

NECESIDADES DE APRENDIZAJE EN UNA EMPRESA VENEZOLANA (2009). CORPORACIÓN VENEZOLANA DE GUAYANA INTERNACIONAL

LEARNING NEEDS IN A VENEZUELAN COMPANY (2009). VENEZUELAN COMPANY OF GUAYANA INTERNATIONAL

Julio R. Chirino¹
Adriana Villamizar²
Isaac Guevara³

RESUMEN

Introducción: El problema de la capacitación es de vital importancia para la empresa moderna. Se ha comprobado una relación directa entre la capacitación y la eficiencia laboral, tanto en países desarrollados como en los llamados en vías de desarrollo. **Objetivos:** Evaluar las necesidades de capacitación de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), empresa vital para el desarrollo de Venezuela y de los demás países de la Alianza Bolivariana para las Américas (ALBA). **Material y método:** Se encuestó el universo de trabajadores de la CVG con un instrumento *ad hoc* que registraba la edad, sexo, formación profesional, tiempo total de trabajo, experiencia en el puesto que viene desempeñando, y las necesidades de capacitación sentidas por cada uno de los participantes en el estudio. Se consideraron hasta tres propuestas. Los datos se procesaron mediante el paquete estadístico SPSS en sus subprogramas de análisis bivariado. **Resultados y conclusiones:** Los datos registrados permitieron conocer cuáles eran las materias en las cuales los encuestados declaraban las mayores necesidades de capacitación, y así proponer un plan de capacitación que respondiera a las necesidades individuales de la empresa.

Palabras clave: capacitación, necesidades de aprendizaje, eficiencia laboral

ABSTRACT

Introduction: The issue of training is vital for modern business. It has proven a direct relationship between training and labor efficiency in both developed and developing countries. **Objective:** To assess the training needs in the Venezuelan Company of Guayana (CVG), a company vital to the development of Venezuela and other countries of the Bolivarian Alternative for the Americas (ALBA). **Material and method:** We surveyed the universe of workers in the CVG with an *ad hoc* instrument that recorded the age, sex, training, full time work, experience at the workplace, and the training needs felt by each participants in the study. Three proposals were considered. The data were processed by SPSS in bivariate analysis subprogrammes. **Results and conclusions:** The recorded data allowed to know what were the areas in which respondents said the greatest training needs, and thus to propose a training plan which meets the individual needs of the company.

Keywords: qualification, learning needs, labor efficiency

INTRODUCCIÓN

El problema de la capacitación es de vital importancia para la empresa moderna. Se ha comprobado una relación directa entre la capacitación y la eficiencia laboral, tanto en los países desarrollados como en los llamados en vías de desarrollo. El conocimiento es la principal condición de trabajo; generalmente es expresado en forma de premisas de rendimiento y es un elemento fundamental en que se afianza la eficiencia de una empresa, contribuyendo a la motivación y el comportamiento organizacional¹⁻⁸.

En Venezuela esto se convierte en una necesidad de primer orden para lograr instituciones de excelencia, y donde la formación profesional no siempre es la idónea, lo que obliga a una superación constante, para lo cual conocer la necesidad sentida del trabajador es fundamental.

El planteamiento antes mencionado, de forma muy general, tiene numerosas implicaciones en el funcionamiento y la eficiencia empresarial. Numerosas interrogantes se le presentan -no siempre bien atendidas- a los interesados en el tema.

¿Cuál es el mejor método para conocer las necesidades sentidas de aprendizaje de una población trabajadora?, ¿qué factores de la individualidad están asociados a las preferencias expuestas por dichos trabajadores?

En el desempeño empresarial y las concepciones modernas de eficiencia laboral, la inteligencia empresarial identifica las necesidades de conocimiento, ya sean dentro el ámbito nacional e internacional de la organización, a la vez que determina y alerta sobre las debilidades y amenazas futuras. La gestión del conocimiento, por su parte, toma en cuenta y moviliza los recursos del conocimiento, del mismo modo que diagnostica el estado del conocimiento, identifica las necesidades de aprendizaje y proyec-

¹ Licenciado en Ciencias Políticas, Presidente de la Corporación Venezolana de Guayana Internacional. Ciudad Guayana, Bolívar, Venezuela

² Técnico superior universitario, Asistente a la Presidencia de la Corporación Venezolana de Guayana Internacional. Ciudad Guayana, Bolívar, Venezuela

³ Coordinador de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Corporación Venezolana de Guayana Internacional. Ciudad Guayana, Bolívar, Venezuela

Correspondencia:

Lic. Julio R Chirino
Corporación Venezolana de Guayana (CVG) Internacional,
Ciudad Guayana, Bolívar, Venezuela
E-mail: Isaac_guevara@cvgin.gob.ve

ta las acciones ⁴.

Por tanto, conocer las necesidades de aprendizaje de una empresa es un camino obligado para una dirección científica y basada en la evidencia, así como saber el nivel de conocimiento actual de su membresía y qué necesidades de aprendizaje consideran esenciales para su desarrollo futuro inmediato.

Existen numerosas experiencias empíricas que muestran la existencia de una relación entre el saber y la insatisfacción que produce el estrés psicológico ⁸⁻¹².

Maddox y Markman ¹¹ y Curry et al ⁹ tuvieron éxito cuando implantaron un programa de capacitación en enfermeras que cuidaban adultos mayores, logrando una optimización de esta tarea. Ibarra et al ¹³ lograron destacar las necesidades de aprendizaje expuestas en una encuesta nacional en Cuba a trabajadores de la salud ocupacional.

Spekléy et al ⁵ evaluaron los conocimientos de una muestra del 238 personas que realizaban sus tareas mediante medios automatizados, y se encontró que la información formativa que se les dio a partir de una encuesta de necesidades mediante cursos de aprendizaje, fue discreta. El método fue considerado como muy útil por los autores en su intento de caracterizar el universo de trabajadores que estaban evaluando.

Mandemakers y Monden ⁷ muestran que existe una relación entre el saber y la insatisfacción que produce el estrés psicológico del pobre dominio de la actividad o el conocer que existen técnicas y procedimientos más avanzados para la especialidad de que se trate.

Gentry et al ⁸ comprueban la incidencia de la fatiga y el estrés en el rendimiento laboral, y que estos efectos negativos están en la posibilidad de variar favorablemente después de recibir un entrenamiento para mejorar los estilos de afrontamiento de su experiencia. Oginaska ¹⁰ en esa misma dirección demostró que el tener buenas estrategias para afrontar el estrés es un factor importante y expresión de un adecuado desarrollo emocional, además de estar estrechamente relacionado con la eficiencia personal en la tarea.

La división y profundización del conocimiento es la responsable en última instancia del financiamiento de la empresa. Aiken y Hage ⁶ estudiaron la relación entre la salud y bienestar del trabajador y su tecnología, concluyendo que la segunda era de vital importancia en la satisfacción laboral, problema que se acentúa en la llamada tercerización, que no es más -por definición ¹²- que acudir a fuentes externas, lo que puede implicar cambios sustanciales de la organización, y para esto se necesita una capacitación adecuada.

Los conocimientos se interrelacionan con los roles que deciden las unidades estructurales en que se agrupan los miembros de una organización. Gracias a un proceso de diferenciación, se da un incremento de la complejidad, que repercute en otros aspectos como los

sistemas de comunicación, las normas para la decisión y los métodos de trabajo, entre otros ^{6,11,13}.

Los argumentos antes expuestos hacen imprescindible investigar las necesidades de capacitación de la Corporación Venezolana de Guayana Internacional (CVG Internacional) y su relación con algunos aspectos de la individualidad, en este caso la edad y la experiencia laboral referida por los trabajadores de esta empresa, considerada vital para el desarrollo de Venezuela y los demás países de la Alianza Bolivariana para las Américas (ALBA).

MATERIAL Y MÉTODO

Se encuestó el universo de trabajadores de CVG Internacional con un instrumento *ad hoc* que registraba la edad, sexo, formación profesional, tiempo total de trabajo y experiencia en el puesto que se vienen desempeñando, y las necesidades de capacitación sentidas por cada uno de los participantes en el estudio; se consideraron hasta tres propuestas (véase el anexo).

Los títulos y materias declaradas por nuestros participantes se agruparon en tres categorías:

- Las relacionadas con la cultura general, y en particular con el estudio de idiomas extranjeros.
- Los temas de la economía.
- La comunicación con los diferentes actores de la tarea encomendada.

Los datos se procesaron mediante un paquete estadístico SPSS en el subprograma de análisis bivariado versión 15.2.

RESULTADOS

Nos encontramos con una población joven con (34 ± 12,5) años de edad, donde predomina el sexo femenino (24 hombres y 38 mujeres (n = 62).

Su capacitación puede considerarse como alta, al tener el 63 % de graduados universitarios, poseer el nivel de técnicos un 18 % y encontrarse superando para obtener estudios superiores un 19 % (tabla1).

Tabla 1
Capacitación de los encuestados

Nivel de capacitación	Frecuencia	%
Profesional	39	63
Técnico	11	18
Otro	12	19
Totales	62	100

El nivel de capacitación y de escolaridad, en general, parece que influye notablemente, según algunos autores,

en la necesidad de aprendizaje que presenta un colectivo laboral, cuestión que se enfatiza en la característica de la CVG de ser una empresa fundamentalmente “tercerista” dedicada a la contratación de bienes y servicios, fundamentales para el desempeño exitoso de la empresa^{4,13}.

Otra característica importante que debemos tomar en cuenta cuando queremos evaluar las particularidades de una población en su percepción de necesidades de aprendizaje, viene dada por la experiencia general de trabajador en la empresa donde se desempeñe (tabla 2).

Podemos afirmar que en la CVG hay un colectivo “polarizado”; más del 40 % de los trabajadores encuestados tiene 5 años o más de trabajo en estas especialidades y el 60 % solo posee dos años o menos.

Con relación a las preferencias de capacitación, podemos observar en la tabla las frecuencias referidas por los evaluados. Recordemos que éstas fueron recodificadas para un mejor procesamiento de la información.

Tabla 3
Materias seleccionadas según opciones, agrupadas en tres clases

Tipo de materia	Selección (%)		
	Opción 1	Opción 2	Opción 3
Las relacionadas con la cultura general y en particular con el estudio de idiomas extranjeros	46	10	4
Los temas de economía	5	22	20
La comunicación con los diferentes actores de la tarea encomendada	12	20	26

Chi Cuadrado = 10,26; gl = 4; p < 0,05

La tabla 4 nos permite la comparación entre la edad y la materia elegida en un orden correspondiente. En otras palabras, ¿esta variable está asociada al tipo de materia que se elija y en el orden en que es elegida? Con este fin, dividimos la muestra en dos estratos en función de la edad: los menores de 40 y de 40 o más.

Tabla 4
Comparación de la edad con relación a las materias elegidas para la capacitación

Edad	Las relacionadas con la cultura general y en particular con el estudio de idiomas extranjeros	Los temas relacionados con la economía	La comunicación con los diferentes actores de la tarea encomendada	Totales
Menores de 40 años	21	11	8	40
40 y más	9	6	7	22
Total	30	17	15	62

Chi Cuadrado = 4,36; gl = 2; p > 0,05

La interpretación de la tabla 5 es similar a la de la 4. No encontramos diferencias significativas en la distribución entre

Tabla 2
Experiencia laboral referida por la población encuestada

Años de experiencia	Frecuencia	%
0-2	29	47
3-4	8	13
5-7	5	8
8-10	1	2
Más de 10	19	31
Total	62	100

Estadísticamente se puso de manifiesto que los trabajadores encuestados refieren significativamente su necesidad de aprendizaje sobre materias relacionadas con la cultura en general, y muy en particular el uso y manejo de idiomas extranjeros, fundamentalmente el inglés y el chino.

No encontramos diferencias significativas; por lo tanto, no calculamos el coeficiente de contingencia (C) entre estas variables. Es conocido que de no existir una diferencia significativa en la distribución de las variables analizadas, es ociosa la interpretación de dicho coeficiente.

la experiencia laboral y la predilección de las materias motivo de aprendizaje en nuestro colectivo.

De manera general, los trabajadores de la CVG Internacional encuestados parecen tener la necesidad sentida de capacitarse en materias relacionadas con la comunicación entre los diferentes actores en el ámbito internacional, en particular los idiomas inglés y chino, las condiciones de trabajo, las ciencias sociales y la automatización, lo cual recomienda la impartición de estos cursos para los profesionales y técnicos de esta empresa.

No parecen estar asociadas estas preferencias con los datos de la individualidad de los encuestados. No se encontraron asociaciones significativas con entre las preferencias, la edad y la experiencia total y en el puesto actual, lo que contradice nuestra hipótesis inicial.

Existen evidencias científicas para diseñar un plan de capacitación en la población evaluada, comprobándose así la eficacia del método.

Tabla 5

Comparación de la experiencia con relación a las materias elegidas para la capacitación (para un mejor aplicación del modelo estadístico, se reagruparon las dos clases en mayores y menores de 7 años de experiencia)

Experiencia	Las relacionadas con la cultura general y en particular con el estudio de idiomas extranjeros	Los temas relacionados con la economía	La comunicación con los diferentes actores de la tarea encomendada	Totales
Menor de 5 años	15	12	10	37
5 años y más	12	6	7	25
Totales	27	18	17	62

Chi Cuadrado = 3,98; gl = 2; p > 0,05

BIBLIOGRAFÍA

- Almirall P. Ergonomía cognitiva. Usos y aplicaciones en salud ocupacional. Caracas: Editorial Universitaria. Universidad Central de Venezuela; 2001.
- Peiró JM. Psicología de la organización. La Habana: Editorial Félix Varela; 2005.
- Carnota LO. Tecnologías gerenciales. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2005.
- Colectivo de autores. Inteligencia empresarial. Qué y cómo. La Habana: IDICIT; 2009.
- Spekley EM, Hoozemans MJ, Blatter BM, Heinrich J, van der Beek AJ, Knol DL, Bongers PM, van Dieën JHBMC. Effectiveness of a questionnaire based intervention programme on the prevalence of arm, shoulder and neck symptoms, risk factors and sick leave in computer workers: a cluster randomised controlled trial in an occupational setting. *Musculoskelet Disord.* 2010;27(11):99.
- Aiken M, Hage J Relationship of centralization to other organizational properties. *Administrative Science Quartely.* 1968;12:72-92.
- Mandemakers JJ, Monden CW. Does education buffer the impact of disability on psychological distress? *Soc Sci Med.* 2010;71(2):288-97.
- Gentry JE, Baggerly J, Baranowsky A. Training-as-treatment: effectiveness of the certified compassion fatigue specialist training. *Int J Emerg Ment Health.* 2004;6(3):147-55.
- Curry LC, Walker C, Hogstel MO. Educational needs of employed family caregivers of older adults: Evaluation of a workplace project. *Geriatr Nurs.* 2006;27(3):166-73.
- Ogińska-Bulik N. Emotional intelligence in the workplace: exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *Int J Occup Med Environ Health.* 2005;18(2):167-75.
- Maddox WT, Markman AB. The motivation-cognition interface in learning and decision-making. *Dir Psychol Sci.* 2010;19(2):106-10.
- Spendolini MJ. Benchmarking. Bogotá: AMACOM; 1994.
- Ibarra EJ et al. Identificación de necesidades de aprendizaje en los profesionales cubanos de la atención a la salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología.* 2002; 40(2):121-31.

Recibido: 18 de octubre de 2010 **Aprobado:** 5 de mayo de 2011

ANEXO

Encuesta



REGISTRO DE INFORMACION EN MATERIA DE CAPACITACION.

Instrucciones: Lea claramente las preguntas formuladas, redacte en forma clara y precisa las respuestas que considere.

- 1) Edad ().
- 2) Sexo M (); F ().
- 3) Nivel Académico.
Profesional (); Técnico (); Otro: _____.
- 4) Total de Experiencia en Cargos Similares (Años; Meses).
- 5) Total de Experiencia en el puesto que está desempeñando (Años; Meses).
- 6) Enumere Jerárquicamente las necesidades de aprendizaje que piensa ud que contribuirían con un mayor desenvolvimiento de su trabajo.

Numero	Necesidades de Formación

Otra: Si () Señálelas; No ().

Carrera Guri con Calle Aro, Torre El Alférez, Planta Baja, Local 04, Alta Vista, Ciudad Guayana, Estado Bolívar, Venezuela.
Teléfonos: (+58-286) 600.83.99 (Central) - Fax. 0286-9626072 / 2984 / 5632 Zona Postal 8050.
www.cvgih.com



Ministerio del Poder Popular
para las Industrias Básicas y Minería

