos VENPROCA, CA.

### **1.3 Justificación de la Investigación**

Para lograr el buen funcionamiento de las empresas, es de vital importancia que los directivos cumplan su papel con un estilo de liderazgo que le permita el acompañamiento de su personal, sin embargo, debe centrar su atención en la importancia de tomar decisiones acertadas y dirigidas al logro de los objetivos planteados. Visto de esta forma, se hace imprescindible la puesta en marcha de planes y proyectos de capacitación y formación permanente de todo el personal de manera que adquieran habilidades para la toma de decisiones dentro de la organización. De esta forma, en las organizaciones debe existir un entorno propicio para la conjugación de esfuerzos, con proyección hacia la integración de los individuos, orientados a conseguir altos niveles de productividad, y de esta manera poder actuar como pilares fundamentales para lograr los objetivos planteados.

A lo antes formulado, el presente proyecto permitirá a la empresa objeto de estudio, determinar mejorías en los procesos productivos, disminución del desperdicio, incremento de la calidad, mejora de la productividad y desempeño laboral, mejora de la calidad y disminución de costos. También, vale resaltar que los procesos de capacitación y de adiestramiento en la gestión de recursos humanos representan una inversión para la formación de capital humano, la

cual es retornable en el corto, mediano o largo plazo, de acuerdo con la planificación, ejecución y seguimiento que realice la gerencia de recursos humanos de la empresa.

Asimismo, esta investigación desde un punto de vista social, realiza aportes relacionados con el desarrollo integral del recurso humano, representando una pieza de vital importancia para la consolidación de las empresas y sus trabajadores. Es decir, facilita una estrategia gerencial que permite que el capital humano se fortalezca a través de la puesta en marcha del programa de capacitación y adiestramiento en la empresa VENPROCA, C.A.

A su vez, el valor agregado desde el punto de vista académico radica en que la investigación permitirá conocer cómo son concebidos los planes de capacitación y su evaluación en la organización, en el entendido de que la aplicación efectiva de los programas de capacitación contribuye a la utilización adecuada y coordinada de los recursos humanos asignados a los mismos, lo cual contribuirá al desarrollo del trabajador y al logro de objetivos y metas organizacionales, evitando con ello la desmotivación del personal, lo cual contribuirá a la ejecución de cambios para un mejor desenvolvimiento y efectividad en las actividades operativas, impactando positivamente en el rendimiento y resultados de la organización.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Para Munch y Ángeles (2011:55), señala que: “el marco teórico o marco conceptual es la exposición y análisis de la teoría o grupo de teorías que sirven como fundamento para explicar los antecedentes e interpretar los resultados de la investigación”. El autor destaca que la construcción del marco teórico no es una etapa que solo se realiza al inicio de la investigación; de hecho, se desarrolla durante todo el proceso para ir perfeccionándolo y estar en posibilidades de diseñar la hipótesis y los instrumentos de recolección para su prueba, con la mayor consistencia posible.

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

Para la realización de este trabajo de grado como apoyo documental se consultaron investigaciones previas que están relacionadas con el tema de estudio, consideradas como importantes por los resultados obtenidos por los autores, lo cual sirve de base para esta investigación.

Valenzuela (2017), Realizó un trabajo de investigación titulado: **“Diseño de un programa de capacitación para una empresa de giro restaurantero”**. El presente trabajo se enfocó en diseñar un programa de capacitación enfocado a la atención al cliente, liderazgo y relaciones humanas, fue diseñada para contribuir en la mejora de la empresa y que los participantes adquirieran los conocimientos para proporcionar un servicio de calidad al cliente y que al mismo tiempo desarrollen las habilidades en su ámbito laboral para incrementar la calidad del servicio al usuario en la entidad.

Se puede notar que la similitud entre ambas investigaciones es la detección de necesidades de capacitación y la realización de una propuesta

para la mejora del personal así como también la calidad del servicio, además proporcionar y desarrollar destrezas y habilidades en el personal.

Rodríguez (2016), realizó una investigación titulada: **“Diseño de un programa de capacitación y desarrollo para el personal del departamento de operaciones y tecnología de la empresa Engineered Security Solutions, C.A”**. Ubicada en Caracas, Venezuela. El presente trabajo tuvo como objetivo principal diseñar un programa de capacitación y desarrollo para el personal del departamento de operaciones y tecnología de la empresa Engineered Security Solutions, C.A. Se constató que la empresa no posee un programa de capacitación y desarrollo, así como se pudo detectar que la mayoría del personal presenta dificultad en el desempeño de su puesto de trabajo, dejando en evidencia la existencia de fallas en el departamento operativo relacionadas a la falta de capacitación. Se propuso un programa de capacitación y desarrollo para potenciar las áreas que tenían fallas con la finalidad de mejorar el desempeño de los trabajadores del departamento operativo de E.S.S.

Es por ello, que esta propuesta guarda gran relación con la presente investigación, ya que ambas proponen la realización del programa de adiestramiento en un área específica y que ambas buscan optimizar las funciones de los trabajadores a través de cursos y preparación profesional que le permitan al trabajador alcanzar el equilibrio en los logros profesionales y personales. De esta forma, vemos como en ambas investigaciones es significativo el desarrollo de estrategias y programas para maximizar la capacitación profesional ya que carecen de estas.

Rodríguez, (2015), realizó una investigación titulada: **“Programa de capacitación para el desarrollo de competencias en el personal administrativo. Caso: Servicio autónomo Instituto de altos estudios “Dr. Arnoldo Gabaldon”**”, el principal objetivo de la investigación fue proponer un programa de capacitación como una herramienta gerencial para el personal

administrativo del Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios “Dr. Arnoldo Gabaldon”, ubicado en Maracay, estado Aragua. Se concluyó en líneas generales que el proceso de capacitación constituye un medio a través del cual la gerencia puede garantizar que el recurso humano se actualice y desarrolle constantemente para reunir las capacidades, destrezas y habilidades indispensables para cumplir a cabalidad con las funciones asociadas a cada puesto de trabajo.

En cuanto a su aporte, se basa fundamentalmente con el abordaje metodológico dado. De igual manera se presentan aspectos teóricos relacionados con la estrategia de adiestramiento, que representan también parte importante del actual estudio con el fin de realizar un análisis exhaustivo que facilite el diseño de un programa de capacitación mediante el cual se impulsen la actualización del personal.

De igual manera, Sánchez (2015), realizó un trabajo de investigación titulado: **“Plan Estratégico para medir la eficacia del adiestramiento del personal en Alcave Venezuela, C.A.** Para el desarrollo de esta investigación se seleccionó como objeto de estudio a la empresa Alcave Venezuela, C.C.A., la misma cuenta con un departamento de Gestión Humana y con ello la Coordinación de Desarrollo Organizacional, la cual tiene como función principal cumplir con el Plan de Formación de Adiestramiento Anual, esto requiere que los representantes del área trabajen en la preparación de los colaboradores a través de la función del adiestramiento, lo que permite renovarse y adquirir nuevos conocimientos y habilidades mediante la formación, el personal deben cumplir (160 horas) de preparación y adiestramiento.

La investigación realizada por Sánchez, al igual que esta investigación, permite conocer de manera más precisa como considera el trabajador de la institución la forma en que son realizados los procesos de capacitación del

personal y como pudieran ellos aportar ideas para maximizar esta formación y retribuir significativamente en eficiencia y eficacia para sus labores diarias.

Bueno (2013), en su trabajo titulado: **“Programa de Capacitación y Adiestramiento en el Desempeño Laboral de los Empleados del Área de Atención al Cliente en la Empresa VSR de Venezuela C.A., Barquisimeto estado Lara”**, apoyado en una investigación de campo de tipo descriptivo; se diagnosticó la situación actual de los empleados del área de atención al cliente de la presente empresa. Una vez analizados los resultados obtenidos, se concluye que cada empresa cuenta con variables y factores internos de acuerdo a su comportamiento, determinó que la motivación, no solo depende de los sistemas de recompensas económicas o monetarias que pudieran implementar las organizaciones, sino que es importante capacitar y adiestrar al personal, con el fin de estimular su desempeño laboral en cuanto al rendimiento productivo.

Como principal aporte, este trabajo permitirá a los investigadores comprobar la manera en que la investigación de campo fue capaz de realizarse. Así mismo, se destacó que los empleados de la empresa VSR de Venezuela, C.A., luego de ser capacitados y adiestrados en sus funciones productivas, aportaron un mejor rendimiento por cuanto originó estadísticamente un setenta y ocho (78,00%) por ciento de beneficio a la empresa antes mencionada.

## **2.2. Bases Teóricas**

De acuerdo con esto, Hernández y Col. (2010:45), expresan que las bases teóricas se conceptualizan la teoría como “un conjunto de conceptos, definiciones y proposiciones relacionados entre sí, que presentan un punto de vista sistemático de fenómenos especificando relaciones entre sí, lo cual conforma el basamento de la investigación”. A continuación, se presenta las teorías relacionadas con el estudio expuesto.

### **2.2.1. Formación**

La formación se ha convertido en un factor clave en el éxito de las empresas, el contar con un proceso continuo de formación es la clave para que las personas que forman parte de la organización respondan de manera adecuada ante los cambios, y permite que se desarrollen las competencias necesarias en el desempeño del trabajo.

A este respecto, Chiavenato (1988:158), sostiene que, “la formación es el desarrollo de capacidades nuevas, mientras que el entrenamiento es la mejora de capacidades ya en ejercicio”. La formación y el entrenamiento comparten los objetivos de mejorar las capacidades, los conocimientos y las actitudes y aptitudes de las personas.

Las empresas exigen que las personas posean conocimientos suficientes, cuente con las habilidades necesarias y manejen los procedimientos que consideran necesario para alcanzar el éxito. Este éxito dependerá de la efectividad de todos para alcanzar los objetivos de la empresa y esto solo se logra contando con las personas que tienen esos conocimientos, las destrezas y conocen los métodos para realizar su trabajo. La formación debe ser realizada de forma continua.

### **2.2.2. Adiestramiento**

El adiestramiento según Chiavenato (2011:322), considera como “el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades para aumentar la eficiencia en la ejecución de la tarea...” (p.88), y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución, además de completar el proceso de selección, ya que orienta al nuevo empleado sobre las características y particularidades propias del trabajador.

### **2.2.3. Capacitación**

La capacitación según Chiavenato (2011:322) “es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos

específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

#### **2.2.4. Desempeño Laboral**

El desempeño del capital humano en las organizaciones se convierte en un elemento clave de supervivencia y competitividad, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes en la dinámica institucional. Entre ellos, el desempeño laboral, el cual es definido por Chiavenato (2000:355) “como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, constituye la estrategia individual para lograr metas, habilidades y conocimientos”. Sobre este término, Robbins (2004:564), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone “...que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles”.

#### **2.2.5. Desarrollo del Talento Humano**

En la gestión de recurso humano, las organizaciones se esfuerzan por dar respuesta a las demandas de la globalización, a los cambios y la valoración del talento humano, como esencia de la misma, manteniendo a la vez, sus estándares de competencia y calidad. En la actualidad en el marco empresarial, dentro de sus procesos de cambio, han reorientado el concepto de recursos humanos, otorgándole una denominación más humana y dándole un lugar preponderante para lograr el éxito de las organizaciones.

De hecho, la necesidad de modernizar el sector empresarial, ha inspirado un cambio de pensamiento e ideales por parte de los directivos, dando apertura a una novedosa concepción de las personas, por cuanto, las empresas de hoy admiten el hecho de que el capital humano, aún a pesar de ser un elemento intangible, es el de mayor importancia, para lograr mantener los niveles de competitividad en el mercado.

Asimismo, Edvinson y Malone (s/f), citados por Yarce (2006:59), afirman que “Es una de las dimensiones de lo que se denomina capital intelectual: el intangible que permite creación de valor y hace dinámicamente sostenible la organización”

De esta manera, el conjunto de dotes mencionadas, conforman la unión de dos elementos primordiales como son, los conocimientos y las competencias, sin embargo, estas últimas son las que delimitan un desempeño superior, por parte de los individuos.

### **2.3. Definición de Términos Básicos**

**Desempeño:** es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea

**Motivación:** son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el interés.

**Planes:** es un instrumento dinámico sujeto a modificaciones en sus componentes en función de la evaluación periódica de sus resultados.

**Productividad:** por medio de la productividad se pone a prueba la capacidad de una estructura para desarrollar los productos y el nivel en el cual se aprovechan los recursos disponibles. La mejor productividad supone una mayor rentabilidad en cada **empresa**. De esta manera, la gestión de calidad busca que toda firma logre incrementar su productividad. La productividad suele estar asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo.

**Programa:** es un conjunto de instrucciones u órdenes basadas en un lenguaje de programación que una computadora interpreta para resolver un problema o una función específica.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En este sentido toda investigación se fundamenta en un marco metodológico, en relación a ello, Finol y Camacho (2008:60) enfatizan que el marco metodológico tiene que ver con la forma en “cómo se realiza la investigación, muestra el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y las técnicas para el análisis de datos”.

#### **3.1. Tipo y Diseño de la Investigación**

En relación de las características específicas del presente trabajo de grado, el cual se encontrará bajo la modalidad de un proyecto factible. Arias (2006:31) Es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes.

De acuerdo con lo señalado al autor en referencia, el tipo de investigación como proyecto factible, permite al investigador observar y recolectar los datos directamente de la realidad. De esta manera, surge la presente propuesta de un programa de capacitación y adiestramiento como mejora del desempeño para el personal mecánico de VENPROCA, C.A. empresa ubicada dentro de las instalaciones de 41 Brigada Paramacay Naguanagua estado Carabobo, se visitaran las instalaciones de la empresa para conocer todo lo concerniente a la falta de programas de capacitación y adiestramiento para el personal mecánico que labora en el área de mantenimiento.

A todo lo expuesto, la investigación se presentara bajo la modalidad de proyecto factible. Según Balestrini (2002:9), señala que los proyectos de tipo factible se refieren a “aquellas investigaciones que proponen la formulación de modelos, sistemas entre otros, diseñados para dar soluciones a una problemática real planteada

y determinada a partir de la aplicación de instrumentos diagnósticos. De este modo se especifica según su naturaleza factible, entre sus objetivos diseñar un programa de capacitación y adiestramiento para el personal mecánico de VENPROCA, C.A. del estado Carabobo.

### **3.2 Fases de la Investigación**

Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos específicos, se desarrollarán tres (03) fases metodológicas que nos permitirá lograr proponer un programa de capacitación y adiestramiento al personal del área mecánica para mejorar el desempeño laboral dentro de la empresa Venezolana de Proyectos VENPROCA, CA., en ellas se utilizarán las técnicas e instrumentos de recolección de información, para obtener un diagnóstico, se definirá la población y muestra que sustenta el estudio y se establecerá la manera de exposición de los resultados.

#### **3.2.1 Fase I. Diagnóstico de la situación actual en la empresa Venezolana de Proyectos VENPROCA C.A, en relación a la capacitación y adiestramiento.**

En esta fase se revisara los procesos para capacitación y adiestramiento en la empresa Venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A. La población objeto de estudio está conformada por veinte (20) sujetos que conforman al personal mecánico de Venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A. Por consiguiente, se tomará como muestra la población completa de veinte (20) personas que laboran en la empresa. Para lograr los objetivos propuestos en la investigación, se deberá utilizar técnicas e instrumentos apropiados que permitan recabar al máximo los datos de manera exacta y confiable. En este sentido, Arias (2006:55), señala que “las técnicas de recolección de datos, son las distintas formas o maneras de obtener información. Ejemplos: la observación directa, la entrevista, la encuesta, el análisis documental, análisis de contenido, entre otros”. En la presente investigación se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, utilizando dos (2) dimensiones: capacitación y adiestramiento, desempeño laboral. El instrumento consta de diez (10)

preguntas dicotómicas (si) y (no), dirigidos a los sujetos de estudio (personal mecánico) pertenecientes al total de la muestra.

### **3.2.2 Fase II. Identificación de las debilidades y fortalezas del personal mecánico de la empresa Venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A.**

En esta fase, se realizará un análisis de los procedimientos ya existentes, realizados por el personal mecánico de la empresa, montaje, desmontaje y mantenimiento de repuestos del vehículo blindado AMX-30VE, se iniciará con el contacto directo con la empresa y los departamentos involucrados en el objeto de estudio. Se implementará la encuesta a través del instrumento el cuestionario. Luego de haber analizado cada uno de los resultados obtenidos, se procederá a identificar las posibles debilidades, que nos afirmarán la necesidad de aplicar un programa de capacitación y adiestramiento como mejora del desempeño para el personal mecánico de Venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A.

### **3.2.3 Fase III. Elaborar un programa de capacitación y adiestramiento al personal mecánico para mejorar el desempeño laboral de dentro de la empresa Venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A.**

Para el desarrollo de esta etapa, se tomará en cuenta lo analizado en las fases anteriores, para elaborar el diseño de la elaboración de un programa de capacitación y adiestramiento, con la finalidad de permitir una mayor productividad dentro de la organización y el desarrollo personal de los mecánicos de Venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A.

El programa está dividido en cuatro etapas, la primera consiste en la detección de necesidades de adiestramiento, esta etapa contempla dos niveles de diagnóstico, el primero abarca organizacional y ocupacional, el cual se lleva a cabo mediante una entrevista directa realizada al gerente de recursos humanos, en donde se establecen los objetivos y metas que persigue o debe cumplir el departamento, así como también el perfil del cargo de mecánico. El segundo nivel consiste en la aplicación del instrumento de DNA (Detección de Necesidades de Adiestramiento), el cual permite desarrollar un diagnóstico

individual del aspirante al cargo, dando a conocer la preparación que posee, y el posible rumbo profesional que puede desarrollar dentro de la institución.

La segunda etapa comprende la planificación del programa, en donde se procesa toda la información recolectada a través de los diferentes diagnósticos realizados en la primera fase; se establecen las fechas en que se realizarán la tercera y cuarta etapa del programa, se elabora el presupuesto requerido para su posterior ejecución y seguidamente se lleva a cabo todo lo planificado en la segunda etapa.

Por último, el gerente de recursos humanos aplica la cuarta etapa que consiste en la evaluación de los resultados, en donde se verifica el fiel cumplimiento de todos los objetivos establecidos en la segunda etapa, y si estos cubrieron todas las necesidades detectadas en la primera etapa.

Cabe mencionar que el éxito de esta ejecución del adiestramiento dependerá de la adecuación del programa a las necesidades de la organización, el cual debe ser la solución a los problemas que dieron origen a las necesidades diagnosticadas.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. Análisis e Interpretación de los Resultados**

En el presente capítulo se presenta los resultados para aplicar al personal mecánico de la empresa. **Programa de Capacitación y Adiestramiento como Mejora del Desempeño para el Personal Mecánico de venezolana de Proyecto VENPROCA C.A.** Estos resultados son emitidos de un instrumento de medición, para el presente estudio se consideró un cuestionario con diez (10) preguntas dicotómicas (si), (no) aplicadas a veinte (20) sujetos que representan el personal mecánico del área de mantenimiento adscrito a la empresa ubicada dentro de las instalaciones de 41 Brigada Paramacay Naguanagua estado Carabobo, llamada Venezolana de Proyecto VENPROCA, C.A.

Una vez recolectada la información con la aplicación directa del instrumento a la población objeto de estudio, se procesaron los mismos estadísticamente, cuyos datos se presentaron en cuadros e histogramas representados en cifras absolutas y relativas, para visualizar los hallazgos confrontados en el diagnóstico. Este análisis siguió las pautas de Tamayo (2010) que señala la necesidad de procesar los datos con tratamiento estadístico propios de procesos descriptivos, por cuanto su análisis se efectuó tomando como punto de referencia a las relaciones porcentuales de las respuestas emitidas por los sujetos (personal mecánico) de la investigación.

Para llevar a cabo, dicho estudio, se utilizó tres (3) dimensiones a considerar: capacitación, adiestramiento y desempeño laboral, con el fin de buscar las respuestas positivas y negativas de los sujetos de estudio. Posterior a la recolección de la información los datos suministrados fueron cotejados estadísticamente en cifras absolutas y relativas utilizando para ello, cuadros y gráficas para un mejor análisis e interpretación de los mismos.

#### 4.2. Diagnóstico de la situación que presenta el personal mecánico de venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A. en cuanto a capacitación y adiestramiento.

Se presenta a continuación, la Dimensión: Capacitación y Adiestramiento, por lo que los sujetos de estudio (personal mecánico) luego de aplicárseles un instrumento tipo cuestionario dicotómico, arrojaron los siguientes resultados:

**Ítem 1:** Considera Ud., ¿que la empresa le suministra formación adecuada en cuanto al uso de herramientas y materiales para cumplir sus funciones?

Ítem	Enunciado	Alternativa de Respuesta			
		SI		NO	
		F	%	F	%
1	¿Considera Ud., que la empresa le suministra formación adecuada en cuanto al uso de herramientas y materiales para cumplir sus funciones?	13	65,00	7	35,00

Cuadro 1. Fuente: Casadiego, M. (2018).



Gráfico 1. Fuente: Casadiego, M. (2018).

**Análisis 1:** Los mismos respondieron un sesenta y cinco (65,00%) por ciento señaló que si, mientras que el resto de los sujetos manifestó no hacerlo, ubicándose en

un treinta y cinco (35,00%) por ciento, esto quiere decir que la empresa suministra suficiente información en cuanto al uso adecuado de herramientas y materiales.

**Ítem 2:** ¿Cree Ud., que la formación recibida le ayuda a crecer profesionalmente dentro de su entorno laboral?

Ítem	Enunciado	Alternativa de Respuesta			
		SI		NO	
		F	%	F	%
2	¿Cree Ud., que la formación recibida le ayuda a crecer profesionalmente dentro de su entorno laboral?	15	75,00	5	25,00

Cuadro 2. Fuente: Casadiego, M. (2018).



Gráfico 2. Fuente: Casadiego, M. (2018).

**Análisis 2:** De acuerdo a este gráfico se demostró que los trabajadores se encuentran satisfechos con la formación que reciben de parte de la empresa ya que el personal mecánico respondió la mayoría de sus respuestas fueron positivas, ubicándose en un setenta y cinco (75,00%) por ciento, el restante acotó no hacerlo en un veinticinco (25,00%) por ciento.

**Ítem 3:** ¿La empresa Venproca, C.A. suministra adiestramiento a su personal mecánico para el buen desempeño de sus funciones?

Ítem	Enunciado	Alternativa de Respuesta			
		SI		NO	
		F	%	F	%
3	¿La empresa Venproca, C.A. suministra adiestramiento a su personal mecánico para el buen desempeño de sus funciones?	8	40,00	12	60,00

Cuadro 3. Fuente: Casadiego, M. (2018).



Gráfico 3. Fuente: Casadiego, M. (2018).

**Análisis 3:** Como se puede observar la mayoría de los trabajadores argumentó que la empresa no suministra el adiestramiento correcto para el buen desempeño de sus funciones posicionándose en un sesenta (60,00%) por ciento de la población, el restante manifestó si suministrarlo en un cuarenta (40,00%) por ciento de sus respuestas emitidas.

**Ítem 4:** ¿Ha recibido Ud., capacitación de sus superiores, para mejorar sus tareas en beneficio de la empresa y del suyo propio?

Ítem	Enunciado	Alternativa de Respuesta			
		SI		NO	
		F	%	F	%
4	¿Ha recibido Ud., capacitación de sus superiores, para mejorar sus tareas en beneficio de la empresa y del suyo propio?	8	40,00	12	60,00

Cuadro 4. Fuente: Casadiego, M. (2018).



Gráfico 4. Fuente: Casadiego, M. (2018).

**Análisis 4:** Como se observa en el grafico anterior, existen un gran déficit en cuando a la capacitación por parte de los superiores, en la encuesta realizada los trabajadores señalaron que no reciben capacitación por parte de superiores en un sesenta (60,00%) por ciento, el restante reveló si recibirlo en un cuarenta (40,00%) por ciento.

**Ítem 5:** ¿Considera que obteniendo un desarrollo personal le hace sentir pertinente con la empresa?

Ítem	Enunciado	Alternativa de Respuesta			
		SI		NO	
		F	%	F	%
5	¿Considera que obteniendo un desarrollo personal le hace sentir pertinente con la empresa?	8	40,00	12	60,00

Cuadro 5. Fuente: Casadiego, M. (2018).



Gráfico 5. Fuente: Casadiego, M. (2018).

**Análisis 5:** Ante esta interrogante, los encuestados apuntaron que aun obteniendo un desarrollo personal esto no lo hace pertinente con la empresa en un sesenta (60,00%) por ciento, el resto de los sujetos consideró si sentirse pertinente en un cuarenta (40,00%) por ciento.

**4.3. Diagnóstico de la situación que presenta el personal mecánico de venezolana de Proyectos VENPROCA, C.A. en cuanto a desempeño laboral.**

**Ítem 6:** ¿La empresa Venproca, C.A. participa al personal la importancia de la labor que desempeña?

Ítem	Enunciado	Alternativa de Respuesta			
		SI		NO	
		F	%	F	%
6	¿La empresa Venproca, C.A. participa al personal la importancia de la labor que desempeña?			20	100,00

Cuadro 6. Fuente: Casadiego, M. (2018).

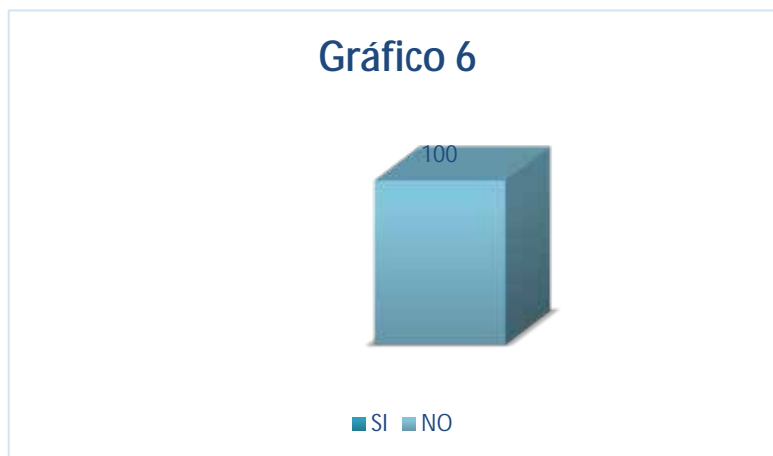


Gráfico 6. Fuente: Casadiego, M. (2018).

**Análisis 6:** De los veinte (20) sujetos encuestados un ciento (100,00%) participó estar satisfecho con la empresa, ya que la misma participa abiertamente a su personal la importancia de la labor que desempeña cada uno

dentro de la organización.

**Ítem 7:** ¿Se siente Ud. Capaz de promover positivamente un clima laboral dentro de su entorno?

Ítem	Enunciado	Alternativa de Respuesta			
		SI		NO	
		F	%	F	%
7	¿Se siente Ud. Capaz de promover positivamente un clima laboral dentro de su entorno?	15	75,00	5	25,00

Cuadro 7. Fuente: Casadiego, M. (2018).



Gráfico 7. Fuente: Casadiego, M. (2018).

**Análisis 7:** Los sujetos respondieron positivamente un setenta y cinco (75,00%) por ciento, es decir, si son capaces de promover un clima, mientras que el restante veinticinco (25,00%) por ciento no es capaz.

**Ítem 8:** ¿Maneja Ud., sus labores cotidianas con fluidez y pertinencia?

Ítem	Enunciado	Alternativa de Respuesta			
		SI		NO	
		F	%	F	%
8	¿Maneja Ud., sus labores cotidianas con fluidez y pertinencia?	14	70,00	6	30,00

Cuadro 8. Fuente: Casadiego, M. (2018).



Gráfico 8. Fuente: Casadiego, M. (2018).

**Análisis 8:** ¿Maneja Ud., sus labores cotidianas con fluidez y pertinencia? Sólo un setenta (70,00%) por ciento de los sujetos señalaron que sí, mientras que el restante de los sujetos describió no manejarlo ubicándose en un treinta (30,00%) por ciento.

**Ítem 9:** ¿La empresa capacita a los empleados para impulsar la eficiencia de cada integrante en sus labores?

Ítem	Enunciado	Alternativa de Respuesta			
		SI		NO	
		F	%	F	%
9	¿La empresa capacita a los empleados para impulsar la eficiencia de cada integrante en sus labores?	2	10,00	18	90,00

Cuadro 9. Fuente: Casadiego, M. (2018).



Gráfico 9. Fuente: Casadiego, M. (2018).

**Análisis 9:** El personal mecánico argumentó un noventa (90,00%) por ciento no capacita a los empleados, mientras el que diez (10,00%) por ciento de éstos manifestó si lo hace.

**Ítem 10:** ¿Se siente motivado para cumplir diariamente con todas las responsabilidades laborales que posee con la empresa Venproca, C.A.?

Ítem	Enunciado	Alternativa de Respuesta			
		SI		NO	
		F	%	F	%
10	¿Se siente motivado para cumplir diariamente con todas las responsabilidades laborales que posee con la empresa Venproca, C.A.?	2	10,00	18	90,00

Cuadro 10. Fuente: Casadiego, M. (2018).



Gráfico 10. Fuente: Casadiego, M. (2018).

**Análisis 10:** Sólo la mayoría del personal respondió en un noventa (90,00%) por ciento no se siente motivado en su trabajo, mientras el que diez (10,00%) por ciento de éstos manifestó si sentirse.

## **CAPITULO V**

### **LA PROPUESTA**

#### **5.1 Justificación de la propuesta**

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan. De tal forma, un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

Lo antes expuesto, caracteriza la esencia de una fuerza laboral motivada en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona. Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.

## **5.2 Objetivos de la Propuesta**

### **5.2.1 Objetivo General**

Elaborar un programa de capacitación y adiestramiento al personal del área mecánica para mejorar el desempeño laboral dentro de la empresa Venezolana de Proyecto VENPROCA, CA.

### **5.2.2 Objetivos Específicos**

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la empresa.

## **5.3 Fines del Plan de Capacitación**

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los empleados del área mecánica y, con ello, al incremento de la productividad de la empresa.
- Mejorar la interacción entre los empleados y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume la empresa por su participación en programas de capacitación.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.

- Mantener al personal del área mecánica al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

<b>Tipos de Capacitación</b>		
<b>Capacitación Inductiva</b>	<b>Capacitación Preventiva</b>	<b>Capacitación Correctiva</b>
<p>Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo personal, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.</p> <p>Se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta.</p> <p>En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.</p>	<p>Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.</p> <p><u>Objetivo</u> preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.</p>	<p>Orientada a solucionar problemas de desempeño.</p> <p>En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.</p>

Cuadro 11. Fuente: Casadiego, M. (2018).

## 5.4 Modalidades de la Capacitación

<b>Formación</b>	Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
<b>Actualización</b>	Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.
<b>Especialización</b>	Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
<b>Perfeccionamiento</b>	Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
<b>Complementación</b>	Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

Cuadro 12. Fuente: Casadiego, M. (2018).

## 5.5 Niveles de Capacitación para el Personal del Área Mecánica

**Nivel Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

### 5.5.1 Estrategias de la Capacitación

- Talleres
- Trabajos prácticos
- Charlas

<b>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO</b>		
<b>Personal Encargado</b>	<b>Funciones a Desarrollar</b>	
Gerente Organizacional	Persona responsable del desarrollo del plan de capacitación y adiestramiento. Revisa y aprueba los costos operativos del plan.	
Coordinador del Talento Humano	Persona responsable de la organización e implementación del plan de capacitación.  Revisa y aprueba el material de apoyo al personal del área mecánica  Realiza la dotación de los recursos para llevar a cabo el plan de capacitación.  Selecciona el personal capacitador que participará en el plan.	
Coordinador del Área Mecánica	Sugiere candidatos participantes del proceso de capacitación, de acuerdo a la finalidad del plan. Planifica, revisa y evalúa el desempeño laboral de la personal área mecánica.	
Personal del Área Mecánica	Participantes para el plan de capacitación  Evalúan el desarrollo del plan de capacitación	
<b>Acciones a Desarrollar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de los aprendizajes</li> <li>- Tecnología y fabricación</li> <li>- Avance y mejoramiento de máquinas y herramientas en los diferentes talleres de fabricación</li> <li>- Aplicación y evaluación de las normas de seguridad en los talleres de fabricación.</li> </ul>		
<b>Duración:</b> 8 horas x cada acción a desarrollar		
<b>Recursos</b>	<u>Humanos:</u> Especialistas en área de mecánica, fabricación y tecnología. Especialistas en Seguridad e Higiene Industrial.	<u>Materiales:</u> Video beam, carpetas, cpu, bolígrafos, hojas de evaluación, certificados, material de estudio (trípticos), mesas, sillas. Refrigerio.

Cuadro 13. Fuente: Casadiego, M. (2018).

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Dadas las consideraciones anteriores, según planteamiento del problema cuyo objetivo general se basa el presente estudio: Aplicar un Programa de Capacitación y Adiestramiento como mejora del Desempeño para el Personal Mecánico de Venezolana de Proyecto VENPROCA, C.A. Naguanagua estado Carabobo. El autor de la presente investigación, llegó a las siguientes conclusiones:

Se deduce en la dimensión: Capacitación y Adiestramiento: la empresa Venproca, C.A., actualmente facilita poco adiestramiento y capacitación al personal que labora en el área mecánica, por lo que el desempeño de las funciones en los diferentes talleres de la empresa, se ven afectados por falta de conocimientos de método y técnicas que pudieran agilizar los procesos de mecanizado industrial, lo que estos consideran no tener empatía organizacional y mucho menos con sus superiores.

Aunado a esto, la empresa se ha visto afectada en el área operativa, ya que las fallas encontradas vienen de sus superiores, por la falta de capacitación en sus diferentes funciones que debe realizar el personal del mismo.

Con respecto a la dimensión: Desempeño laboral. La empresa Venproca, C.A. no participa al personal la importancia de la labor que esta desempeña, tampoco capacita a los empleados para impulsar la eficiencia de cada integrante en sus labores, por lo que su empleado no se siente motivado para cumplir con sus responsabilidades laborales que posee con la empresa Venproca, C.A.

## **Recomendaciones**

Luego de las conclusiones afirmadas por el autor de la presente investigación, se realizan las recomendaciones mencionadas a continuación según propuesta:

Û Capacitar y adiestrar a los Coordinadores de cada área operativa de la empresa para que éstos a su vez capaciten al personal del área mecánica a través de talleres, prácticas de trabajo en cuanto a sus funciones a realizar por cada área.

Û Aplicar métodos y técnicas de aprendizaje en cuanto a las diferentes funciones de mecanizado industrial.

Û Suministrar información inherente de la organización a todos los empleados sobre la importancia y labor que éste representa.

Û Aplicar programa de motivación para sus empleados, con el fin de que estos sientan empatía con la organización.

Û Dictar a los empleados del área mecánica el Programa de capacitación y adiestramiento antes señalado.

## REFERENCIAS

Arias, Fideas (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Quinta edición, Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.

Balestrini, Mirian (2002). Cómo se elabora el proyecto de investigación. Caracas: Consultores Asociados.

Balseiro, Karina (2010). Seguridad y Salud en el Trabajo. Caracas-Venezuela.

Blanchard, Ken (1997). Empowerment. España: Editorial Norma

Bueno, Laura (2013). Programa de Capacitación y Adiestramiento en el Desempeño Laboral de los Empleados del Área de Atención al Cliente en la Empresa VSR de Venezuela C.A., Barquisimeto estado Lara.

Carmona, Darlyn (2014). Incentivos Motivacionales para el Desempeño Laboral de los Trabajadores y Trabajadoras de Venezolana de Turismo, S.A (VENETUR, S.A), Caracas.

Chiavenato, Idalberto (1988), Gestión del talento humano. Colombia: Mc Graw-Hill.

Chiavenato, Idalberto (2000). Administración de recursos humanos. Quinta Edición Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, Idalberto (2011). Administración de recursos humanos. Novena Edición Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, viernes 24 de marzo de 2000.

De Oliveira, Reinaldo (2002). Teorías de la Administración. Editorial Kapellusz-Argentina

Delgado, Susana (2008). Recursos Humanos: Administración y Finanzas (Madrid: Editorial Paraninfo, p.23

- Drucker, Peter (2006) *Tecnología del Desempeño Humano*. Chicago: Global Business press.
- El Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL, 2010)
- El Reglamento de la LOPCYMAT (2007) Art. 40. Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Finol y Camacho (2008), *Tecnología adecuada a la metodología holística*. Editorial Trillas. Venezuela.
- García, Ernesto (2000). *Motivación laboral del personal de operaciones y su asociación con la calidad de servicio prestado a los clientes externos de organizaciones portuarias*. Tesis de grado no publicada. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo.
- Guerra, Ingrid (2007). *Evaluación y Mejora del Desempeño. Conceptos y Herramientas*. México: Author House.
- Gutiérrez, Rorigo V. (2006). *Administración*. Colombia: Thomson Learning
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (LOPCYMAT, 2005). Reforma Promulgada el 26 de julio. Caracas-Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 8.938/N° 6.076 (Extraordinario), mayo 07, 2012.
- Lorenzo, Gerardo (2007). *Seminario de Intercambio Científico. Talento: Reflexiones para su gestión en las Organizaciones*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.nedo50.org/cubasigloXXI/pensamiento.lorenzo300607.pdf> [Consulta, 2017, Noviembre 1].
- MacClelland, David (1973), *Gestión por Competencia. Excelencia Educativa organizacional*. Editorial Prentice-Hall.

- Marcano, Javier (2013). Programa de Incentivos Laborales para el Personal Docente de la Unidad Educativa Integral Nuevos Horizontes, ciudad de Mérida.
- Martínez, Pedro y Natera, Jeizuly (2012) La gimnasia laboral y su contribución al mejoramiento del estado de salud de los trabajadores del Sistema Integral de Emergencias 171, Cojedes, Venezuela.
- Mendoza, Marco (2014) Diseño de un Plan de Capacitación para el Personal del Talento Humano en la empresa Colombina. Universidad de Bogotá.
- Robbins, Stephen (2004). Comportamiento organizacional. Décima Edición. México: Editorial Prentice-Hall.
- Seligman, Martin. (2017). La auténtica felicidad. 5ta. Edición. Editorial Kapellusz-Argentina
- Stoner, James (2009). La Motivación en las Organizaciones Administrativas. Argentina-Editorial Kapellusz.
- Sulbaran, Laura (2008). Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral. División del Trabajo. Talento Humano. Editorial Panapo. México.
- Yarce, Jorge (2006). El Poder de los Valores en las Organizaciones. México: Ediciones Ruz.

# **ANEXOS**

**ANEXO A**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO MEJORA  
DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL MECÁNICO DE VENEZOLANA  
DE PROYECTO VENPROCA, C.A.**

**Instrucciones:**

Para responder el siguiente cuestionario deberá analizar cada una de las preguntas y responder acertadamente cada una de los ítemes aquí planteados, sólo debe colocar una equis ( X ) en (Si) de ser afirmativa y (No) de ser negativa su respuesta.

Item	Enunciado	Alternativa de Respuesta	
		SI	NO
<b>Dimensión: Capacitación y Adiestramiento</b>			
1	¿Considera Ud., que la empresa le suministra formación adecuada en cuanto al uso de herramientas y materiales para cumplir sus funciones?		
2	¿Cree Ud., que la formación recibida le ayuda a crecer profesionalmente dentro de su entorno laboral?.		
3	¿La empresa Venproca, C.A. suministra adiestramiento a su personal mecánico para el buen desempeño de sus funciones?		
4	¿Ha recibido Ud., capacitación de sus superiores, para mejorar sus tareas en beneficio de la empresa y del suyo propio?		
5	¿Considera que obteniendo un desarrollo personal le hace sentir pertinente con la empresa?		
<b>Dimensión: Desempeño Laboral</b>			
6	¿La empresa Venproca, C.A. participa al personal la importancia de la labor que desempeña?		
7	¿Se siente Ud. Capaz de promover positivamente un clima laboral dentro de su entorno?		
8	¿Maneja Ud., sus labores cotidianas con fluidez y pertinencia?		
9	¿La empresa capacita a los empleados para impulsar la eficiencia de cada integrante en sus labores?		
10	¿Se siente motivado para cumplir diariamente con todas las responsabilidades laborales que posee con la empresa Venproca, C.A.?		

