

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**ESTRATEGIAS ORIENTADAS HACIA LA PARTICIPACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LAS PYMES, SECTOR AUTOMOTRIZ EN EL PROGRAMA DE
CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL DEL INCES BARINAS.**

**(Caso: Empresas inscritas en el INCES, ubicadas en el Municipio Barinas, Estado Barinas,
año 2007-2008)**

Proyecto de Trabajo de Grado para optar al Título de Magíster
mención Gerencia y Planificación Institucional

Autor: Betty Zoraya Izarra González
C.I.: V- 6.293.180
Tutor: Magister: Carmen Rodríguez.

Barinas, Septiembre 2009



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCION GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

[http://twitter.com/account/password_reset?email=betizar@yahoo.com
&token=73b1a4b30b53831a089256f6849cc54a-1272774498-user](http://twitter.com/account/password_reset?email=betizar@yahoo.com&token=73b1a4b30b53831a089256f6849cc54a-1272774498-user)

Ciudadana: Belitza Cáceres Montilla
Coordinadora Maestría Gerencia y Planificación Institucional
Unellez Núcleo Barinas.

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Carmen Rodríguez**, titular de la cédula de identidad N° de **C.I. N°: 9.261.388**, en mi condición, de tutor del Trabajo de Investigación titulado: Estrategias Orientadas hacia la Participación de los Trabajadores de las PYMES, Sector Automotriz en el Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Municipio Barinas, Estado Barinas. Presentado por la maestrante; **Betty Izarra C.I.N° 6.293.180**, como requisito para optar al título de Magíster en Gerencia y Planificación Institucional, certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En Barinas a los catorce días del mes de julio del 2009

Carmen Rodríguez
9.261.388



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

**ESTRATEGIAS ORIENTADAS HACIA LA PARTICIPACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LAS PYMES, SECTOR AUTOMOTRIZ EN EL
PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL DEL INCES
BARINAS.**

**(Caso: Empresas inscritas en el INCES, ubicadas en el Municipio Barinas,
Estado Barinas, año 2009)**

Proyecto de Trabajo de Grado para optar al Título de Magíster
mención Gerencia y Planificación Institucional

Autor: Betty Zoraya Izarra Gonzalez
C.I.: V- 6.293.180
Tutor: Magister: Carmen Rodriguez.

Barinas, Julio 2009

DEDICATORIA

Hoy, cuando culmino una meta más de las trazadas académicamente, dedico el fruto de mis esfuerzos a todos aquellas personas que estuvieron a mi lado con su apoyo y estímulo en los momentos cruciales de este proceso, especialmente a:

A Dios Todopoderoso, por haberme iluminado el camino del conocimiento y del saber.

A la memoria de mi madre, la mujer que me dio el ser e inculcó en mí el amor al estudio, al trabajo y a la realización personal, Gracias Mami, siempre estarás en cada acción que realice.

A mi padre quien me enseñó el valor de la ética la disciplina y la responsabilidad, dándome a conocer el gran significado que tiene en nuestras vidas. Gracias, por tu apoyo incondicional.

A mis hermanas amigas y compañeras de vida, Gracias.

A mis Sobrinas Gina y Maury, motivo de inspiración para seguir superándome.

A Andrés, luz de mis días, que con su risa de niño alegra cada instante de mi vida.

A Jesus, mi compañero, que sirva este esfuerzo para tu inspiración.

A mis compañeros de estudio en especial al Carmen Diamon y el Coronel: Luís Miguel Sánchez Arana, por apoyarme con su amistad en los momentos más difíciles de mis estudios.

Betty Izarra

AGRADECIMIENTO

Cuando se está a punto de coronar un objetivo ansiado, se agradece a todos aquellos que de alguna manera, lo hicieron posible: De allí, que sea propicia la ocasión para agradecer infinitamente a:

La UNELLEZ, por darme la oportunidad de lograr el perfeccionamiento académico al ofrecer esta Maestría en Administración, mención Gerencia y Planificación Institucional.

A mi Tutora: Magíster Carmen Rodríguez, por su apoyo y orientación a lo largo del desarrollo de la investigación

Al Cuerpo de Profesores pertenecientes a la Coordinación de Postgrado, por haber sido artífices dedicando su valioso tiempo en impartir sus conocimientos

A los funcionarios de la Coordinación del Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Barinas que dieron aportes oportunos al desarrollo de esta investigación. A

A todos aquellos que de una manera u otra, cooperaron en el desarrollo del presente estudio.

Betty Izarra

ÍNDICE GENERAL

pp.

DEDICATORIA	ii
RECONOCIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CUADROS	iv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	v
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	4
Objetivos de la Investigación	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Justificación	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación	12
Antecedentes Historicos	15
Bases teóricas	17
La Participación Ciudadana	17
Las Organizaciones	19
El INCES. Referentes Históricos. Misión. Visión. Objetivos	21
Sistema de Formación Profesional y Certificación Ocupacional	25
Etapas del Proceso de Certificación Ocupacional	31
Estrategias de Participación	41
Etapas de la administración de estrategias	42

La Pequeña y Mediana Industria del Sector Automotriz (PYMES)	44
Bases legales	46
Definición de Términos Básicos	49
Descripción de las Variables	51
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	52
Modalidad de la Investigación	52
Tipo y Diseño	53
Descripción de la Metodología para la Fase I: Diagnóstico	54
Población y Muestra	54
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	56
Validación y Confiabilidad	57
Análisis de los Datos	59
CAPÍTULO IV: DIAGNÓSTICO	
Organización, Presentación y Análisis de los Resultados	60
Resultado del Diagnostico	86
Estudio de Mercado	87
CAPÍTULO V LA PROPUESTA (FASE III)	94
PROPUESTA	94
Presentación	94
Justificación	95
Beneficiarios	95
Objetivos de la propuesta	96
Estructura de la Propuesta	97
Lista de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas	98
Matriz Foda	99
Administración de la propuesta	101
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	106

Anexos “A” Modelo de Instrumentos	113
“B” Formato para la Validación de los Instrumentos	119
“C” Cálculo de la Confiabilidad	126
LISTA DE TABLAS	
1. Planificación de la evaluación	32
2. Operacionalización de las variables	51
3. Rango y Magnitud. Criterio de confiabilidad	52
LISTA DE CUADROS	
1. Distribución de los Datos del ítem 1	60
2. Distribución de los Datos del ítem 2	62
3. Distribución de los Datos del ítem 3	63
4. Distribución de los Datos del ítem 4	65
5. Distribución de los Datos del ítem 5	66
6. Distribución de los Datos del ítem 6	67
7. Distribución de los Datos del ítem 7	68
8. Distribución de los Datos del ítem 8	70
9. Distribución de los Datos del ítem 9	71
10. Distribución de los Datos del ítem 10	72
11. Distribución de los Datos del ítem 11	74
12. Distribución de los Datos del ítem 12	75
13. Distribución de los Datos del ítem 13	76
14. Distribución de los Datos del ítem 14	77
15. Distribución de los Datos del ítem 15	78
16. Distribución de los Datos del ítem 16	79
17. Distribución de los Datos del ítem 17	80
18. Distribución de los Datos del ítem 18	82
19. Distribución de los Datos del ítem 19	83
20. Distribución de los Datos del ítem 20	84
21. Distribución de los Datos del ítem 21	85

LISTA DE LOS GRÁFICOS	
Gráficos	
1. Distribución de los Datos del ítem 1	60
2. Distribución de los Datos del ítem 2	62
3. Distribución de los Datos del ítem 3	63
4. Distribución de los Datos del ítem 4	65
5. Distribución de los Datos del ítem 5	66
6. Distribución de los Datos del ítem 6	67
7. Distribución de los Datos del ítem 7	68
8. Distribución de los Datos del ítem 8	70
9. Distribución de los Datos del ítem 9	71
10. Distribución de los Datos del ítem 10	72
11. Distribución de los Datos del ítem 11	74
12. Distribución de los Datos del ítem 12	75
13. Distribución de los Datos del ítem 13	76
14. Distribución de los Datos del ítem 14	77
15. Distribución de los Datos del ítem 15	78
16. Distribución de los Datos del ítem 16	79
17. Distribución de los Datos del ítem 17	80
18. Distribución de los Datos del ítem 18	82
19. Distribución de los Datos del ítem 19	83
20. Distribución de los Datos del ítem 20	84
21. Distribución de los Datos del ítem 21	85



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

**ESTRATEGIAS ORIENTADAS HACIA LA PARTICIPACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LAS PYMES, SECTOR AUTOMOTRIZ EN EL
PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL.**

**(Caso: Empresas inscritas en el INCES, ubicadas en el Municipio Barinas,
Estado Barinas, año 2008-2009)**

**Trabajo de Grado Presentado para optar al Grado de Magister en Gerencia y
Planificación**

Autora: Betty Izarra

Tutora: Carmen Rodríguez

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito proponer Estrategias Orientadas hacia la participación de los trabajadores de las PYMES, Sector automotriz en el programa de certificación ocupacional administrado por el INCES, del Municipio Barinas, Estado Barinas; partiendo de la necesidad detectada al aplicar un diagnóstico. El estudio se enmarca dentro de la modalidad de proyecto factible, puesto que se formuló la propuesta de un plan de acción en sus tres (03) fases: diagnóstico, factibilidad y diseño de la misma. La población estuvo constituida por tres (03) funcionarios que laboran en la coordinación del Programa y cinco mil (5000) trabajadores que laboran en el sector automotriz del municipio Barinas. En cuanto a la muestra, quedó constituida por el total de los empleados; pero para seleccionar del universo de trabajadores fue necesario usar técnicas de muestreo para poblaciones finitas, quedando constituida por doscientos diecisiete (217). Los instrumentos consistieron en una guía de entrevista para los miembros de la coordinación dentro de la escala de opinión de Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, y un cuestionario tipo encuesta para los trabajadores con opciones de respuesta si o no, estos fueron validados por juicio de expertos, Para probar la confiabilidad, se empleó el coeficiente Alpha de Cronbach, arrojando un valor de 0,93, el cálculo hecho mediante paquete estadístico SPSC, 7.0. Los resultados permitieron observar debilidades en la Coordinación del Programa debido a la ausencia de actividades de promoción y difusión de los beneficios y ventajas entre otros y bajo nivel de participación en los trabajadores, motivo por el cual se formuló como principal recomendación la puesta en marcha de estrategias orientadas hacia la promoción y difusión del Programa.

Descriptor: Estrategias de participación y Programa de Certificación Ocupacional. INCES Barinas.

INTRODUCCIÓN

La participación ciudadana asume un rol primordial en la sociedad, puesto que debe ser democrática y protagónica para todos los habitantes de un país, por tales razones en las naciones democráticas del mundo, los gobiernos procuran incluir en sus normas constitucionales, derechos como el de la educación, el trabajo, la salud y la participación de toda la población en cuanto a los distintos asuntos públicos de su interés colectivo y Latinoamérica no está exenta de ello.

Por tanto, en el siglo pasado en lo que respecta al Estado Venezolano, se ha estructurado el sistema educativo en niveles y modalidades, además de otros programas para atender a la población que no ha podido realizar estudios formales, en este sentido, se crean Escuelas, Liceos, Universidades, Tecnológicos e instituciones como el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), organismo rector de la formación profesional hoy concebido bajo la denominación INCES, Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista en correspondencia con las políticas de Estado del actual gobierno.

No obstante es importante destacar que este organismo creado en 1959, implantó el programa de Certificación Ocupacional el cual permite a todos aquellos trabajadores con experiencias en un determinado oficio, validar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica y no por estudios académicos, lo cual conduce al mejoramiento de sus remuneraciones o status dentro de las pequeñas o medianas empresas donde laboren.

Fundamentada sobre esta premisa, el presente estudio pretende examinar la realidad de lo que sucede a nivel del Municipio Barinas, Estado

Barinas con respecto a las personas que trabajan en la pequeña y mediana industria del sector automotriz, en relación a su certificación ocupacional a través del programa que administra el INCES, con el fin de analizar la situación y sobre la base de las debilidades detectadas, formular estrategias que motiven a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresa del sector automotriz a participar en este programa. Es de agregar que tales estrategias tienen como finalidad atraer a los trabajadores de este sector para que validen los conocimientos adquiridos a lo largo de su experiencia laboral mediante el Programa de Certificación Ocupacional, del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES, Barinas), debido a que les brinda la oportunidad de que le sean reconocidas formalmente sus competencias ocupacionales, otorgándoles un certificado que avale lo aprendido y con ello logren una mejor ubicación en sus puestos de trabajo, brindándoles así la posibilidad de un mejor empleo y remuneración, motivo por el cual es necesaria su participación. Por ello el presente estudio gira en torno a las estrategias de participación de este proceso.

De allí que la investigación que se llevó a cabo entre el año 2008- 2009, en el municipio Barinas y tendrá como unidad de análisis a los trabajadores de las PYMES del sector automotriz, inscritas en la unidad de Ingresos Tributarios del INCES Barinas, que aun no han sido atendidas por el programa de Certificación Ocupacional de esta institución. Asimismo, incluye a los coordinadores que laboran en el Programa de Certificación Ocupacional, en cuanto a la difusión de la información en los trabajadores de ese sector.

En este orden de ideas, el estudio enmarcó en la modalidad de un proyecto factible considerando sus tres (03) fases: diagnóstico, propuesta y factibilidad, en virtud de su complejidad y extensión, para fines de este estudio, se ordenó en Capítulos: Capítulo I, referido al planteamiento y

formulación del problema, objetivos, justificación de la investigación. El Capítulo II, se aborda lo relativo al Marco Referencial que comprende antecedentes de la investigación, bases teóricas de orden legal; así como la identificación de las variables. El Capítulo III, comprende el Marco Metodológico donde se describen los procedimientos y la metodología para llevarlo a cabo. Capítulo IV se presenta el análisis de los resultados. En el capítulo V se presenta la factibilidad de la propuesta. En el Capítulo VI conclusiones y recomendaciones, así como también, las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento y Formulación del Problema

La participación del individuo se asume hoy día en el mundo como un rol fundamental en el contexto histórico social de cualquier nación. Por tanto, en cada país el Estado debe proveer los mecanismos de información para la debida promoción de los planes, proyectos y programas que ofrecen las instituciones públicas con el propósito de garantizarles a los ciudadanos y ciudadanas, el derecho a tomar parte en asuntos de su interés.

En este sentido Santos (2005), al hacer referencia a la participación, palabra que proviene del verbo latino participare, cuyo significado es tomar parte, refiere que esta es una necesidad y un derecho incuestionable del ciudadano en la vida pública en lo educativo, lo político y en lo laboral. A propósito de ello, Restrepo (2005), refiere que:

La participación ciudadana en América Latina, se ha venido fortaleciendo en los últimos años a partir del impulso dado por los gobiernos locales y regionales a propuestas que pretenden posicionar modelos alternativos de desarrollo que superen las consecuencias del modelo neoliberal, de profundización de la exclusión social y la pobreza. Por consiguiente, confrontar al Estado y sus responsabilidades en materia social, política, cultural y económica con dichos modelos, implica la formación de un nuevo tipo de ciudadanía que participe en las diferentes instancias de la gestión pública (p. 11).

Así pues, que considerando el pensamiento del autor, la participación ciudadana se ha convertido en un tema fundamental que ha venido ganando espacios en los países como Venezuela donde se ha fortalecido con el surgimiento de un conjunto de movimientos sociales ocurridos a partir de la

mitad de la década de los ochenta del siglo pasado, donde los ciudadanos han presionado al Estado buscando incluirse en la toma de decisiones de su interés colectivo, más profundamente a raíz de la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), que en su Artículo 62, indica que:

 Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas. La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo. Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las condiciones más favorables para su práctica (p. 45).

De allí, que interpretando el contenido del Artículo 62, se puede decir que la participación como derecho procura que el individuo se involucre en todo aquello que le garantice su pleno desarrollo individual y colectivo entre otros, por consiguiente, tal como lo señala el artículo, el Estado, ofrece otras garantías al individuo, entre ellos, el derecho al trabajo incluyendo su mejoramiento laboral y el de la educación por cualquier vía formal e informal.

Por tanto, en cumplimiento al derecho que todos tienen a la educación, el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), brinda oportunidades de estudio mediante cursos de formación para el trabajo además, de otros programas como el Programa de Certificación Ocupacional.

Para Agudelo (2004), la Certificación Ocupacional es:

Un proceso mediante el cual se reconocen formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma como hayan sido adquiridas. Las mismas pueden haberse aprendido mediante cursos sistemáticos de formación profesional o como resultado del ejercicio de una ocupación sin una formación sistemática o formal previa (p. 9).

Es de agregar que el programa de Certificación Ocupacional del INCES, atiende a los trabajadores de cualquier rama o actividad económica, incluyendo los de las pequeñas y medianas industrias (PYMES). Busca dar un soporte formal al individuo que ha adquirido conocimientos, ha desarrollado habilidades y destrezas en algún oficio por experiencia, de manera que obtenga una credencial que certifique sus competencias. El presente estudio se centró en las pequeñas y medianas empresas del sector automotriz.

Borges (2005), Quien al referirse a la pequeña y mediana empresa, indica que la primera de las nombradas, están constituidas por “las personas naturales o jurídicas con domicilio principal en Venezuela con una nómina de cinco (5) a veinte (20) trabajadores o con una facturación anual de hasta 250.000 U.T.M: mientras las grandes empresas son definidas como aquellas constituidas por personas naturales o jurídicas con una nómina promedio anual de más de 21 y 100 empleados y una facturación anual mayor a 250.000 U.T.M.

Es de hacer notar que el sector automotriz constituye una fuente generadora de empleo, tal como lo señala la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), en un informe producido en el año 2007, el cual estimó un crecimiento del 51%. Este crecimiento llama la atención hacia la necesidad de un servicio que requiere mano de obra certificada, existen trabajadores que laboran allí, en virtud de sus experiencias prácticas adquiridas y que no habiendo sido formados en un oficio, han adquirido sus conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para realizar un trabajo de

calidad, sin embargo, estas personas no tienen un credencial que certifique sus competencias, es aquí donde el Programa Certificación Ocupacional del INCES, juega un papel fundamental, implementando estrategias de promoción a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas del sector automotriz para que participen en dicho programa.

En este sentido, el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), como ente rector de la Formación Profesional en Venezuela, administra el Programa Certificación Ocupacional, el cual es el encargado de certificar los conocimientos que poco a poco y de forma empírica han aprendido los trabajadores. En el estado Barinas específicamente en el municipio capital, funciona el programa certificación ocupacional, responsable de aplicar las pruebas ocupacionales que acreditan los conocimientos en ciento veintiséis (126) oficios calificados.

Sin embargo conviene destacar que aunque el programa de certificación ocupacional ofrece oportunidades a los trabajadores en el caso específico del Municipio Barinas, Estado Barinas, para participar en el programa, la realidad actual es otra, porque de acuerdo a las estadísticas que lleva el hoy Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), en este ente municipal, en los últimos tres (3) años, sólo cuarenta y seis (46) personas, distribuidas de la siguiente manera se han certificado: a. En el año 2007, catorce (14), en 2008, diecinueve (19) en el año 2009 trece (13) personas respectivamente, en el oficio de Mecánico Reparador de Motores a Gasolina, indicador que sugiere la existencia de debilidades en la promoción del Programa Certificación Ocupacional que administra el INCES-Barinas, o una baja motivación en los trabajadores del sector a participar en el mencionado programa, las cifras mencionadas representan el 0,92% del total de los cinco mil (5000), trabajadores del sector automotriz radicados en el Municipio Barinas.

Por tanto, en virtud de ser trabajadora del INCES desde hace diez (12) años como Coordinadora del Programa Nacional de Aprendizaje que administra el INCES, y pudiendo observar a diario que son pocos los trabajadores que han solicitado la certificación ocupacional, puedo inferir que se debe a las siguientes causas: no existe promoción del Programa de Certificación por parte de la institución, falta de cultura a la participación por parte de la población, poca motivación de los trabajadores para la certificación ocupacional, el poco acceso para que se incorporen en los cursos de formación que ofertan las instituciones públicas, desconocimiento de los trabajadores de la existencia del programa, desinformación de las ventajas que trae la certificación ocupacional, desaprovechamiento del servicio que ofrece el INCES, en lo que atañe a la certificación del trabajador, las desventajas en lo que corresponde a su mejoramiento laboral en materia de remuneraciones y de otras reivindicaciones laborales.

Por ello, el Programa Certificación Ocupacional que administra el INCES Barinas debe atraer a los trabajadores del sector automotriz del municipio Barinas, para que participen en los cursos sistemáticos de formación profesional o para que acudan a certificarse mediante pruebas ocupacionales. Visto de esta forma, el INCES regional Barinas debe implantar estrategias de promoción del Programa Certificación Ocupacional especialmente en el sector automotriz

En tal sentido, la situación planteada se desarrollo con el objeto presentar alternativas de solución a la problemática presentada por medio de la formulación de estrategias, a fin de contribuir a vincular las metas y los objetivos institucionales con las oportunidades cambiantes del mercado laboral, además, representa una alternativa viable para dar respuesta a los propietarios de los vehículos que circulan en el municipio Barinas y que

requieren de un servicio automotriz especializado, a los propios trabajadores del ramo, lo cual redundará en mejoras laborales y en consecuencia mejoras de la calidad de vida de las personas empleadas en este sector. En este orden de ideas, se buscó dar respuestas a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las estrategias de participación que actualmente aplica el INCES, para incorporar a los trabajadores de las PYMES, sector automotriz del municipio Barinas a la Certificación Ocupacional?

¿Qué estrategias orientadas hacia la participación de los trabajadores de las PYMES, sector automotriz del municipio Barinas a la Certificación Ocupacional se están aplicando en la actualidad?

¿Están dispuestos trabajadores del sector automotriz pertenecientes a las PYMES registradas en el INCES regional Barinas a participar en el Programa Certificación Ocupacional?

¿Conocen los trabajadores del sector automotriz del municipio Barinas el programa Certificación Ocupacional que administra el INCES –Barinas?

¿Cuál es la factibilidad operativa, social y económica de la propuesta de Estrategias orientada hacia la participación de los trabajadores de las PYMES, en el sector Automotriz del INCES, Municipio Barinas, Estado Barinas?

¿Cómo debe formularse la propuesta de estrategias para la participación de los trabajadores de las PYMES, en el sector Automotriz en el programa de Certificación Ocupacional.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Establecer estrategias orientadas hacia la participación de los trabajadores de las PYMES, sector automotriz del municipio Barinas al Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Municipio Barinas, Estado Barinas.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la situación actual del Programa de Certificación Ocupacional del INCES, municipio Barinas y el nivel de participación de los trabajadores de las PIMES del sector automotriz.
2. Determinar la factibilidad operativa, social y económica de la propuesta de estrategias de promoción del Programa Certificación Ocupacional del INCE-Barinas a los trabajadores del sector automotriz pertenecientes a las PYMES del municipio Barinas.
3. Diseñar estrategias orientadas hacia la participación de los trabajadores de las PYMES, en el sector Automotriz, en el INCES Municipio Barinas. Así como un plan de estrategias para ser aplicado en el Programa de Certificación Ocupacional.

Justificación de la Investigación

La necesidad de proponer estrategias dirigidas a los trabajadores de las PYMES, sector automotriz del municipio Barinas a que participen en el

Programa de Certificación Ocupacional que administra el INCES, Municipio Barinas, Estado Barinas, justifica el desarrollo del presente estudio debido a que existe un bajo número de personas que han obtenido un certificado emitido por una institución de prestigio nacional e internacional dejando de lado oportunidades para nuevos horizontes laborales en el sector automotriz, renglón de la Pequeña y Mediana Industria que se proyecta como una de las actividades económicas con mayor campo de trabajo, tan así que está considerado como uno de los que tiene mayor demanda en el mercado de ocupaciones, tal como lo expresa Borges (2005).

Por otra parte, el estudio beneficia social y laboralmente a los trabajadores, proyectando al INCES, como un organismo de vanguardia y de apoyo a la clase laboral, certificándolos ocupacionalmente de modo que obtengan ventajas en cuanto al mejoramiento de sus condiciones de servicio. Por otra parte, las PYMES, también resultarán favorecidas pues contarán con unos trabajadores cuyos conocimientos y experiencias en el ramo en el cual se desempeñan serán validados por Instituto de Formación Profesional como lo es el INCES.

De igual manera el trabajo puede causar impactos positivos en los trabajadores quienes asumirán la participación como un mecanismo democrático de derecho para su desarrollo personal individual y en lo colectivo procurando certificarse en su oficio e igualmente, los resultados de esta propuesta pueden ser de gran utilidad para el INCES y a otros estudios dentro de similares líneas de acción.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Entre las investigaciones previas al estudio que se han tomado como referencia y que a su vez aportan datos significativos acerca de las variables abordadas en el estudio como son las estrategias orientadas hacia la participación de los trabajadores de las PYMES, sector automotriz del municipio Barinas en el Programa de Certificación Ocupacional que administra el INCES, Municipio Barinas, Estado Barinas. se describen las siguientes:

Borges (2005), en un estudio documental relacionado con el Aporte del INCE al mejoramiento del sector laboral en cuanto a capacitación en oficios, cuyo objetivo central se enfocó en el análisis, señala en sus conclusiones que este Instituto se creó como un ente autónomo, a pesar de estar adscrito al Ministerio de Educación. La finalidad de sus creadores principalmente del maestro Prieto Figueroa, fue ofrecer a la población un organismo modelo de educación para el trabajo. Al efecto, refiere en sus conclusiones que uno de los aportes más significativos, además de la capacitación, fue el programa de certificación ocupacional, mediante el cual el trabajador presentará las pruebas que se considere necesaria para evaluar sus conocimientos, habilidades y destrezas en el oficio que ha adquirido por experiencia o ejercitación.

Como puede apreciarse el trabajo de Borges (ob. cit), aporta información teórica conceptual acerca de una de las variables del estudio y en este sentido, se considera pertinente incluirlo como apoyo a la investigación.

De igual manera, Ramos (2006), en un estudio descriptivo y de campo, relacionado con el Programa de Acreditación del Aprendizaje por Experiencia, diseñado y puesto en marcha por la Universidad Simón Rodríguez (UNESR), desde hace cinco años a nivel nacional en materia de docencia a nivel de Educación Integral, cuyo objetivo estuvo orientado a difundir el convenio que se ha hecho en este sentido, señala en sus conclusiones haber incorporado más de cinco mil (5000) docentes al programa a nivel nacional, obteniendo un gran éxito valorando estos conocimientos mediante pruebas o exigencias previstas logrando graduar Licenciados en Educación en un promedio de dos años de escolaridad en la mayor parte de los casos.

Lo expresado en esta referencia que trata de un programa a nivel académico en materia de capacitación docente, utiliza la evaluación para la acreditación del aprendizaje por experiencia presentando similar situación con el programa de certificación ocupacional que si bien es cierto no procede para estudios académicos si es de utilidad en materia de educación para el trabajo, aportando en este aspectos, elementos conceptuales y teóricos acerca de los lineamientos que debe llevar toda certificación como es la aplicación de las pruebas.

Asimismo, a nivel internacional, Barriguete (2006), en un estudio documental titulado Perspectivas de la Educación para el Trabajo en la Certificación Ocupacional, en el cual analiza la situación actual, señala que la última revolución científico tecnológica ha conducido a la era de la globalización, caracterizada por el aumento de las desigualdades en todo el

mundo, la uniformidad de la cultura y el pensamiento y aparición de diferentes crisis; entre ellas la del empleo y otra más general, una crisis humana. Por ello, en sus conclusiones señala que la situación ha evolucionado de tal manera que mientras que las empresas multinacionales se agigantan, los Estados se van haciendo más pequeños. Este fenómeno ha ido transformando paulatinamente el bienestar ciudadano mercantilizándolo. Es así como ha emergido el Tercer Sector de la economía social, desde donde se intentan asumir las funciones de tipo social que el Estado ha ido abandonando. En este contexto, para poder dar respuesta al aumento de las personas marginadas y excluidas, se han creado programas como los ofrecidos por el INCES, en cuanto a la formación técnica en diferentes oficios, entre ellos el de la industria automotriz, donde es necesario dinamizar el programa de certificación ocupacional, reivindicando así al trabajador y ofreciendo oportunidades de mejoramiento de sus condiciones laborales. Como puede notarse en esta referencia, se alude al programa de certificación ocupacional como una vía de apoyo a la clase trabajadora y en este sentido, aporta elementos conceptuales y teóricos respecto a una de las variables consideradas en el estudio.

De igual modo, el trabajo de investigación descriptivo y de campo, hecho por Tapia (2006), relacionado con la participación de la juventud no insertada en la educación formal en materia de capacitación laboral en el INCES, cuyo objetivo estuvo orientado hacia la identificación de causas por las cuales estos grupos no participan, señala en sus conclusiones que aunque la principal institución acreditadora de la formación profesional en Venezuela es, sin duda, el Ministerio de Educación. Como resulta obvio, por que le corresponde certificar, en primer lugar, la formación profesional adquirida en los diversos niveles educativos configurados como enseñanzas regladas: la Educación Técnica y Profesional (educación media) y los Institutos Politécnicos y los Institutos Universitarios de Tecnología (educación

superior), pero que en aquellos casos donde los individuos no tienen escolaridad, se crea entonces el INCES y su programa de certificación ocupacional, para atender esta demanda.

En este orden de ideas, puede decirse que los aspectos antes señalados, aluden a la temática de estudio, sin embargo es necesario profundizar en lo que respecta a los trabajadores de las PYMES, del sector automotriz, en lo concerniente a su participación en materia de certificación ocupacional que administra el INCES, a nivel del Municipio Barinas, Estado Barinas.

Antecedentes Históricos

La participación del recurso humano en materia de adiestramiento y de Formación Profesional, según el estudio de Gallart (1974), quien señala que la Certificación Ocupacional, cuenta con medio siglo de historia y al efecto, sostiene que:

El primer antecedente es la fundación del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) en Brasil a comienzos de la década de los años cuarenta, seguido por la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC), 1946. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), 1957 (Colombia); Servicio Nacional de Aprendizaje en Trabajo Industrial (SENATI), 1961 (Perú); Instituto Nacional de Aprendizaje INA, 1963 (Costa Rica); Instituto Nacional de Capacitación (INACAP), 1966 (Chile); Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), 1966 (Ecuador) (p.26).

Por otra parte, agrega que durante los años setenta del siglo pasado, surgió la última generación de instituciones: Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), 1971 (Paraguay); Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), 1972 (Honduras); Servicio Nacional de Formación de Mano de Obra FOMO, 1972 (Bolivia); Instituto Nacional de Capacitación y Productividad (INTECAP), 1972 (Guatemala); e Instituto de la Formación y el

aprovechamiento de los recursos humanos (IFARHU), 1973 (Panamá) Centro Interamericano de Investigación y Documentación Sobre Formación Profesional (CINTERFOR, 1990). El Instituto Nacional de Formación Técnica y Profesional (INFOTEP) de la República Dominicana, creado en 1980, y en Venezuela el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) creado en 1959.

De igual modo, según el mencionado autor, la Organización Internacional de Trabajo. (OIT), crea a nivel mundial el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), para dar apoyo a trabajadores y patronos en concordancia con las políticas formativas de cada región. Sin embargo, Restrepo (2006), a este respecto señala que:

En América Latina existe una falta de cultura a la participación, la cual no se ha instalado en la conciencia de la ciudadanía en su rol frente a este proceso. Falta incidir sobre un sistema de participación más activa, donde la población se sienta comprometida; falta hacerle visible al ciudadano que parte de sus derechos es formar parte de esos escenarios participativos que la ley le otorga". (p.2)

En este sentido, puede decirse que la falta de cultura a la participación o la desmotivación de los trabajadores a capacitarse, invade de manera determinante casi los países latinoamericanos por los que podría inferirse que la capacitación de los trabajadores se ha visto en gran medida afectada.

Considerando este señalamiento la formación profesional, hoy por hoy juega un papel fundamental en América Latina no sólo por que complementa los conocimientos adquiridos en la educación formal, sino porque le brinda la oportunidad a muchas personas a ser gestores de su propio destino, capacitándolos en un oficio para que se incorporen al mundo laboral. Por su parte la Certificación Ocupacional, es también hoy día, piedra triangular para

el desarrollo de los pueblos por brindar la oportunidad a muchos trabajadores de América Latina la posibilidad de certificar sus competencias ocupacionales. Venezuela no escapa de esta realidad, el INCE, creado en 1959, bajo la tutela del Estado y con la colaboración de los patronos y trabajadores de los sectores productivos de bienes y servicios, brinda formación y capacitación continua de la fuerza laboral, complementando la educación recibida en el sistema educativo tradicional.

Bases Teóricas

La Participación Ciudadana

Hablar hoy día de la participación ciudadana, es abordar un tema que está en el panorama político y social. De allí, que Baños (1999), la define como:

El encuentro entre instituciones del Estado por una parte y los movimientos, asociaciones y organizaciones sociales que representan y expresan los intereses de los ciudadanos; esto implica un proceso de interacción social entre grupos con poder formal y los que carecen de él, significa que en el proceso de formulación, definición y ejecución de políticas públicas el Estado debe renunciar al monopolio del poder político y administrativo (p. 46)

Ahora bien, esto significa que la participación ciudadana alude a la interacción e integración de los miembros de la comunidad en movimientos y asociaciones, para inmiscuirse en asuntos públicos de su interés, al contrario de lo que se hacía en la democracia representativa. En este contexto, ha sido entendida de diferentes formas y significados (Polisemia) que muchas veces son contradictorios en sí mismos. Este es un tema donde Arendt (1998), señala que "la imprecisión conceptual es frecuente" (p.78).

Efectivamente, en la identidad básica del ser humano, se halla la necesidad de la participación. Un profundo conocedor del tema, Juan XXIII, resaltó en su encíclica *Mater et Magistra* que el designio divino ha creado a los seres humanos de tal modo que: “en la naturaleza de los hombres se halla involucrada la exigencia de que en el desenvolvimiento de su actividad productora, tengan posibilidad de empeñar la propia responsabilidad y perfeccionar el propio ser”. La Participación es una exigencia interna de la naturaleza misma del ser humano.

En efecto, la participación ciudadana es un instrumento potente como se ha señalado anteriormente, entendiendo que la participación nace a la naturaleza del ser humano, eleva su dignidad y le abre posibilidades de desarrollo y realización.

Sin embargo la Participación Ciudadana ha surgido como una aspiración de múltiples sectores sociales y políticos aun cuando el contenido más sustantivo del discurso político genera profundas discusiones. Goma y Rebolledo (2001) señala al respecto: Las personas participan por lo menos en base a cuatro (04) motivaciones: 1: Para mejorar sus posibilidades de acceso a bienes y servicios. 2: Para poder integrarse a determinados procesos en curso en una sociedad dada. 3: Para mejorar sus oportunidades de concretar su proyecto de vida, para sentirse protagonistas y 4: Para construir deliberadamente su futuro; para reforzar en definitiva su autoestima.

Estas motivaciones mencionadas hacen mención a las que se articulan a las aspiraciones personales y que hasta cierto punto delimitan las acciones de participación individual. Asimismo existen motivaciones para la participación de carácter más social y colectivo. Aquellas que se ejecutan por brindar un apoyo a conquistas de grupo. Sea este un "grupo autorreferido", mujeres, pobladores u otros. La participación puede darse en cualquier

campo, laboral, educativo, de salud, tanto en referencia a un agente externo como dentro de una misma organización o comunidad. Es por ello, que se hace pertinente desarrollar estrategias divulgativas que promuevan las instituciones y los programas gubernamentales al colectivo de manera que estos se incluyan y participen en acciones tendientes a satisfacer sus necesidades en procura su máximo bienestar.

Por consiguiente siendo la participación ciudadana un proceso de tomar parte en las Políticas de Estado y por consiguiente en las organizaciones tanto publicas como privadas, es necesario para la participación activa de los ciudadanos que conozcan que ofrecen y tengan toda la información acerca de las mismas, como es el caso del INCES que tiene un programa de Certificación Ocupacional dirigidos a los trabajadores.

LAS ORGANIZACIONES

Esencialmente, la organización nació de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales. Por su parte Guzmán (1961) la define como:

Es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue. (p.37)... Para Agustín Reyes Ponce (2005) Organización es la estructura de las relaciones que debe existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. (p.60).

Estas concepciones dan un gran aporte en lo concerniente a la administración de organizaciones de carácter público cuyas directrices vienen del Poder Ejecutivo para la prestación de servicios públicos, tal como es el caso del INCES, una Institución del Estado que durante 47 años a capacitado a un colectivo.

Frente a estos retos que plantea la nueva realidad de las Instituciones Educativas, Martín, (2004). Plantea:

Las instituciones educativas, quienes tradicionalmente han sido transmisoras y formadoras en la cultura, requieren materialmente asumir cambios de sus propias visiones, incluso de sus propias estructuras académico administrativas, para así poder marcar las acciones futuras encaminadas en torno a una cuestión existencial, como lo es alcanzar el bien común. La forma como estas organizaciones o instituciones deben reorientarse abarcan diversas y variadas estrategias. (p.160).

En virtud de estos planteamientos, y ante los nuevos desafíos que enfrentan las instituciones educativas, se debe replantear el cometido y misión de las mismas, definiendo nuevos enfoques y estableciendo prioridades para el futuro, que logren dar respuestas inmediatas a los problemas de la sociedad, formando individuos que ayuden a mejorar la calidad de vida en común, en términos de ética, valores y formación ciudadana, tanto para el aprendizaje como para la participación de la vida en convivencia, esto es aprender a vivir juntos en la búsqueda del bien común.

Ramos, (2000). A este respecto afirma que: Son muchos y profundos los problemas que afectan a la educación en la actualidad; esto aumenta la necesidad de participación y de acuerdos entre la gerencia pública y los conductores de las instituciones educativas, lo cual es necesario para que se encuentre solución a los diversos problemas de carácter educativo. Formar a la gente que el país requiere para direccionar exitosamente su rumbo según los nuevos tiempos, nuevos modelos de enseñanza, nuevas exigencias de vida, formar para esa vida, es un problema estructural. (p.30).

Las organizaciones educativas, deben justificar su espacio en la sociedad, no sólo apuntando al desarrollo cognoscitivo del individuo sino interviniendo en su formación integral como persona, a fin de propiciar su desenvolvimiento exitoso. Por ello, es urgente que las instituciones educativas posean una clara idea y una formación adecuada que les permita contribuir a la transformación social deseada a partir de la transformación de la educación en una educación en valores, y así dar respuesta a los requerimientos del país.

El INCES .Referentes Históricos. Misión. Objetivos

El 22 de agosto de 1959, Rómulo Betancourt, entonces Presidente de la República de Venezuela, le pone el ejecútese a la ley que creaba el Instituto Nacional de Cooperación Educativa, INCE. Se hacía así realidad la idea concebida por Prieto Figueroa, insigne educador, venezolano probo y revolucionario a toda prueba.

Por ello Otaizola (2008), refiere que el INCE nació como un instituto autónomo, con patrimonio propio, siendo sus principales fines: el promover la formación profesional de los trabajadores; contribuir a la formación de personal especializado y llevar a cabo programas de adiestramiento dedicados a la juventud desocupada; contribuir a la capacitación agrícola con el objeto de formar agricultores aptos para una eficiente utilización de la tierra; fomentar y desarrollar el aprendizaje de los jóvenes trabajadores; y colaborar en la lucha contra el analfabetismo. Es decir, que sería el ente rector en la formación de los recursos humanos calificados necesarios para ser incorporados al aparato productivo nacional, compartiendo responsabilidades en este proceso entre el Estado, el empresariado y los

propios trabajadores, con lo cual se aseguraba el éxito de esta importante misión.

De igual manera, se le estableció una estructura de gobierno y administración tripartita: Estado, empresarios y trabajadores. Sus recursos provendrían en un 80% aportado por los empresarios (2% de su nómina) y los trabajadores (0,5% de sus utilidades) y un 20% por parte del Estado.

Es de agregar que este ha sido un instituto de una importante continuidad administrativa, al punto que en sus primeros cuarenta (40) años de actividad (1959-99) sólo tuvo 12 presidentes. Su metodología de enseñanza ha sido considerada una de las mejores, si no la idónea, en el concierto internacional de formación de mano de obra calificada. Millones de hombres y mujeres de todas las edades han recibido su formación en el INCE. Fue reglamentado por Decreto el 11 de Marzo de 1960. En el 2003 de acuerdo con Decreto publicado en la Gaceta Oficial N° 37.809 de fecha 03 de Noviembre, se reforma el Reglamento de la Ley del Instituto con la finalidad de reorganizarlo y adecuarlo a los intereses del país y al proceso de reconversión industrial. Esta definición remonta a considerar la misión y visión del instituto así como sus objetivos los cuales van de la mano con la realidad nacional y en consecuencia con los alcances de esta investigación.

A partir de 1999 comienza un redimensionamiento de la Institución y por ello el 23 de junio, reimpresso el 8 de julio, en el 2009, se publica el Decreto No. 6.058, con rango y fuerza de ley, donde se reforma totalmente al INCE, que pasaba de Instituto Nacional de Cooperación Educativa, INCE, a Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).

Misión del INCES

Formar y capacitar integralmente a hombres y mujeres a través de programas diseñados mediante un modelo constructivista, productivo y de inclusión, contribuyendo al desarrollo socio-económico del país.

Visión del INCES

Convertirse en una Institución destacada por la calidad de su servicio educativo, proporcionado a través del Sistema de Formación Profesional y caracterizado por la diversidad de oportunidades de participación en procesos de formación y capacitación continuos, actualizados tecnológicamente, erigiéndose como elemento dinamizador de cambios en la estructura social y económica, otorgándole a la población económicamente activa las herramientas necesarias para el crecimiento sostenido del país, en el marco del nuevo modelo de desarrollo endógeno.

Es de agregar que el INCES, tiene sus objetivos entre los cuales se pueden enunciar partiendo de su propia creación (1) los estratégicos (2), los estratégicos institucionales (3), los de participación y (4) de comunicación. Seguidamente, se enuncian tomando en cuenta lo referido en el marco legal de su creación:

1. Objetivos Estratégicos del INCES

- Desarrollar los Sistemas de formación Profesional acorde a las exigencias del nuevo modelo de desarrollo socioproductivo.
- Ampliar las oportunidades de acceso y permanencia activa a los procesos formativos de los sectores excluidos de la población.

- Articular los programas de Formación Profesional a las necesidades y potencialidades de las comunidades ubicadas en los ejes de desarrollo nacional.
- Crear Programas de Capacitación Ocupacional a fin de entender las necesidades sociales de la población económicamente activa, orientadas al fortalecimiento de la Economía Popular. Asimismo, proporcionar certificación laboral a los trabajadores que hayan adquirido conocimientos, habilidades y destrezas en un oficio por experiencia.

2. Objetivos Estratégicos Institucionales

- Incrementar los niveles de efectividad de la gestión en la asignación y uso de los recursos institucionales.
- Consolidar alianzas estratégicas nacionales e internacionales para el intercambio de tecnologías para la reactivación del aparato productivo de la nación y de los países aliados.
- Desarrollar las potencialidades del recurso humano de la organización, a los fines de responder a las exigencias de los avances sociales y tecnológicos destinados a fortalecer la Economía Popular.
- Adecuar al marco jurídico, procedimental y organizacional a la nueva realidad institucional.

3. Objetivos Estratégicos de Participación

- Impulsar a través de la acción formativa, la conformación de organizaciones asociativas de producción, como mecanismo social de participación en el modelo de desarrollo endógeno.
- Desarrollar programas de atención dirigidos a la población, en materia de capacitación y asistencia técnica, para el fortalecimiento del proceso de formación técnico-productivo, en el marco de la Economía Popular.

4. Objetivos Estratégicos de Comunicación

- Promover y divulgar la acción de Formación Profesional a través de los medios de comunicación tradicionales y alternativos que permitan su interrelación con los sectores productivos y sociales del país.
- Difundir el programa de certificación ocupacional que administra de modo que los trabajadores sean calificados debidamente en el oficio que realizan en el campo laboral

Como puede notarse los objetivos del INCES, son variados; pero todos están orientados hacia el servicio educativo dentro del sistema informal en materia de oficios y labores. Por consiguiente, los mismos procuran proporcionar equidad a todos los trabajadores que por una razón u otra no hayan podido adquirir conocimientos en sus estudios académicos a nivel formal. Por tanto incluye lo relativo a su evaluación para acreditar el conocimiento adquiridos por los trabajadores en el campo experiencial en un área de trabajo en específico del listado que conforma su programa.

Sistema de Formación Profesional y Certificación Ocupacional

El Diccionario de Educación (1993) Define la formación profesional son todos los modos de preparación que permiten adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea por medio de instructores en la escuela o en sitios de trabajo.

A este respecto la formación profesional se atiende a todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo

de toda la vida. Para ello, y dependiendo de la especificidad de cada país, suelen encontrarse diversos tipos de subsistemas de formación profesional

Venezuela, de acuerdo a lo expresado por Álvarez (1988), con la asesoría de un representante de la Comisión Técnica del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), en 1982, diseñó el Proyecto de Certificación Ocupacional para ser implantado a nivel nacional. Para ese entonces se realizaron intercambios de experiencia con instituciones homólogas como el Instituto Nacional de Aprendizaje- INA (Costa Rica) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de Colombia, que sirvieron de base para la formulación del Proyecto.

Es de agregar que según el mencionado autor, en la XI reunión de CINTERFOR, celebrada en Buenos Aires en 1973, la delegación de Costa Rica ya había propuesto la elaboración de un proyecto sobre medición y certificación de las calificaciones ocupacionales adquiridas por los trabajadores que han obtenido los conocimientos, habilidades y destrezas de una ocupación mediante la práctica laboral, el cual se concretó en 1974, cuando la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y la República Federal Alemana, suscribieron un convenio de Cooperación Técnica, en el cual se delegó la responsabilidad de la ejecución al mismo CINTERFOR, quien lo denominó Proyecto número 128. Posteriormente, se llevaron a cabo dice el autor, una serie de reuniones técnicas, seminarios y talleres con la participación de diecisiete (17) países Latinoamericanos y del Caribe, con la finalidad de elaborar una metodología que permitiese medir las calificaciones ocupacionales de los trabajadores y es por tanto, que desde 1982, el programa de certificación ocupacional tienen vigencia.

Ahora bien, en lo que respecta al INCES Regional Barinas, según los archivos revisados, se puede decir que fue a partir de 1992 cuando se implanta el programa Certificación Ocupacional en la antigua Asociación Civil INCE Barinas, comenzando con el oficio de Tornero Mecánico, siendo así la primera entidad estatal en otorgar la Certificación Ocupacional. Desde esta fecha hasta los actuales momentos, el programa tiene un ámbito de acción más amplio, ha certificado en diferentes oficios a los trabajadores que han ido adquiriendo las habilidades y los conocimientos que les permiten desempeñar las funciones en los puestos de trabajo. Ahora bien conviene preguntarse: ¿En qué consiste la certificación ocupacional y a quiénes va dirigida?. Como respuesta se hace referencia a lo expresado por Otaizola (2008), cuando expresa que consiste en reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y destrezas que poseen los trabajadores sobre una ocupación aunque no hayan cursado estudios en una institución de Formación Profesional.

Por su parte, Agudelo (1993); en el Manual Didáctico de Certificación Ocupacional, la define de la manera siguiente:

“La Certificación Ocupacional es un proceso mediante el cual se reconocen formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma como hayan sido adquiridas tales calificaciones pueden haberse aprendido mediante cursos sistemáticos de la formación profesional o como resultado del ejercicio de una ocupación sin una formación previa”. (p. 10).

Por tanto va dirigida a los trabajadores que no tuvieron la oportunidad de recibir formación sistemática sobre una ocupación y adquirieron sus conocimientos con la práctica laboral. También a las personas que habiendo realizado estudios no concluidos en áreas técnicas, desean ingresar al

Sistema de Formación Profesional del INCE, para certificarse en una profesión determinada.

De acuerdo a economistas como Maza (2008), el desarrollo de Venezuela, se encuentra inmerso en una economía cada vez más abierta y dentro una marcada tendencia hacia la competitividad global, siendo así como la misma depende de la calidad del recurso humano, El INCES por estar al servicio de la empresa y la fuerza laboral, se encuentra posesionado para atender este importante desafío y cumplir el rol decisivo que le corresponde. La complejidad del mundo actual exige la formación integral del recurso humano y en el aspecto de formación profesional persigue preparar la mano de obra que requiere el país para su transformación.

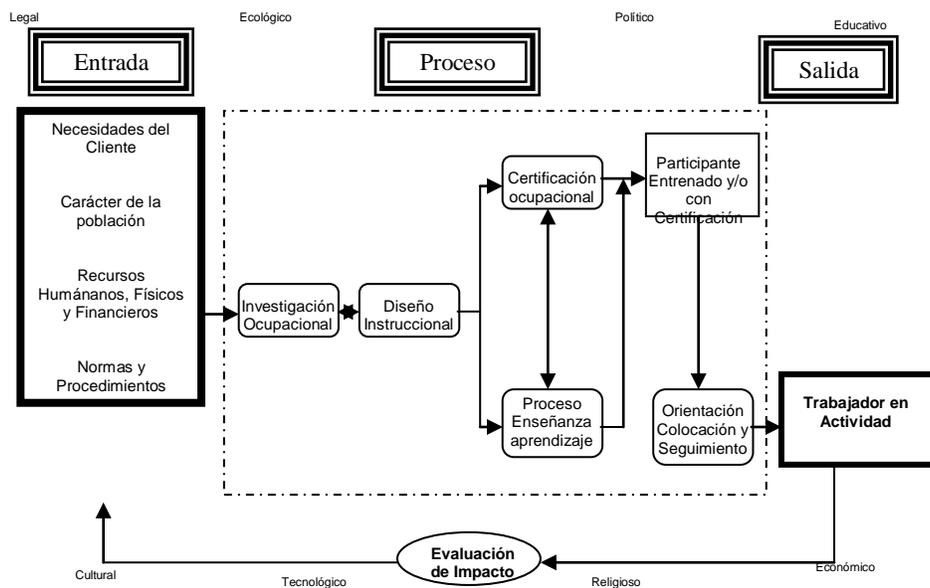
Por ello, fundamentado en el concepto universal de la formación profesional, el Instituto dentro de su proceso de reorganización, ha realizado un gran esfuerzo para transformar y modernizar el sistema enseñanza aprendizaje. En función de este propósito, se cree necesario abocar acciones tendientes a la implantación de programas que respondan a la realidad actual de Venezuela a fin de abrir el camino para la capacitación de alta calidad, que exige el desarrollo completo del venezolano. La apertura al mundo social y económico se extiende a través de contactos en el proceso de formación profesional, en un acercamiento a los sectores empresariales, en una divulgación clara, sistemática y concisa ante la opinión pública nacional e internacional.

Es por tanto, que como contribución al mercado laboral y la significación de los conocimientos adquiridos en la práctica cotidiana de los oficios, el INCES fortalece cada día más al programa de Certificación Ocupacional, medio por el cual califica la experiencia adquirida y aportada por los

trabajadores y complementará la formación necesaria para la obtención del dominio de las respectivas ocupaciones; es así como en el nuevo Sistema de Formación Profesional aparece la Certificación Ocupacional como un subsistema.

Grafico: 1

SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

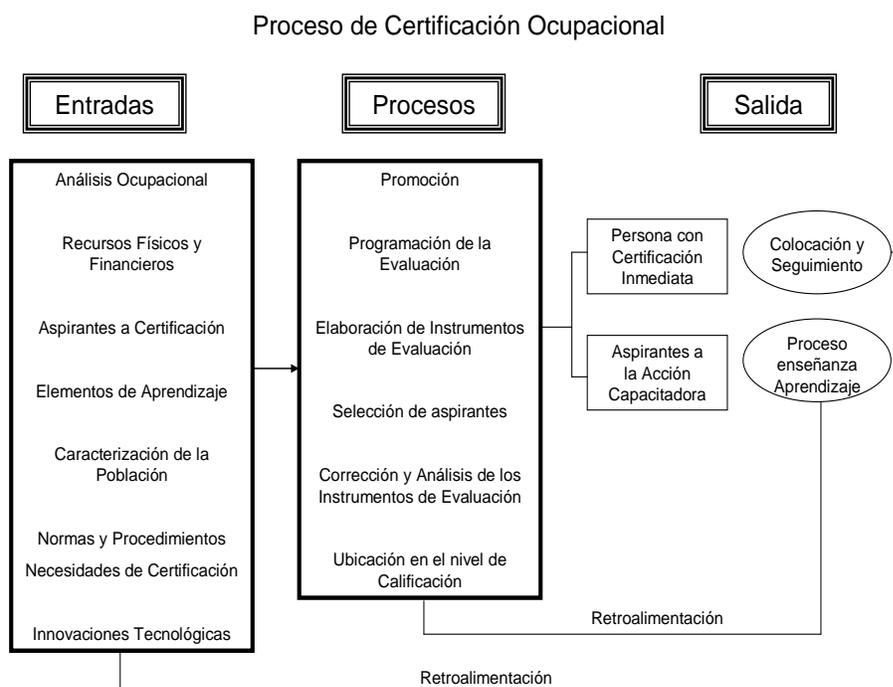


Fuente: Programa de Certificación Ocupacional, INCE, 1992.

De allí, que la certificación ocupacional constituye un proceso que comienza con la solicitud del trabajador a ser evaluado en sus experiencias en el oficio y ramo donde se desempeñe y se le haga una prueba teórico-práctica que viene determinada ya en un Manual del Sistema para el

Programa de Certificación Ocupacional (1982) con procedimientos establecidos y diseñados para cada oficio, luego de ello, al aplicar el instrumento de medición y reflejada las competencias que el aspirante tiene, de cumplir con los indicadores y parámetros establecidos, obtiene la acreditación. En este sentido, el sistema de formación incluye no solo la etapa de preparación y capacitación del participante, sino también lo relativo a su certificación. Por tanto, tal proceso, se evidencia en la siguiente ilustración:

Grafico:2



Fuente: Programa de Certificación Ocupacional, INCE, 1992

Etapas del Proceso de Certificación Ocupacional

El subsistema de certificación ocupacional se lleva a cabo a través del cumplimiento de las siguientes etapas: (a) Promoción (b) Programación de la evaluación (c) Elaboración de los instrumentos de evaluación (d) Selección de los aspirantes (e) Evaluación de los aspirantes (f) Corrección y análisis de los resultados de la evaluación y (g), Ubicación en el nivel de calificación. Siguiendo los lineamientos del programa del INCES, seguidamente, se describe cada uno de ellos, a saber:

a.- Promoción: Es el proceso mediante el cual se da a conocer el subsistema de certificación ocupacional a los empresarios, trabajadores y público en general. En este primer contacto se suministrara información básica como: Objetivos y alcances Requisitos exigido Centros donde se lleva a cabo el proceso. Entre los recursos humanos que pueden colaborar en la difusión de la información indicada, tenemos al personal INCES como acceso de medio empresarial, como son los analistas ocupacionales y analistas de colocación y seguimiento. Por tanto, de acuerdo a las necesidades planteadas en cada región donde se ubique el Instituto se seleccionará el medio de comunicación más idóneo para la divulgación del mencionado sub sistema.

b. Programación y evaluación: Es el proceso mediante el cual se planifican los instrumentos de evaluación, tomando como insumo el elemento de aprendizaje. En esta etapa se utiliza la forma “planificación de la evaluación” la cual contempla los aspectos, señalados en la siguiente tabla:

Tabla N° 1. Planificación de la Evaluación

INCES	En este espacio se Indica el estado donde se plantea la prueba
FECHA	Día mes y año de la preparación del formulario
SECTOR	Indica al que corresponde a la ocupación(industrial comercial o de servicio)
SUB SECTOR	Señalar el subsector que corresponde a la ocupación (por ejemplo, mecánica automotriz que es el caso de estudio)
RAMA	Indica al que corresponde a la ocupación(mecánica de motores a gasolina)
CALIFICACION	Indicar el grado de complejidad o dificultad del trabajo que se ejecuta, bien sea semicalificado, calificado, altamente calificado o de gestión)
TAREA (UNIDAD MODULAR)	Señalar la parte del proceso a la cual corresponden las operaciones a evaluar.
OBJETIVO DE LA TAREA	Describir lo que se desea lograr con la ejecución de la tarea
OBJETIVOS ESPECIFICOS	Señalar en forma secuencial, lo que se desea lograr, tanto con el contenido tecnológico objetivos cognoscitivos) como en el aspecto practico (objetivos operativos)
CONTENIDO TECNOLOGICO	Colocar en forma secuencial los contenidos indispensables para ejecutar las operaciones que serán evaluadas.
PESO	Denominación que agrupa el rango, porcentual y numérico de preguntas que se incluirán en la prueba teórica
RANGO	Establecer numéricamente la importancia de cada enunciado tecnológico que se incluirá en la prueba teórica para su evaluación, asignando el número 1 de menor importancia y el número mayor al que se considere de más peso. Hasta llegar a 20
PORCENTAJE	Indicar el porcentaje calculado para cada valor asignado, en función de la sumatoria de los rangos.
NUMERO DE PREGUNTAS	Señalar el número de preguntas que se formularan en la prueba teórica, para cada uno de los enunciados de los contenidos tecnológicos. Para ello los técnicos (evaluación y selección de contenidos) deberán determinar en primer lugar el número total de preguntas, para luego calcular en base al porcentaje asignado a cada enunciado, la cantidad de preguntas que corresponda. De acuerdo a los lineamientos establecidos por CINTEFOR, el número de preguntas no debe ser mayor a 50, así: N° de preguntas por enunciado= Total de preguntas X % asignado a cada enunciado X 100

Fuente: INCE, 1992

c.- Elaboración de instrumentos de evaluación:

Es el proceso mediante el cual se estructura los instrumentos de evaluación teórica y práctica, en base a lo determinado en la programación de la evaluación.

Por ello, una vez planificado los instrumentos de evaluación, se consulta el módulo de destreza, con el objeto de verificar si el mismo contiene el número y tipo de pregunta que se determinó en la forma, “planificación de la evaluación”. Si las preguntas requeridas no están contempladas en dicho modulo se procederá a elaborarlas conjuntamente con el técnico de la ocupación. Esto contempla las siguientes pruebas:

Prueba teórica: Los conocimientos tecnológicos indispensables para ejecutar las operaciones propias de la ocupación se evalúan generalmente mediante pruebas escritas de tipo objetivo, las cuales se clasifican así: a. Selección simple b. Competición c. Apareamiento o concordancia. d. gráficos

Prueba práctica: Consisten en ejercicios de ejecución que abarcan las diferentes operaciones de la ocupación. Deben construirse de tal manera que sean el reflejo fiel del trabajo que se va a medir y están conformados por: 1. Instrucciones para el aspirante. 2. Instrucciones para el instructor- facilitados
2. Hoja de control

d. Selección de los aspirantes: Es el proceso mediante el cual se escogen los aspirantes a la certificación a través de entrevistas y en base a requisitos previamente establecidos

e. Evaluación de los aspirantes: Es el proceso mediante el cual se administran los instrumentos de evaluación teóricos prácticos. Los instrumentos de evaluación deben administrarse en un ambiente igual o semejante al sitio de trabajo. Cuando la solicitudes de certificación no son de personas trabajadoras lo ideal seria establecer contacto con las empresas donde prestan su servicios, a fin de administrar los instrumentos en el mismo lugar de trabajo. Asimismo, cuando la persona está desempleada, se harán los trámites para aplicar los instrumentos en el centro INCES.

f. Administración de las pruebas: La teórica, se puede administrar en forma individual o colectiva con un máximo de doce (12) aspirantes, con un instructor facilitador de la ocupación. El rol del instructor en el desarrollo de la prueba teórica será el siguiente. Velar por la confiabilidad, la objetividad y fidelidad de la prueba. Leer con anticipación la prueba a fin de poder aclarar las dudas que pudieran presentarse. Leer detenidamente los procedimientos a seguir. Antes de iniciar la prueba deberá leer a los participantes las instrucciones de las mismas y aclarar las dudas que pudieran presentarse. Debe motivar a los aspirantes e inspirarle confianza con el objetivo de garantizar el éxito de la actividad.

En lo que respecta a la práctica, ha de administrarse en forma individual y por un técnico especialista en la ocupación. Al igual que la prueba teórica el instructor cumplirá con los aspectos antes señalados y además, deberá, durante el desarrollo de la prueba práctica, observar permanentemente la ejecución de las operaciones, con el fin de apreciar el proceso de trabajo, el cumplimiento de las normas de seguridad y de más aspectos, para formarse un concepto amplio y detallado sobre las calificaciones ocupaciones del aspirantes; indicando también en el formato “hoja de control de evaluación práctica”, como el aspirante va efectuando los pasos que conforman las operaciones señaladas.

Por otra parte, el instructor debe velar que en el lugar donde se va a desarrollar la prueba práctica esté dotado del equipo, máquinas y herramientas necesarias para ejecutar los ejercicios propuestos.

g. Corrección y análisis de los resultados de evaluación: Es el proceso mediante el cual se corrige los instrumentos y se analiza los resultados de la evaluación, a objeto de determinar los conocimientos, las habilidades y destrezas que posee el aspirante y aquellos que requiere para el dominio completo de la ocupación u oficio del cual tiene competencias. De acuerdo al Manual del Sistema en este programa, le corresponde al evaluador e instructor, en base a una simple sumatoria de los puntos obtenidos en cada

pregunta, lo cual ya viene determinado como indicador de acuerdo a la complejidad de los ítems y en función de ello, establecerá la puntuación obtenida.

Es de agregar que la calificación mínima para aprobar la prueba teórica es de catorce (14) puntos, lo cual indica que el aspirante debe contestar satisfactoriamente el 70% de las preguntas que se le formularon. En cambio, para la aprobación de la prueba práctica, se exige la ejecución del 90% de los ejercicios asignados; pero si este 10% de los ejercicios que no ha hecho bien el aspirante, son de vital importancia y complejidad para el oficio, se someterá a un proceso de complementación para luego otorgarle la certificación, es decir, es necesario nivelarlo. Asimismo, los factores que se consideran para la aprobación son los siguientes: Calidad y precisión del trabajo ejecutado. Cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, manejo y uso del equipo, máquinas y herramientas.

Como puede apreciarse en este proceso de certificación se incluyen una serie de etapas que a su vez contienen unos procedimientos o técnicas con sus respectivos instrumentos de evaluación o de valoración.

Alcances y Ventajas del Programa de Certificación

Los beneficios que la certificación ocupacional proporcionan a los trabajadores están orientados a convalidar los conocimientos, las habilidades y destrezas que poseen de una ocupación mediante el certificado correspondiente, obtener un empleo o mejorar sus condiciones de trabajo en la empresa, organismo o institución donde laboren, motivar al individuo a continuar con su formación profesional, proporcionando elementos para incorporarse a un proceso de educación permanente, según un itinerario o ruta de formación. Por tanto, el INCES a través de su formación para el trabajo, crea un norte muy claro hacia la producción con el convencimiento

de que el participante debe intentar ser el mejor trabajador dentro de su propia sociedad, donde su predisposición a ser eficiente, su esquema mental, valores y conducta sociales los capacita para obtener el mejor producto del mercado a través de sus servicios. El subsistema de certificación ocupacional, representa ciertas ventajas para los trabajadores, los empleados y el Estado. En este sentido, conviene precisar los siguientes:

a. Para los trabajadores: Permite que le sea reconocida la calificación ocupacional adquirida mediante la experiencia o a través de cursos de formación profesional. Proporciona al trabajador la posibilidad de que sea ubicado en un puesto de trabajo que le corresponda, de acuerdo a su calificación ocupacional y le facilita su promoción en su respectivo puesto de trabajo. Establece mayores posibilidades de obtención de empleo adecuado para trabajadores desempleados y sub-empleados. Motiva al trabajador al logro de una mejor formación profesional, al proporcionarle elementos para incorporarse a un proceso de educación permanente.

b. Para los empleadores: Contribuye a que las empresas empleen al personal en los puestos de trabajo que mejor se adecuen a sus calificaciones, con el consiguiente mejoramiento de los niveles de productividad. Proporciona los mecanismos para que el empleador pueda establecer mejores programas de producción. Favorece la política de ajuste entre la oferta de trabajo y la demanda de empleo. Representa para el empleador una economía de tiempo, esfuerzo y dinero en la selección, formación o actualización de la mano de obra calificada.

a. Para el Estado: Mejora la información estadística en materia de estructura ocupacional y empleo. Provee de instrumentos idóneos al Ministerio del Trabajo, para que pueda establecer políticas salariales en función de la complejidad de las ocupaciones. Permite conocer mejor la disponibilidad de

recursos humanos y orientar los estudios hacia futuras estimaciones de mano de obra calificada. Promueve el establecimiento de programas que conlleven a la actualización de la formación de mano de obra calificada, acorde con las necesidades del país. Permite la desescolarización de la formación profesional, ya que toma en cuenta las experiencias adquiridas en el trabajo.

En la terminología de la formación, Barbagelata, citado en Moreno (2006), indica el nombre de certificados:

Los documentos expedidos por instituciones de enseñanza y que acreditan la circunstancia de haberse completado la educación primaria o de nivel medio. Con el mismo sentido certificado se emplea en el campo de la Formación Profesional, donde a veces se usa también la palabra constancia, aunque esta última es vista como de menor significación y se tiene como un documento de nivel inferior al certificado (p. 22)

En este sentido, el autor plantea que los certificados de trabajo que se expiden a los empleados se establecen en relación con las tareas cumplidas teniendo presente los puestos ocupados y, por consiguiente, la posesión del conjunto de conocimientos y habilidades necesarias para su desempeño. Por el contrario, las certificaciones expedidas en función de la aprobación de cursos o exámenes, y las que se establecen a partir de otras pruebas o elementos de juicio, acreditan un aprendizaje regular, o directamente una suficiencia para el desempeño de los puestos de trabajo.

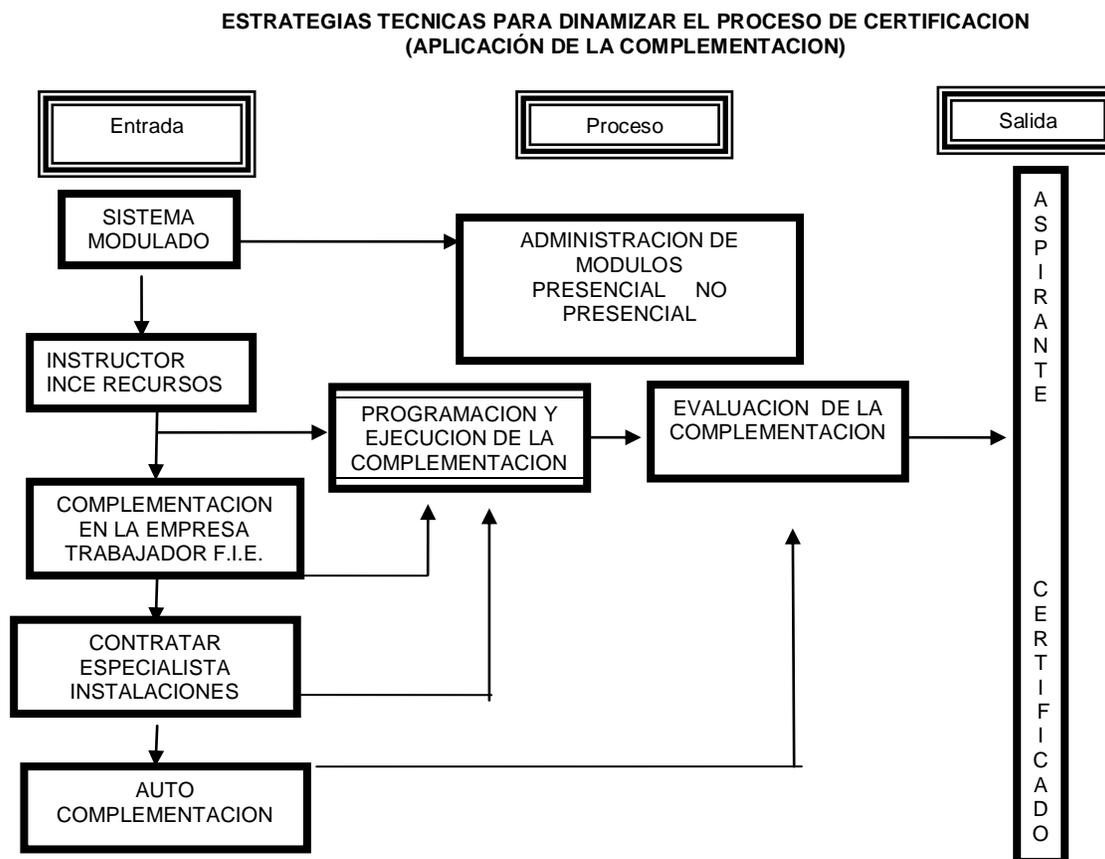
Por tanto la certificación ocupacional consiste en reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y destrezas que poseen los trabajadores sobre una ocupación, aún cuando no hayan cursado estudios en una institución de Formación Profesional; porque como se dijo anteriormente muchos de los trabajadores por la necesidad imperiosa de trabajar y debido a que las instituciones oficiales y privadas no disponen de la

capacidad suficiente para satisfacer las necesidades de capacitación, o que muchas personas no tienen acceso a ellas, los trabajadores se incorporan al mundo laboral sin haber recibido una formación específica. Poco a poco van adquiriendo habilidades y los conocimientos tecnológicos que les permiten desempeñar las funciones propias de sus puestos de trabajo, unos con mayor eficiencia que otros.

Es así como muchos de ellos alcanzan a cubrir los requerimientos mínimos que exigen las ocupaciones en los puestos de trabajo, pero esto no es reconocido por la mayoría de las empresas, más aún en estos momentos de cambios y utilización de nueva tecnología, y es por tanto que muchos de estos trabajadores acuden a las instituciones de formación profesional para acreditación de sus conocimientos, pero cuando presentan las pruebas de clasificación inicial demuestran que poseen habilidades y conocimientos requeridos por la ocupación, lo que indican que el curso que aspiran es con el único propósito de obtener un certificado que acredite la competencia profesional que ya poseían.

En este sentido, juega un papel fundamental la Certificación Ocupacional que va dirigida a los trabajadores que no tuvieron la oportunidad de recibir formación sistemática sobre una ocupación y adquirieron sus conocimientos con la práctica laboral o a personas que habiendo realizado estudios no concluidos en áreas técnicas, desean ingresar al sistema de formación profesional INCES para certificarse en una ocupación determinada. A continuación se observa en el siguiente esquema de estrategias técnicas para dinamizar el proceso de Certificación

Grafico 3



Fuente: INCES, 2008

Fases del Proceso de Certificación Ocupacional

Para constatar la posesión de las calificaciones ocupacionales que han adquirido los trabajadores durante la vida laboral, es necesario disponer de instrumentos objetivos, confiables y válidos que permitan asegurar que las habilidades y los conocimientos tecnológicos que los trabajadores demuestran poseer, son aquellos que realmente se requieren para realizar adecuadamente las tareas propias en su puesto de trabajo. El proceso de certificación puede sintetizarse en las siguientes fases:

- Disponer de la información relativa a las ocupaciones objeto de la Certificación, extraída de análisis ocupacionales realizados específicamente para este fin, o efectuados para elaborar programas de Formación Profesional.
- Determinar de dichos análisis, las operaciones y los conocimientos Tecnológicos necesarios para desempeñar eficientemente una ocupación determinada, los cuales se consideran “Requerimientos mínimos ocupacionales”.
- Elaborar de acuerdo con las estructuras específicas, las “pruebas ocupacionales” que permitan apreciar las habilidades prácticas y los conocimientos tecnológicos que posee el trabajador respecto de una ocupación determinada.
- Establecer, como resultado de la aplicación de las pruebas ocupacionales, el diagnóstico ocupacional de cada trabajador, resultante de comparar el conocimiento práctico y teórico, que cada uno tiene, con el perfil de la ocupación respectiva, con el fin de precisar sus carencias y subsanarlas para alcanzar el nivel de competencia indispensable para desempeñar con eficiencia su ocupación.
- Si el trabajador demuestra poseer las habilidades y los conocimientos tecnológicos que la ocupación exige, se le expedirá el certificado que lo acredita para desempeñar la ocupación correspondiente. Si, por el contrario, el resultado de las pruebas ocupacionales indica que tiene deficiencias en la ejecución de una o varias etapas del proceso operativo, o que desconoce uno o varios temas tecnológicos necesarios para la ejecución de las tareas, se subsanarán tales deficiencias mediante acciones formativas individuales o

grupales, y se le otorgará el certificado respectivo, una vez que se compruebe que el trabajador ha superado las carencias detectadas.

Las pruebas ocupacionales son instrumentos destinados a medir fundamentalmente los conocimientos tecnológicos relacionados de manera directa con la ocupación, así como las habilidades que poseen los trabajadores para desempeñar un puesto de trabajo. Los requerimientos mínimos ocupacionales corresponden a las exigencias de la ocupación en lo relativo a las habilidades y conocimientos indispensables para la ejecución adecuada de las tareas propias de ella.

Estrategias de Participación para la Certificación Ocupacional.

Una estrategia es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado fin. Proviene del griego Stratos (Ejército y Agein (Guía). Larouse.

Diseñar estrategias siempre ha sido uno de los principales objetivos de la mayoría de las empresas, es decir, buscar las garantías de éxito para aplicarlas en distintos contextos. Kotler (2004) propone siete estrategias que pueden aportar insumos para implementarlos en este estudio.

1. Reducir los costos en casi todas las áreas de la empresa, sin deteriorar la expectativa que el cliente tiene, ni la esencia del negocio en si.
2. Lograr que el cliente viva una experiencia excepcional, única, diferente y eso hará que esté dispuesto incluso a pagar más dinero por un producto o servicio similar al que pueda encontrar en la competencia.
3. Reinventar es recomendable hacer un alto y plantearse cual es el verdadero modelo camino.
4. Ofrecer calidad máxima en el producto.

5. Centrarse en un producto de calidad.
6. Ser innovador.
7. Ser el mejor en diseño.

Considerando el modelo señalado por Kother, para diseñar estrategias que motiven a los trabajadores del sector automotriz a la Certificación Ocupacional, es pertinente analizar el ofrecer calidad máxima en el producto, el INCES por su parte, como ente Rector de la Formación Profesional en el país tiene un camino recorrido en materia de Formación y Certificación lo que es una fortaleza importante de aprovechar, ofrece a los trabajadores del sector automotriz un programa que le permite validar sus conocimientos. Sin embargo, es importante conocer no solo las fortalezas del programa, sino las oportunidades, amenazas y debilidades del mismo.

La Administración de Estrategias

Al respecto, Stoner (2000) señala que: “La administración de estrategias es el proceso de administración que permite que la organización prepare planes estratégicos y, después, actúe conforme a ellos. Significa además solidez en el trabajo, ya que toda la organización se moverá en busca de objetivos comunes aplicando unas estrategias también comunes”(p 315). Por lo tanto, esto significa tener conciencia del cambio que se presenta en el entorno día a día, quiere decir no solamente enunciar intenciones sino planear objetivos medibles y alcanzables, proponiendo acciones específicas y conociendo las necesidades de recursos (humanos, físicos, financieros y tecnológicos), para llevar esas acciones a cabo.

Etapas de la administración de estrategias

Según David (1998) el proceso de administración de estrategias esta formado por tres etapas que son:

1. **Formulación de estrategias:** Consiste en la elaboración de una investigación estableciendo las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) de la organización...
 - a. **Investigación:** Mediante este paso se estudian tanto los factores internos como externos identificando las debilidades, fortalezas y oportunidades...
 - b. **El análisis:** Consiste en la comparación de las debilidades y fortalezas internas con las oportunidades y amenazas externas...
 - c. **La toma de decisiones:** Trata de seleccionar las estrategias y alternativas más favorables o beneficiosas para la organización...
2. **Implementación de estrategias:** Por medio de estas se establecen objetivos se idean políticas, motivan a los empleados y asignan recursos...
3. **Evaluación de la estrategia:** La evaluación es el medio de conocer si una estrategia sigue funcionando o no...(p.11)

Por tanto, el concepto de estrategia que se asume en esta investigación, involucra el propósito general de de una organización y establece un marco conceptual básico, por medio del cual ésta se transforma y se adapta al medio en que se encuentra; o sea, la planificación, considerando así varias dimensiones con las cuales se puede conformar una definición global; a saber, por ejemplo, la definición de sus objetivos y sus correspondientes estrategias permitirán seleccionar las actividades prioritarias para el mejoramiento del servicio y aprovechar las ventajas que aparezcan relacionadas con su actividad.

En este sentido, el análisis FODA al programa de Certificación Ocupacional permitirá conformar un cuadro de la situación actual del programa, permitiendo de esta manera obtener información para un diagnóstico preciso del mismo, y en función de ello formular estrategias acordes con los objetivos y políticas de la institución. Este análisis provee de

los insumos necesarios para diseñar un plan de estrategias, el cual proporcionara la información necesaria para la implantación de acciones y medidas correctivas y la generación de nuevos o mejores proyectos de mejora al Programa de Certificación Ocupacional.

Como parte de la fase de diagnóstico de esta investigación, en el análisis FODA, se consideran los factores económicos, políticos, sociales y culturales que representan las influencias del ámbito externo al INCES, que inciden sobre su quehacer interno, ya que potencialmente pueden favorecer o poner en riesgo el cumplimiento de la misión institucional. La previsión de esas oportunidades y amenazas posibilita la construcción de escenarios anticipados que permitan reorientar el rumbo del Instituto. Las fortalezas y debilidades corresponden al ámbito interno de la institución, y dentro del proceso de planificación estratégica, se debe realizar el análisis de cuáles son esas fortalezas con las que cuenta el programa de certificación ocupacional y cuáles las debilidades que obstaculizan el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

De allí que el cuadro que a continuación se presenta lista las fortalezas, amenazas, oportunidades y debilidades del programa de certificación ocupacional como insumo para elaborar la matriz FODA que tomará como herramienta para el diseño de la propuesta

Las Pequeñas y Medianas Empresas del sector Automotriz

En países como los de América Latina y el Caribe, las PYMES, juegan un papel principal, por su participación como actor relevante en la estructura económica e industrial, considerando así, el recurso humano que labora en

estas empresas como el principal elemento motorizante para alcanzar los fines de las organizaciones y el desarrollo sustentable de la región. Es de agregar que con relación a éstas, Gispert (1999), señala:

Las pequeñas y medianas empresas son factor clave para la economía y desarrollo de un país, pues contribuyen con la absorción de mano de obra calificada, proporcionando más del 75% de empleo donde se encuentren ubicadas y debido al número de trabajadores que la conforman que oscilan entre cinco y cien, son susceptibles de flexibilidad en su estructura (p. 195)

En este mismo orden de ideas, Borges (2005) define las PYMES, como las personas naturales o jurídicas con domicilio principal en Venezuela con una nómina promedio anual de hasta veinte (20) trabajadores o con una facturación anual de hasta 250.000 U.T. Y las grandes empresas como aquellas personas naturales o jurídicas con una nómina promedio anual de más de 20 trabajadores y una facturación anual mayor a 250.000 U.T.

Por ello interpretando ambos conceptos, puede decirse que estas empresas son aquellas que se han constituido jurídicamente y que funcionan con un número de trabajadores que hace posible diferenciarlas de acuerdo al número de personas que laboren para las mismas. En consecuencia, la empresa venezolana deberá fortalecer la responsabilidad social con sus trabajadores y su entorno, para emprender acciones motivadoras que generen enriquecimiento continuo del trabajo, además deberá fortalecer las competencias para realizarlo, provocando y satisfaciendo en los trabajadores el deseo de crecimiento, realización, éxito personal considerándolo como el activo más valioso de ella.

En tal sentido, existe la necesidad de involucrar a los trabajadores en los planes de adiestramiento establecidos por las empresas o por el Estado, a

través de estrategias de promoción teniendo en cuenta la participación laboral en la toma de decisiones en los programas generados por instituciones de formación para el trabajo como lo es el INCES en el área de certificación ocupacional.

Es de hacer notar que para Borges (2005), el estímulo de las pequeñas y medianas industrias y las cooperativas ubicadas en Venezuela, mediante el establecimiento de una serie de ventajas y preferencias en cuanto a su funcionamiento, capacitación de los trabajadores y mejoramiento de los servicios y en este sentido, es de hacer referencia a uno de los Institutos de mayor credibilidad en este sentido, como lo es el Instituto Nacional de Cooperación Educativa, hoy INCES.

Bases Legales

El estudio tiene su fundamentación legal en un marco jurídico entre los cuales figura la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación (1980), la Ley del INCES, año 2008 con su Reglamento, Decretos y Resoluciones y la Ley de Trabajo vigente. A propósito de ello, la primera de las nombradas en su Artículo 103 señala que:

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas (p. 68).

Como puede notarse en el contenido del Artículo ya mencionado, el Estado debe garantizar la atención de aquellas personas que estén fuera del sistema educativo formal y en ese sentido crear las condiciones básicas para que ellos tengan acceso a ella. De allí, que por tanto el INCES, prosigue con esta prerrogativa que ya estaba contemplada en normas jurídicas anteriores. Por otra parte, el Artículo 7º La Ley Orgánica de Educación (1980), establece que: el proceso educativo debe estar estrechamente vinculado al trabajo, tratando de armonizar la educación con las actividades productivas propias del desarrollo nacional y regional.

Estos artículos citados dan base al sustento de la formación profesional venezolana ya que establece que bajo la tutela del Estado y con la participación de los sectores productivos de bienes y servicios los ciudadanos deben tener una eficiente formación y capacitación que complemente la educación formal recibida.

Por consiguiente, en el Reglamento de la Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa en su capítulo I en el Artículo 3, establece las siguientes finalidades:

Promover, ejecutar y hacer ejecutar la eficiente formación y capacitación profesional de la fuerza laboral del país y contribuir a su especialización mediante programas y cursos, en los más variados oficios y a distintos niveles, incluso aquellos que tienen que ver con la certificación ocupacional que es un subsistema de la formación profesional (p.5).

Como puede notarse dicho Reglamento el Artículo 3, señala claramente el énfasis en la formación profesional a través de la certificación ocupacional, lo que implica una relevancia significativa para todas aquellas personas que

requieren de una capacitación adecuada para poder desempeñarse y obtener ingresos económicos para el sustento propio y de su núcleo familiar.

Por otra parte, el Artículo 8 de la Ley del INCES (2008), en lo que respecta a las competencias indica entre ellas, las de otorgar certificaciones educativas en el campo laboral. También en el Artículo 9, se señala que para obtener la certificación educativa que otorga el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, las y los participantes así como a las y los aprendices deberán demostrar satisfactoriamente las habilidades adquiridas, bien sea mediante la aprobación de las actividades de formación y capacitación desarrolladas a través de los diversos programas, o de las competencias adquiridas mediante la práctica y experiencia laboral. Las certificaciones expedidas deberán ser tomadas en cuenta para las clasificaciones y ascenso de las trabajadoras y trabajadores.

De igual manera la Ley Orgánica del Trabajo 1997, señala en su Artículo 88, que el Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. Asimismo, el Artículo 89, considera que el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

Interpretando el contenido de ambos Artículos antes mencionados puede decirse que los mismos apoyan al presente estudio, porque precisamente las estrategias de captación promotoras de la participación de los trabajadores de las PYME, sector automotriz, en el programa de Certificación ocupacional precisamente procura mejorar las condiciones morales, intelectuales y materiales de los trabajadores y trabajadoras particularmente en el Municipio Barinas, donde se lleva a cabo la investigación.

Definición de Términos Básicos

Certificación Ocupacional: es un proceso mediante el cual se reconocen formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma como hayan sido adquiridas tales calificaciones, las cuales pueden haberse aprendido mediante cursos sistemáticos de la formación profesional o como resultado del ejercicio de una ocupación sin una formación previa.

Desempeño laboral: Acciones producidas por la persona que trabaja en un determinado oficio donde demuestra los conocimientos, las habilidades y destrezas que tiene adquiridas respecto al trabajo.

Estrategias: Conjunto de procedimientos, técnicas y actividades, así como las distintas herramientas a utilizar para lograr un objetivo.

Formación profesional: son todos los modos de preparación que permiten adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea por medio de instructores en la escuela o en sitios de trabajo.

PYMES: Personas naturales o jurídicas con domicilio principal en Venezuela con una nómina promedio anual de hasta veinte (20) trabajadores o con una facturación anual de hasta 250.000 U.T. Y las grandes empresas como aquellas personas naturales o jurídicas con una nómina promedio anual de más de 20 trabajadores y una facturación anual mayor a 250.000 U.T.

DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

Las variables dentro de la investigación son aspectos que se pueden dimensionar o medir en función de las relaciones causa-efecto. A propósito de ello, Sabino (2002), señala que la variable es “una propiedad, característica o cualidad que es susceptible de asumir diferentes valores cualitativa o cuantitativamente”. (p. 45).

Es de agregar que en esta investigación, las variables no se operacionalizan sino que se describen por estar enmarcada dentro de la modalidad de proyecto factible,

En la investigación las variables a considerar son nominales, siendo éstas, las siguientes: Estrategias de participación dirigidas a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz y Programa de Certificación Ocupacional. A continuación se definen las mismas de la manera siguiente:

Estrategias de participación dirigidas a los trabajadores de las PYME, sector automotriz: Conjunto de procedimientos, técnicas y actividades que se prevé utilizar la Coordinación del Programa de Certificación Ocupacional para sensibilizar y motivar de modo que las personas se estimulen y busquen la manera de certificarse.

Por su parte, Programa de Certificación Ocupacional administrado por el INCES, Barinas, unidad técnica donde se evalúan los conocimientos, las habilidades y destrezas o experiencias del trabajador en el oficio que conoce y desempeña, por lo cual debe someterse a una prueba diseñada por la institución y cumplir con los requerimientos exigidos.

En el siguiente cuadro se presenta la descripción de las mismas:

Descripción de las Variables

Tabla 1:

Variables	Definición	Dimensión	Indicador	Items	Fuente
Estrategias de Participación	Conjunto de procedimientos, técnicas y actividades, así como las distintas herramientas a utilizar para lograr la motivación de un colectivo.	Información Orientación Procedimental	Promoción del programa Orientaciones a los trabajadores y a los patronos. Uso de técnicas de promoción Participación en el programa	1-3 4-8 9-12	Cuestionario a los Coordinadores del Programa y a los Trabajadores de las Pymes, sector automotriz.
Certificación Ocupacional	Un proceso mediante el cual se reconocen formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma como hayan sido adquiridas.	Inclusión Motivación Sensibilización	Opiniones acerca del programa de certificación ocupacional Conocimiento acerca de las ventajas de la certificación Informaciones que maneja acerca de los procesos a seguir para la certificación. Causas por las cuales no se han certificado	1-3 4-7 8-12 13-18	Cuestionario a los Trabajadores de las PYMES; sector automotriz.

Fuente: Elaborado por la autora,

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico del estudio, tiene como finalidad, describir todo lo relacionado con los pasos seguidos para el desarrollo de la investigación desde el nivel, tipo y diseño, procedimientos, entre otros, sustentado con autores especializados en este campo.

Modalidad de la Investigación

La investigación por estar referida a la formulación de estrategias de promoción y captación de los trabajadores de las PYME, sector automotriz a participar en el programa de certificación ocupacional administrado por el INCES, a nivel del Municipio Barinas, Estado Barinas se enmarca en la modalidad de Proyecto Factible, en sus tres fases: diagnóstico, factibilidad y propuesta. Por tanto para la primera fase de las nombradas, se apoya en un diseño de Campo con nivel descriptivo porque se trata precisamente de recoger los datos desde el mismo lugar donde se están produciendo los fenómenos para ofrecer una visión aproximada de la realidad objeto de estudio. El Proyecto Factible, de acuerdo a la UPEL, citado en Hurtado (2000), consiste en:

La elaboración de una propuesta o de un modelo operativo, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, o de una institución, en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico previo en un momento dado (p.325).

La anterior definición resulta adecuada al trabajo de investigación que se pretende realizar por cuanto se trata de formular una propuesta viable para

satisfacer una necesidad social en el marco de la clase trabajadora de la pequeña y mediana industria del sector automotriz, respecto al programa de certificación ocupacional administrado por el INCES, a nivel del Municipio Barinas, Estado Barinas. Como otro insumo valiosa para esta fase se elaboro el análisis FODA al programa de certificación ocupacional del INCES Barinas.

Tipo y Diseño

En cuanto al nivel de profundidad, la investigación es descriptiva, porque de acuerdo a lo expresado por Hernández (2003), este tipo de estudio “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p.119). Este concepto se adecua al estudio, porque se trata precisamente de ofrecer una visión aproximada de la realidad diagnosticada acerca de las variables consideradas. Por lo antes descrito, se puede decir que la información se recolectó desde el mismo lugar donde se producen los fenómenos investigados, de acuerdo a los informantes de manera directa y sin alteraciones.

Igualmente, Sabino (2002), refiere:

Los estudios descriptivos son aquellos "que permiten obtener minuciosos datos sobre los fenómenos que se investigan, utilizando técnicas e instrumentos predeterminados que permitan recoger los datos con el fin de ofrecer una visión aproximada de la realidad" (p.62).

Interpretando la definición dada por el autor, puede decirse que la misma encaja dentro del nivel de profundidad del presente estudio, por cuanto se trata de recoger datos desde la misma realidad donde se suceden los fenómenos que al ser analizados reflejen una panorámica de la situación detectada, en un

momento y tiempo dado. Por tanto es no experimental de tipo transeccional descriptivo, llamado también transversal, según lo expresado por Palella y Martins (2004), quienes sostienen que en este nivel de investigación “se recogen los datos en un solo momento y en un tiempo único. Su finalidad es describir las variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado sin manipularlas” (p. 88). De allí, que precisamente en el presente estudio, no se pretende manipular deliberadamente ninguna variable sino conocer y analizar su comportamiento a partir de la información recolectada

Para definir el diseño, Arias (2006), "la estrategia general que adopta el investigador para responder, al problema planteado. En este caso, es de campo, que de acuerdo a Sabino, “se basan en informaciones o datos primarios obtenidos directamente de la realidad (...) para cerciorarse de las verdaderas condiciones existentes” (p.94)

Descripción de la Metodología (Fase I) Diagnóstico

Esta fase comprende desde la selección de la población, la muestra, técnicas de recolección de datos, instrumentos, validación y confiabilidad hasta el análisis de los datos recolectados, así mismo, en esta fase de diagnóstico se elaboró un lista de las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades del programa de certificación ocupacional que serán la base para la elaboración de la propuesta.

Población y Muestra

Población:

La población según Hernández y Otros (2003) es "el conjunto de individuos, objetos o fenómenos susceptibles de ser investigados, los cuales tienen características similares" (p. 236). En este caso, tomando como fundamento esta definición se expresa que la población representa la totalidad de los individuos que permitan obtener información sobre el tema a investigar. De allí que la población objeto del presente estudio está constituida por tres (03) funcionarios coordinadores del Programa de Certificación Ocupacional que laboran en el INCES, Barinas y cinco mil (5000) trabajadores que laboran en las doscientas (200) pequeñas y medianas empresas radicadas en el Municipio Barinas del Estado Barinas.

Muestra:

Para Sabino (2002), la muestra "es un subgrupo de la población" (p.62) y para determinarla es necesario determinar el tamaño de la misma y seleccionar los elementos de manera que todos tengan la misma posibilidad de ser elegidos. En el caso de estudio, la muestra de los coordinadores quedó integrada por el total de esta población por cuanto es numéricamente pequeña en tamaño y por tanto no hubo necesidad de emplear técnicas de muestreo, mientras que para seleccionar las empresas, se utilizó el factor de elevación señalado por Palella y Martins (2004, p. 94), en este caso del número de empresas, se selecciona un porcentaje de ellas al azar simple, es decir, de las 200 empresas del sector automotriz, se toma el 20 % es decir (40) emp.,. La técnica utilizada para seleccionar el número de trabajadores a consultar se estableció de la siguiente manera: primeramente se

transcribieron en una tarjeta las (200) empresas debidamente enumeradas del 1 al 200, seguidamente se colocaron en un biombo donde posteriormente se tomaron al azar simple 40 de ellas, cuales a su vez mostraron un número de (217) trabajadores en total.

En este sentido puede decirse que la muestra de trabajadores alcanza a 217, que adicionado, a los tres (03) funcionarios del Programa de certificación ocupacional del INCE Barinas, representan un total de doscientos veinte (220) personas a consultar.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

De acuerdo a Arias (2006), son procedimientos diversos como por ejemplo, la entrevista, encuesta, observaciones directa no participante. En este caso, para recoger los datos de lo que se investiga, se empleará la encuesta para la recogida de la información a la muestra de estudio. Esta técnica es definida por Palella y Martins (2004), como aquella que permite “obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (p. 111) Es de agregar que en virtud de que este procedimiento se puede aplicar a sectores amplios de la población de manera más económica y rápida, se decidió hacerlo para estos fines.

Instrumentos

Para Sabino (2002), los instrumentos son “formatos que se diseñan con el fin de recolectar datos en una investigación, para lo cual deben ser válidos y confiables” (p.75).

Por tanto, para ser aplicados ameritan de validación en su contenido y de confiabilidad, de manera que midan lo que pretenden medir respecto a las variables involucradas en el estudio.

Para fines de diagnóstico se empleó dos cuestionarios estandarizado uno de preguntas de opción cerrada dirigido a los trabajadores de las empresas y el otro con opciones de respuestas enmarcado en la escala de opinión de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), dirigido a los coordinadores del Programa de Certificación Ocupacional y otro cuestionario dirigido a los trabajadores de las empresas diseñado con una escala de respuestas si o no. Los mismos contendrán una serie de ítems, estructurados en función de los indicadores extraídos de la dimensión. Hernández, Fernández y Baptista (2003), la define como: “un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos” (p. 368), su estructura consta de una presentación, instrucciones y la lista de preguntas tal como se observa en el anexo “A”. Es de referir que según Balestrini (1997), al diseñar un cuestionario, lo primero que se debe hacer es establecer sus finalidades, es decir, para que servirá la información que genera el estudio, por ello sugiere usar bibliografía para hacerlo de manera que las preguntas sean claras, precisas y sin ambigüedades, es decir: (1) Formular preguntas claras y precisas, sin ambigüedades. (2) No hacer preguntas que contengan potencialmente las respuestas. (3) Las preguntas han de ser neutrales, sin incorporar opiniones ni juicios o valoraciones. (5) No formular preguntas que ofrezcan más de una

respuesta. Las preguntas en cuanto a extensión, no deben ser ni muy largas ni muy cortas.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

Los cuestionarios que se aplicaron fueron validados en su contenido mediante el uso de la técnica “juicio de expertos”, uno en Metodología, uno en Planificación y otro en Gerencia. Para Palella y Martins (2004), la validez se define “como la ausencia de sesgos entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (p. 147). En este caso se hizo una validez de constructo, la cual es concebida por las mencionadas autoras como “aquella que refleja la definición teórica de lo que se aspira medir (ídem)

Confiabilidad

Respecto a ello, Hernández y Otros (et al) es “un proceso mediante la cual se calcula el margen de error aleatorio en el mismo” (p.370). Al efecto, agrega que en síntesis un instrumento es confiable, cuando aplicado al mismo sujeto en diferentes circunstancias, los resultados o puntajes, obtenidos sean apropiadamente los mismos.

En este sentido, se aplicará la prueba piloto a un grupo de veintiocho (28) sujetos con características similares a las de la muestra. Luego de ello, se empleó el Coeficiente de Consistencia Interna de Alfa de Cronbach, según Hernández y otros (2003), con esta fórmula se mide la confiabilidad de instrumentos policotómicos, es decir, aquellos que tienen más de dos (02) opciones de respuestas.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \cdot \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{total}^2} \right] \text{ Donde:}$$

α = Coeficiente de confiabilidad

n = Número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de cada ítem

S_{total}^2 = varianza total del instrumento

Tal fórmula fue resuelta utilizando el paquete estadístico 7.0 del Programa SPSC, el cual se anexa marcado "C", obteniendo como resultado un valor de 0.99, lo que indica alta confiabilidad según la tabla de Ruíz (1998), la cual seguidamente se presenta.

Tabla N°. 2 Rango y Magnitud. Criterios de Confiabilidad

Rango	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Ruíz (1998 p. 95)

Análisis de los Datos

Este proceso comenzó con la organización de los datos y su tabulación en cuadros resumen, distribuyéndolos con apoyo de la estadística descriptiva que permitirá trabajar con datos agrupados en base a categoría,

frecuencias y porcentajes. El análisis será de contraste, en función del ser (realidad) y deber ser (teoría). La técnica de análisis de datos, es considerada por Balestrini (1997), como la actividad que se realiza una vez que se hayan recogido los datos expresados en valores, lo que permite hacer las interpretaciones en términos porcentuales en los niveles de medición nominales, como es el caso del presente estudio.

RESULTADOS

Organización, Presentación y Análisis de los Resultados

En esta sección del trabajo se presentan los resultados obtenidos a partir de las aplicación de los instrumentos debidamente organizados, codificados y tabulados en cuadros y gráficos estadísticos numerados consecutivamente, para lo cual se utilizó la estadística descriptiva, que permitió trabajar con datos agrupados en función de las categorías, frecuencias y porcentajes, con sus correspondientes inferencias respecto a las tendencias de las respuestas emitidas por los sujetos de estudio, tal como se describe seguidamente.

Instrumento Aplicado a los Coordinadores del Programa de Certificación Ocupacional

Item N° 1 En la coordinación se diseñan estrategias dirigidas al fomento de la participación de los trabajadores en el programa de Certificación Ocupacional del INCES.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN.

Cuadro N° 1.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	-	-
Casi Siempre		
Algunas Veces		
Casi Nunca		
Nunca	03	100
Totales	03	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009



Fuente: Items N°1 Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009.

El cuadro y gráfico 1, revelan que el total de la muestra manifestó que nunca se diseñan en la Coordinación del programa estrategias para la participación de los trabajadores al programa de Certificación Ocupacional INCES, lo que equivale a deducir la ausencia de las acciones de promoción para dar a conocer el programa de Certificación.

Es de indicar que el Programa de Certificación ocupacional del INCES (1982) al señalar el esquema a seguir en este proceso de certificación ocupacional refiere la necesidad de llevar a cabo una serie de elementos y pasos que secuencialmente debe realizarse para que el trabajador pueda obtener su certificado, entre ellos, las actividades de Promoción, Programación de Evaluación, Elaboración de Instrumentos, Selección de aspirantes, Evaluación de aspirantes, Corrección y Análisis de Resultados de Evaluación.

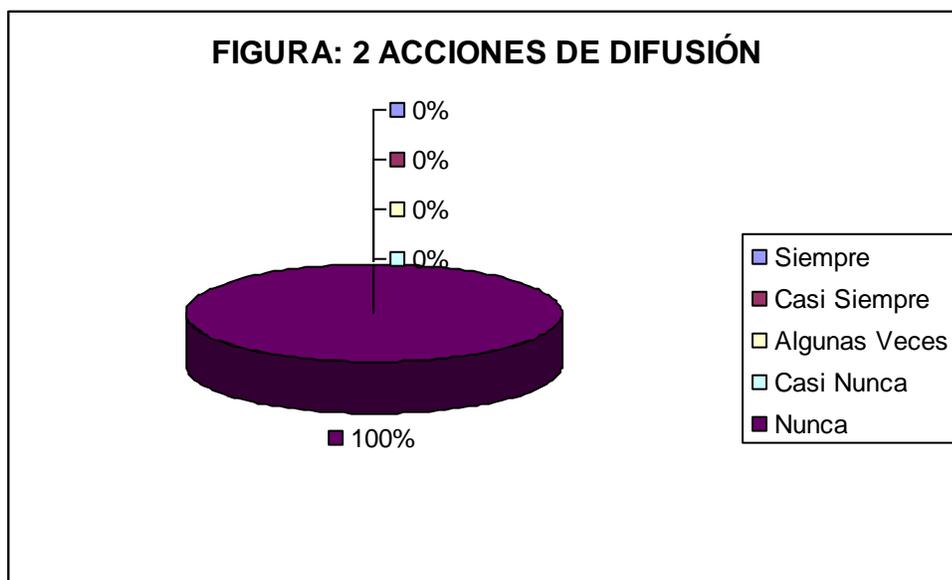
Item N° 2: Se difunde la información a través de medios publicitarios (radio, televisora local, prensa, entre otros)

ACCIONES DE DIFUSIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS PUBLICITARIOS

Cuadro N° 2

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	-	-
Casi siempre	-	-
Algunas Veces	-	-
Casi nunca	-	-
Nunca	03	100
Totales	03	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009



Fuente Item 2: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009.

Del cuadro y gráfico se aprecia que el total de la muestra de estudio, indicaron que nunca, se difunde la información a través de medios publicitarios (radio, televisora local, prensa, entre otros), lo que reafirma la inconsistencia de acciones de promoción de carácter permanente. En este sentido, es de hacer notar que para estimular la participación de los trabajadores en lo que respecta a incluirse en el programa de certificación ocupacional es necesario promover información.

No obstante, a juicio de los coordinadores del Programa de certificación ocupacional del INCES, no existe un presupuesto asignado para publicidad en la Gerencia Regional Barinas.

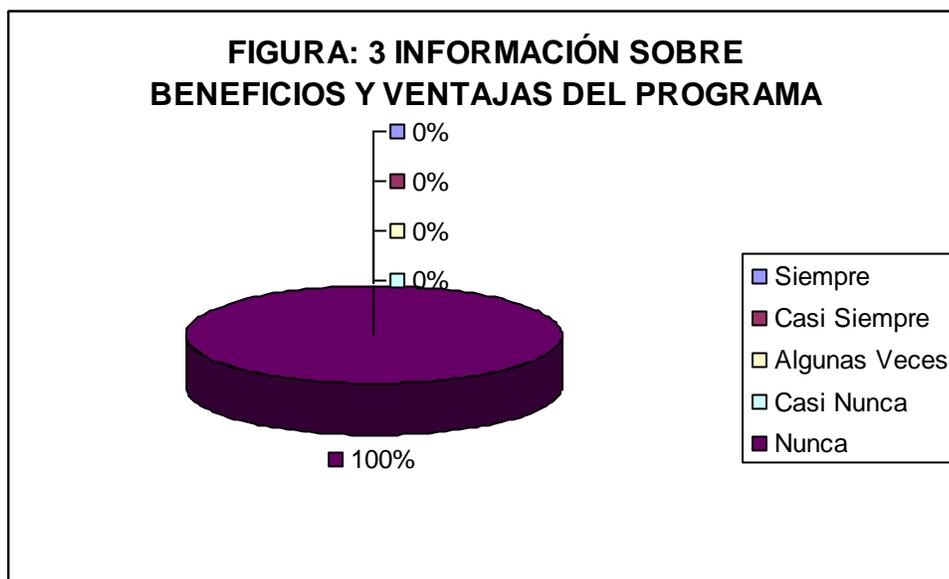
Item N 3: Se difunden los beneficios o ventajas que ofrece estar certificados por el Programa del INCES.

BENEFICIOS Y VENTAJAS DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL.

Cuadro N° 3

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	-	+
Casi siempre	-	-
Algunas Veces	-	-
Casi Nunca	-	-
Nunca	03	100
Totales	03	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009



Fuente Item 3: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009.

Tal como se aprecia en el cuadro y gráfico 3, el total de la muestra de coordinadores señalaron que nunca se habla de los beneficios o ventajas que para los trabajadores ofrece estar certificados por el Programa del INCE.

La tendencia de la respuesta corrobora que no se difunde la información respecto al programa de certificación ocupacional, por tanto, la población trabajadora desconoce los beneficios y ventajas que le proporcionaría estar certificado.

Item N°4: Se informa sobre los pasos o requisitos a seguir para la certificación ocupacional.

PASOS Y REQUISITOS A SEGUIR PARA LA CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL

Cuadro N° 4

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	03	100
Casi siempre	-	-
Algunas Veces	-	-
Casi nunca	-	-
Nunca	-	-
Totales	03	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009

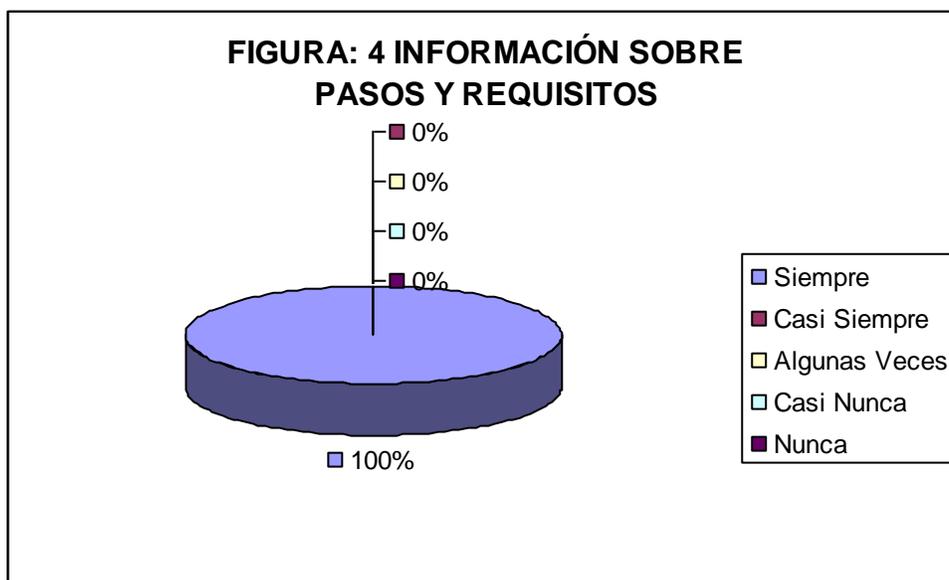


Gráfico 4 del Item 4: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009

Del cuadro y gráfico 4, se observa que el total de los Coordinadores, cuando llega alguna persona a certificarse le informan los pasos y requisitos a seguir para lograrlo. Esto señala que cuando la Coordinación atiende algún interesado en la certificación le informa sobre los pasos a seguir en este sentido, lo que pudiera interpretarse a que solo se limitan a informar lo básico del programa obviando las bondades del mismo.

Item N 5: La falta de difusión del programa de certificación por parte de la Coordinación obedece a las limitaciones presupuestarias para la publicidad.

LIMITACIÓN PRESUPUESTARIA

Cuadro n° 5

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	03	100
Casi siempre	-	-
Algunas Veces	-	-
Casi Nunca	-	-
Nunca	-	-
Totales	03	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009

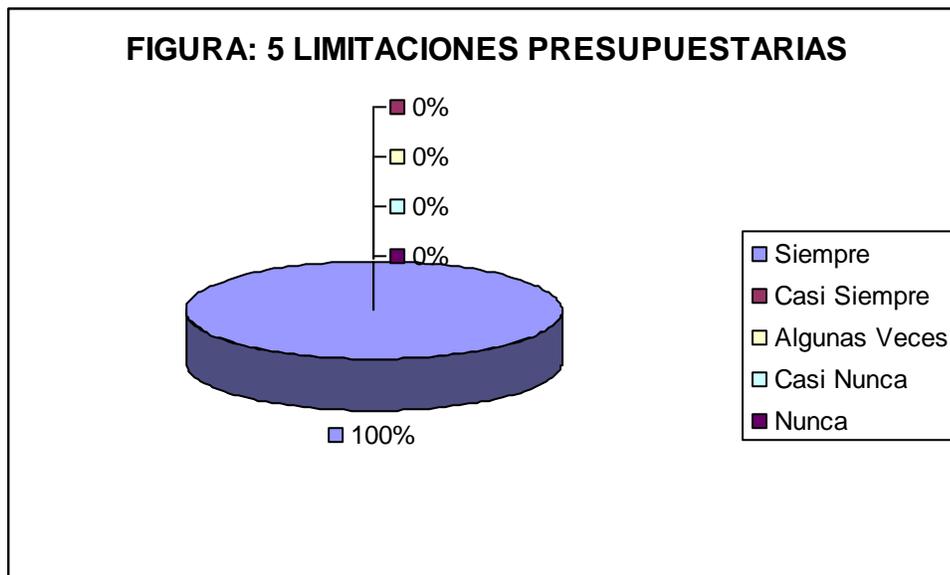


Gráfico 5 del Ítem 5: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009

Los datos reflejan que de acuerdo a lo expresado por los funcionarios entrevistados la falta de difusión del programa de acreditación por parte de la Coordinación obedece siempre a las limitaciones presupuestarias requeridas para publicitarla a través de radio o prensa, televisión.

La tendencia mayoritaria de las respuestas emitidas, permite deducir que una posible causa de la no difusión del programa obedece a no manejar recursos para la publicidad. De allí, la necesidad de buscar otros mecanismos que permitan promocionar el programa de certificación ocupacional de manera que la información llegue a la masa trabajadora.

Item N 6: La Coordinación establece contactos con los trabajadores del sector automotriz dentro del sector de la pequeña y median industria (PYMES) acerca de la necesidad de incorporarlos a la certificación ocupacional.

CONTACTO CON LOS TRABAJADORES DE LAS PYMES

Cuadro N° 6

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	-	-
Casi siempre	-	-
Algunas Veces	-	-
Casi Nunca	03	100
Nunca	-	-

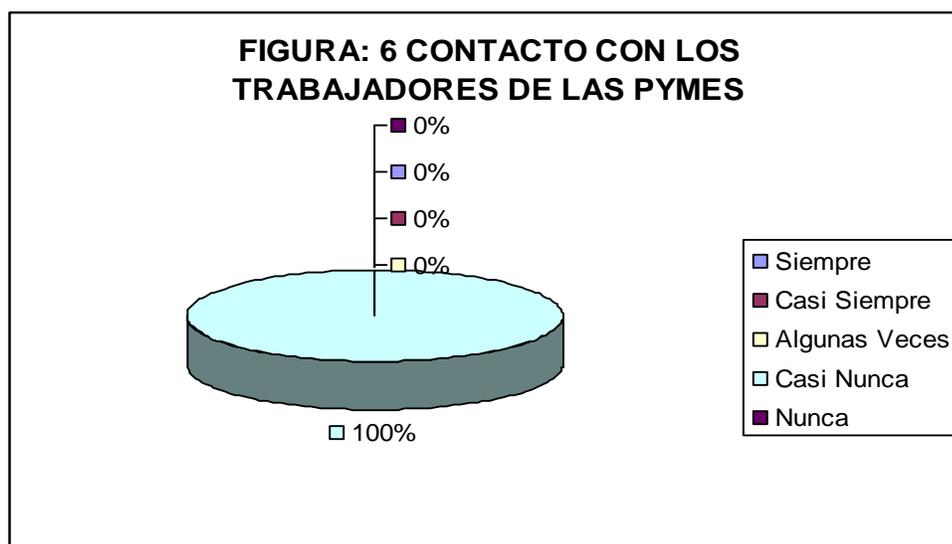


Gráfico 6 del Ítem 6: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009

El cuadro y gráfico revelan que el total de los Coordinadores entrevistados señalaron que casi nunca la Coordinación establece contactos con los trabajadores del sector automotriz dentro del sector de la pequeña y mediana empresa (PYMES) acerca de la necesidad de incorporarlos a la certificación ocupacional.

Esto indica la existencia de debilidades en la difusión y promoción del Programa de Certificación ante la colectividad. Es de hacer notar que uno de los objetivos estratégicos del INCES; es el de difundir el programa de

certificación ocupacional que administra de modo que los trabajadores sean calificados debidamente en el oficio que realizan en el campo laboral.

Item N 7: Dispone la Coordinación de un listado actualizado de los trabajadores existentes en la pequeña y mediana industria en la entidad.

DISPOSICIÓN LISTADO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PYMES

Cuadro N° 7

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	03	100
Casi siempre	-	-
Algunas Veces	-	-
Casi nunca	-	-
Nunca	-	-
Totales	03	100

Fuente: Instrumento aplicado, 2009

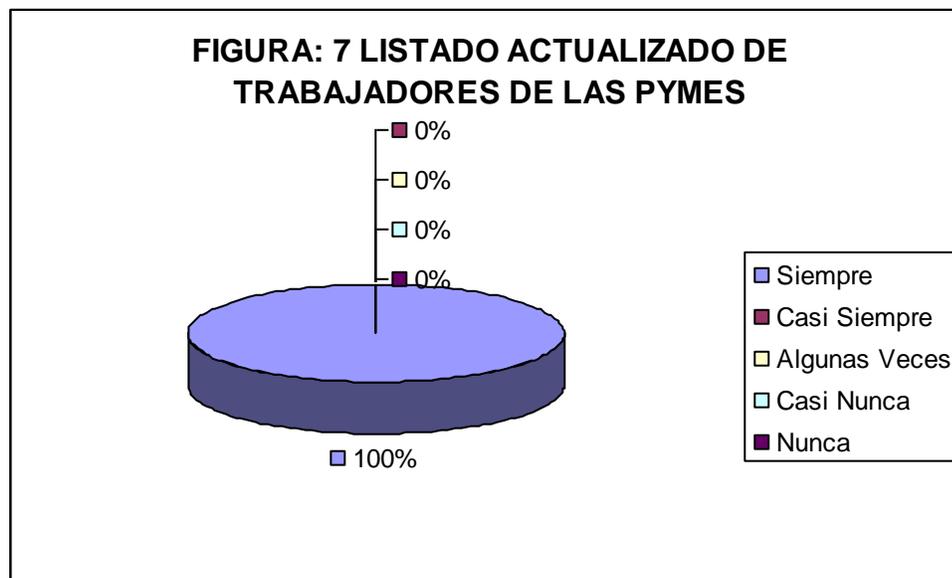


Gráfico 7 del Ítem 7: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009.

Los datos registrados en el cuadro y gráfico N° 6, evidencian que en la Coordinación siempre se mantiene un listado actualizado de los trabajadores existentes en la pequeña y mediana industria y por tanto, se deduce que los del sector automotriz, están incluidos allí. El sentido de la respuesta permite deducir que se están cumpliendo con las obligaciones del Programa de Certificación creado por el INCE (1982), el cual tiene dentro de sus objetivos mantener registros de todas las empresas existentes en cada sector del país, Gispert (1999)

Las pequeñas y medianas empresas son factor clave para la economía y desarrollo de un país, pues contribuyen con la absorción de mano de obra calificada, proporcionando más del 75% de empleo donde se encuentren ubicadas y debido al número de trabajadores que la conforman que oscilan entre cinco y cien, son susceptibles de flexibilidad en su estructura (p. 195)

Asimismo, Borges (2005) define las PYMES, como las personas naturales o jurídicas con domicilio principal en Venezuela con una nómina promedio anual de hasta veinte (20) trabajadores o con una facturación anual de hasta 250.000 U.T. Y las grandes empresas como aquellas personas naturales o jurídicas con una nómina promedio anual de más de 20 trabajadores y una facturación anual mayor a 250.000 U.T.

Item N 8: Los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, toman la iniciativa de certificarse a través del Programa de Certificación.

INICIATIVA DE LOS TRABAJADORES.

Cuadro N° 8

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	-	-
Casi siempre	-	-
Algunas Veces	03	100
Casi nunca	-	-
Nunca	-	-
Totales	03	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009

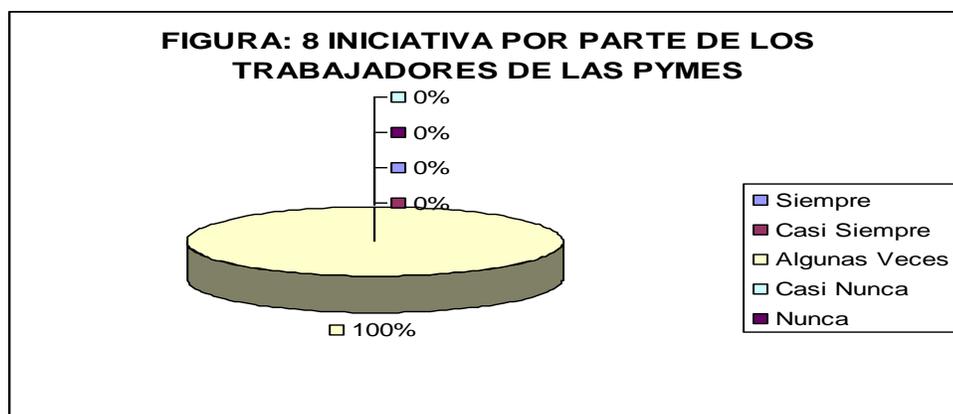


Gráfico 8 del Ítem 8: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009.

De acuerdo a lo expresado por los Coordinadores entrevistados, algunas veces los trabajadores de las PYMES toman la iniciativa de certificarse en el Programa de Certificación. Esto permite deducir que sólo en ocasiones, los trabajadores de las PYMES, sector automotriz toman la iniciativa de certificarse a través del Programa de Certificación existente en el INCES, Barinas.

Es de destacar la importancia que tiene la certificación ocupacional para el trabajador dentro del mercado laboral, en virtud de los beneficios y

ventajas que el mismo ofrece puesto que abre las puertas al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador..

Item N° 9: Se amerita un operativo promocional del Programa de certificación ocupacional para que aquellos trabajadores que no han participado lo hagan

NECESIDAD DE UN OPERATIVO PROMOCIONAL DEL PROGRAMA

Cuadro N°.9

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	03	100
Casi siempre	-	-
Algunas Veces	-	-
Casi nunca	-	-
Nunca	-	-
Totales	03	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009



Gráfico 9 del Ítem 9: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009

Los Coordinadores entrevistados, sugieren un operativo promocional a los trabajadores de las PYMES para que tomen la iniciativa de certificarse en el Programa. Esto permite deducir que si es necesario un estrategias agresivas de promoción.

Item N 10: Estaría dispuesto (a) a colaborar en una campaña promotora de información a los trabajadores acerca de la certificación ocupacional por medio del Programa en el INCES.

DISPOSICIÓN DE LOS COODINADORES A COLABORAR

Cuadro N° 10

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	03	100
Casi siempre	-	-
Algunas Veces	-	-
Casi nunca	-	-
Nunca	-	-
Totales	03	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009

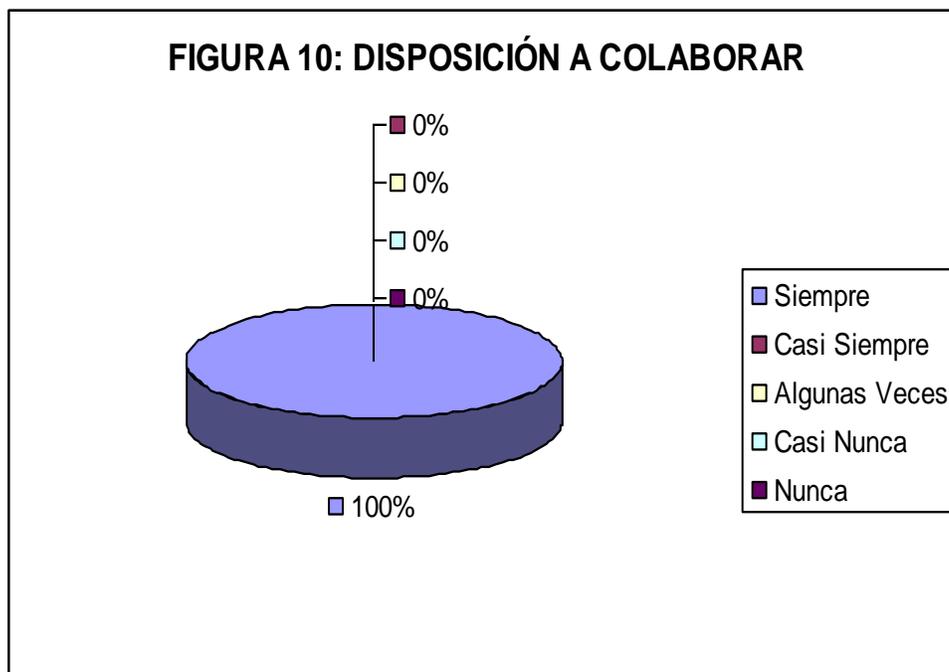


Gráfico 10 del Ítem 10: Instrumento aplicado a los Coordinadores, 2009

Los datos mostrados en el cuadro y gráfico, evidencian que el total de los Coordinadores indicaron que siempre estarían dispuestos a colaborar en una campaña promotora de información a los trabajadores acerca de los requisitos requeridos para obtener la certificación ocupacional por medio del Programa en el INCES.

Resultados del Instrumento aplicado a los Trabajadores

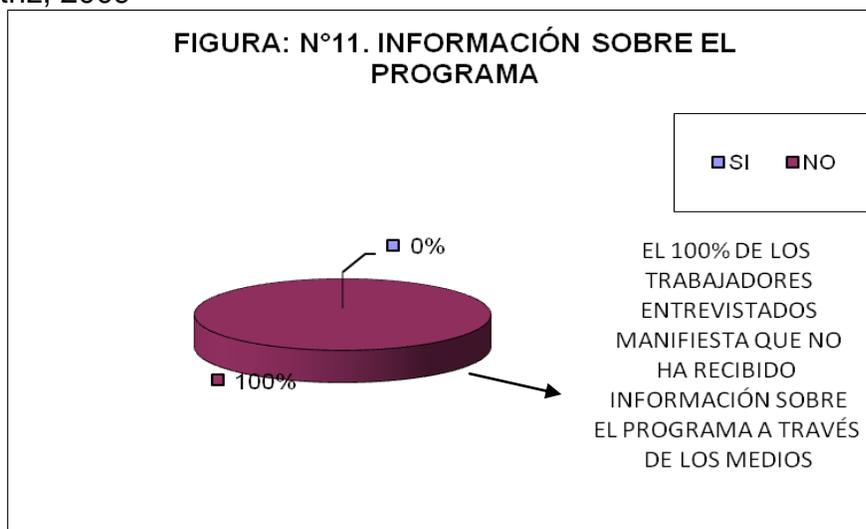
Item N 11: Recibe información acerca del programa de Certificación Ocupacional que tiene el INCES en el Estado Barinas.

RECIBE INFORMACIÓN SOBRE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL

Cuadro N° 11

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	0	0
NO	217	100
Totales	217	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009



Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

Del cuadro y gráfico 11, se observa que el 100% de los trabajadores encuestados, señalaron que no reciben información acerca del programa de Certificación Ocupacional que tiene el INCES en el Estado Barinas, la tendencia mayoritaria de las respuestas emitidas, permite deducir que existen no existe promoción por parte de la Coordinación del Programa hacia los trabajadores, lo cual incide en el bajo nivel de participación en el mismo.

Item N 12: En caso de haber obtenido la información la misma ha sido recibida a través de medios publicitarios (radio, televisora local, prensa local), entre otros.

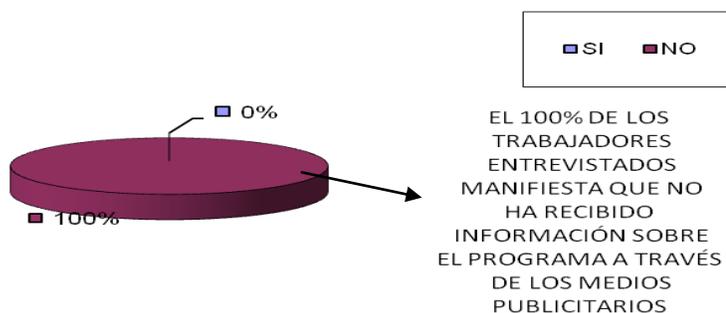
INFORMACIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS PUBLICITARIOS

Cuadro N° 12

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	0	0
NO	217	100%
Totales	217	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz,

FIGURA: N°12. INFORMACIÓN SOBRE EL PROGRAMA



Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

Como puede notarse en el cuadro y gráfico el total de la muestra de trabajadores señalaron que no han obtenido información, a través, de medios publicitarios, lo cual refleja que no se está utilizando para promocionar el Programa de Certificación Ocupacional en el INCES, Barinas

Item N 13: Es informado acerca de los beneficios o ventajas que ofrece para los trabajadores la certificación en el INCES

INFORMACIÓN SOBRE LOS BENEFICIOS Y VENTAJAS DE LA CERTIFICACIÓN.

Cuadro N° 13

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	-	-
NO	217	100%
Totales	217	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

**FIGURA N° 13. INFORMACIÓN SOBRE LOS
BENEFICIOS Y VENTAJAS DE LA
CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL**

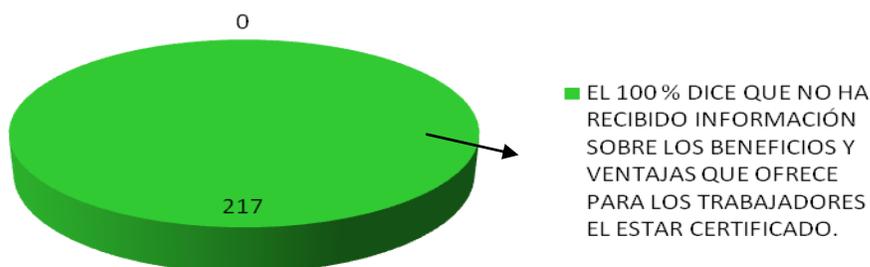


Gráfico 13: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

Del cuadro y gráfico, se puede notar que el total de la muestra de trabajadores señalaron que no han sido informados acerca de los beneficios o ventajas que para los trabajadores ofrece la certificación en el INCES, reflejando con ello que se ha obviado el uso de medios masivos de comunicación local para información acerca del Programa de Certificación Ocupacional en el INCES, Barinas

Item N 14: Conoce los pasos o requisitos a seguir para la certificación ocupacional en el Programa del INCES.

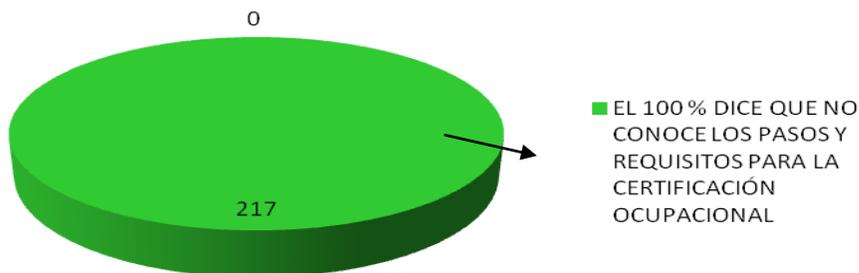
PASOS PARA LA CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL

Cuadro N°14

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	-	-
NO	217	100%
Totales	217	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

FIGURA N° 14. INFORMACIÓN SOBRE LOS PASOS Y REQUISITOS PARA LA CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL



Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

Los datos reflejan que el total de la muestra de trabajadores no han conocido los pasos o requisitos a seguir para lograr la certificación ocupacional, realidad que permite deducir la inexistencia de información de parte de la Coordinación del Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Barinas.

Item N 15: Los Coordinadores del Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Barinas lo contactan para que participe en el mismo.

CONTACTADO DE LA COORDINACIÓN DEL PROGRAMA HACIA LOS TRABAJADORES PARA QUE PARTICIPEN.

Cuadro N° 15

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	-	-
NO	217	100%
Totales	217	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

FIGURA N° 15. CONTACTO POR PARTE DE LA COORDINACION DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL

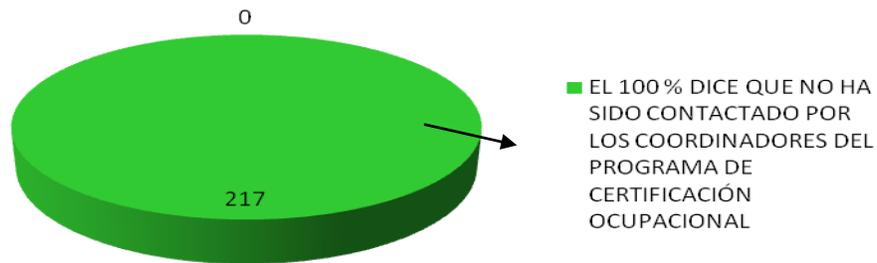


Gráfico 15 del Ítem 15: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

Observando los datos expresados en el cuadro y gráfico reflejan que el total de la muestra estudiada señala que no han sido contactados por los Coordinadores del Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Barinas para que participen en el mismo.

Item N 16: Conoce las ventajas que ofrece certificación ocupacional del INCES para el mejoramiento del trabajador.

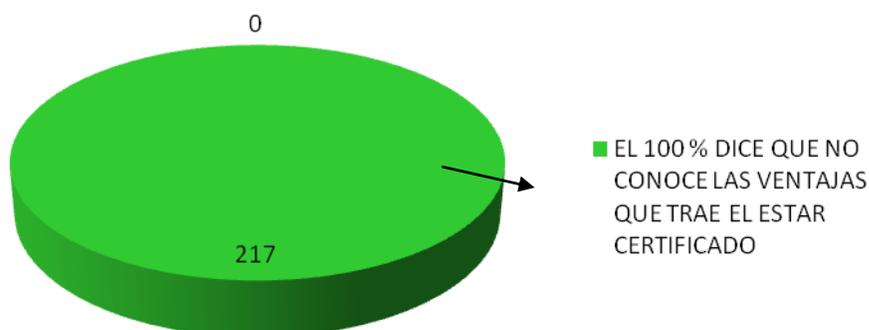
CONOCIMIENTO ACERCA DE LAS VENTAJAS QUE TIENE LA CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL.

Cuadro N° 16

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	-	-
NO	217	100%
Totales	217	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

FIGURA N° 16. VENTAJAS QUE OFRECE LA CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL



Fuente: Grafico 16 del Item 16: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

Como puede notarse en el cuadro y gráfico, el total de la muestra señalaron que no conocen las ventajas que tiene el estar certificado por una institución de renombre como el INCES para su mejoramiento laboral.

Esto permite deducir, la inexistencia de información por parte de la Coordinación del Programa. Cabe destacar que entre las ventajas proporcionadas por el mismo de acuerdo al INCE (1982), figura el reconocimiento de la calificación ocupacional adquirida mediante la experiencia o a través de cursos de formación profesional. Proporcionándole al trabajador la posibilidad de que sea ubicado en un puesto de trabajo

acuerdo a su calificación ocupacional y le facilite su promoción en su respectivo puesto de trabajo, establece mayores posibilidades de obtención de un empleo adecuado para trabajadores desempleados y sub-empleados. Motiva al trabajador al logro de una mejor formación profesional, al proporcionarle elementos para incorporarse a un proceso de educación permanente.

Item N 17: Ha oído hablar de la ayuda que le puede brindar para obtener un mejor empleo o remuneraciones el hecho de que los trabajadores de las PYMES; sector automotriz, estén certificados.

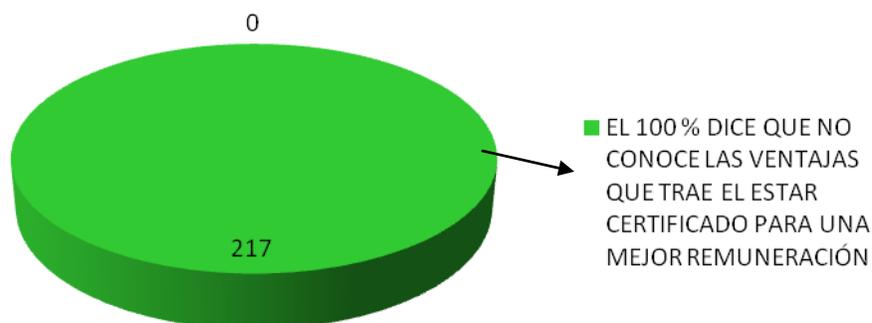
NIVEL DE CONOCIMIENTOS ACERCA DE LA IMPORTANCIA PARA UNA MEJOR REMUNERACIÓN

Cuadro N°17

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	-	-
NO	217	100%
Totales	217	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

FIGURA N° 17. VENTAJAS QUE OFRECE LA CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL PARA UNA MEJOR REMUNERACIÓN



Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector Automotriz, 2009.

El total de la muestra de trabajadores señalan que no han oído hablar de la importancia que tiene para obtener mejor empleo o mejor remuneraciones el hecho de que los trabajadores de las PYMES sector automotriz, estén certificados.

La tendencia mayoritaria de las respuestas emitidas, evidencian la falta de promoción y difusión de las bondades ventajas y beneficios que ofrece el participar en el programa de certificación ocupacional, todo lo antes expuesto influye negativamente y de forma determinante en la participación de los trabajadores de las PYMES del sector automotriz del municipio Barinas..

Item N 18: El INCES, Barinas, lo ha motivado para obtener la certificación ocupacional del oficio que desempeña en el sector automotriz dentro de la pequeña y mediana industria

ACCIONES MOTIVADORAS IMPLEMENTADAS POR EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL DE INCES, BARINAS.

Cuadro N° 18

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	-	-
NO	217	100%
Totales	217	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

FIGURA N° 18. ACCIONES MOTIVADORAS POR PARTE DE LOS COORDINADORES DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL

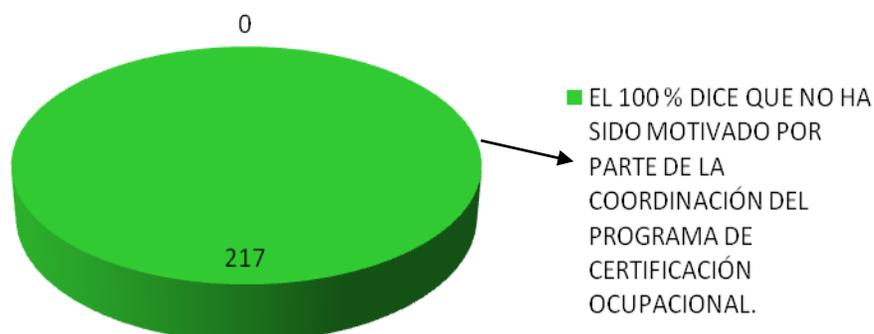


Gráfico 18 del Ítem 18: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

Los datos mostrados en el cuadro y gráfico 18, permiten observar que el total de la muestra de trabajadores, nunca ha sido motivado para obtener la certificación ocupacional lo que refleja la ausencia de estrategias motivacionales por parte del programa en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Participación, entre los cuales figuran los de sensibilización

de la población para que participe en las actividades de formación y de certificación ocupacional.

Item N° 19: La falta de información acerca del Programa ha sido la causa por la cual ha dejado de certificarse en el INCES.

LA DESINFORMACIÓN CAUSA POR LA CUAL NO ACUDEN A LA CERTIFICACIÓN.

Cuadro N° 19

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	217	100%
NO	0	0
Totales	217	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

FIGURA N° 19. CAUSA POR LA CUAL NO ACUDEN A LA CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL

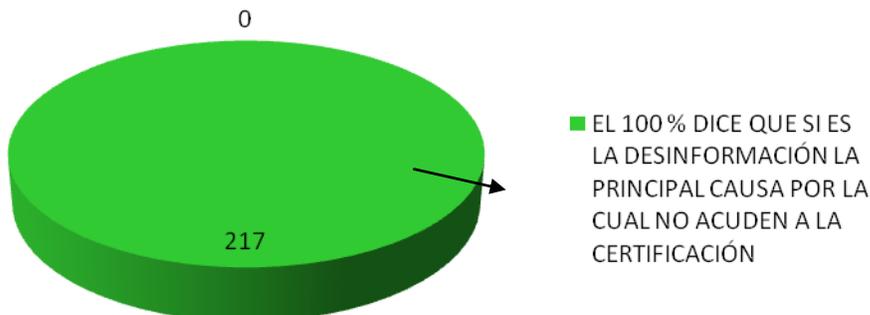


Gráfico 19: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

El cuadro y gráfico permite observar que el no haber recibido información acerca del Programa de certificación ocupacional, ha sido la causa por la cual el 100% de los trabajadores ha dejado certificarse en el INCES. La tendencia mayoritaria de las respuestas emitidas, evidencia la necesidad de una agresiva campaña de divulgación, promoción e información la cual puede ser aplicada mediante un Plan de Estrategias.

Item N 20: Requiere de una mayor información acerca del Programa de Certificación Ocupacional existente en el INCES, en Barinas.

NECESIDAD DE MAYOR INFORMACIÓN ACERCA DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL.

Cuadro N°20

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	217	100%
NO	0	0
Totales	217	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

FIGURA N° 20. NECESIDAD DE INFORMACION SOBRE EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL

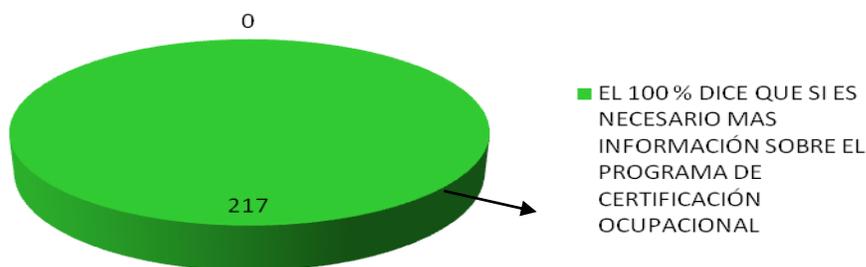


Gráfico 20 del Ítem 20: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

Según se observa en cuadro y gráfico 20, el total de la muestra de trabajadores, señalan que si requieren de una mayor información acerca del Programa de Certificación Ocupacional existente en el INCES, Barinas.

Item N 21: En su condición de trabajador de las PYMES, sector automotriz, está dispuesto a participar en un plan orientado hacia la certificación ocupacional

DISPOSICIÓN A PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL.

Cuadro N° 21

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	217	100%
NO	0	0
Totales	217	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

FIGURA N° 21. DISPOSICIÓN A PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL

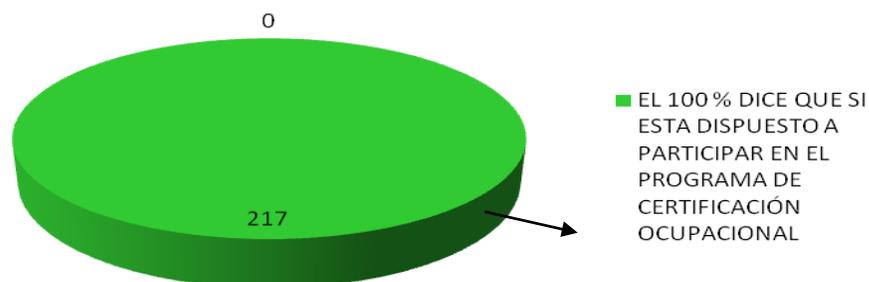


Gráfico 21 del Ítem 21: Di Instrumento aplicado a los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, 2009

Los datos reflejados en el cuadro y gráfico, permiten deducir que el total de la muestra de los trabajadores si está dispuesto a participar en un plan orientado hacia la certificación ocupacional. Lo expresado en estas respuestas, refleja la clara intención de incorporarse al programa y por tanto es pertinente la puesta en marcha de un plan que los sensibilice y los motive a través de la difusión e información sobre el particular.

Resultados del Diagnóstico

Al identificar las estrategias orientadas hacia la participación de los trabajadores de las PYMES, sector automotriz municipio Barinas a participar en el Programa de Certificación Ocupacional, se pudo detectar debilidades con relación a las actividades de promoción, difusión o divulgación del programa en cuanto a las exigencias requeridas para participar en el mismo, ventajas o beneficios que ofrece entre otros, obviando por supuesto, los medios masivos de información los cuales tienen largo alcance.

De igual manera al Diagnosticar el nivel de participación que tienen los trabajadores del sector automotriz pertenecientes a las PYMES del municipio Barinas, registradas en la unidad de ingresos tributarios de los INCE-Barinas, dispuestos a participar en el Programa Certificación Ocupacional, se pudo conocer que la misma es precaria puesto que carecen de la información necesaria para participar en el mismo.

En conclusión puede decirse que existe la necesidad de formular un plan de Estrategias de Promoción de parte de la Coordinación del Programa con el fin de que se promueva, difunda o divulgue la información requerida de modo que los trabajadores en general y particularmente los de las PYMES,

sector automotriz, participen activamente y voluntariamente en el Programa Certificación Ocupacional INCES Barinas.

Procedimientos para la Factibilidad de las Estrategias (Fase II)

Para determinar la factibilidad operativa, social y económica de las estrategias se hizo un estudio de mercado el cual se presenta a continuación:

Estudio de Mercado

La Evaluación de la Factibilidad permite dar respuesta a la segunda fase que comprende todo Proyecto Factible, así como a los objetivos que se plantean en el desarrollo de la investigación. Los elementos considerados fueron: factibilidad técnica, económica y administrativa, para determinar el apoyo y compromiso de los diversos representantes sociales en la implementación de la misma.

Según Hurtado (2000) “la factibilidad de una propuesta consiste en la realización de un estudio y la determinación de la aplicabilidad a través de un estudio de mercado” (p.387), es decir, que la misma permite explicar si hay condiciones mínimas que garanticen la viabilidad de la propuesta de un plan de estrategias orientadas hacia el fomento de la participación de los trabajadores de las PYMES, sector automotriz en el Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Barinas.

El estudio de mercado de acuerdo a lo expresado por Jiménez (2007) es aquel que tiene por finalidad demostrar y probar con cifras, que existe un

número significativo de personas, escuelas, instituciones, empresas u otras entidades, que dadas ciertas condiciones, demuestran una demanda que justifica la puesta en marcha de estrategias de promoción en cierto periodo de tiempo.

En este sentido el mismo permite analizar la oferta y la demanda, porque la propuesta que se pretenden formular tiene por finalidad ofrecer oportunidades, se conversó con el personal de Coordinación del Programa de Certificación y los trabajadores encuestados; quienes están dispuestos a participar y colaborar en la puesta en práctica de la mismo.

Producto en el Mercado: El producto principal, está conformado por doscientos diecisiete (217) trabajadores que laboran en las PYMES, sector automotriz, quienes no han participado en el Programa de Certificación ocupacional. Asimismo, se incluye tres coordinadores del mismo.

Comportamiento de la demanda

Situación actual de la demanda.

De acuerdo a lo expresado por Jiménez (2007), en ella se identifica el número actual de personas, que puedan hacer uso, o de la prestación de servicios que pueda ofrecer la propuesta y se hace una distribución y tipología de los potenciales usuarios del proyecto.

En este sentido, puede decirse que la situación actual de la demanda es amplia y variada, como se observó en los resultados del diagnóstico realizado, donde la mayor parte de los sujetos están dispuestos a participar.

Situación Futura de la demanda

Según el mencionado autor, permite estimar la demanda futura para todo el periodo útil del proyecto, utilizando para ello una proyección basada en datos conocidos y confiables. Sobre la base de los resultados obtenidos se pudo determinar que la demanda futura está fundamentada en el crecimiento de las PYMES del sector automotriz, en virtud de la necesidad del servicio debido a la elevada demanda de reparación de vehículos.

Comportamiento de la Oferta

Luego de haber analizado el comportamiento de la oferta y la demanda, en sus momentos actuales y futuros, se demuestra que lo ofrecido satisface la necesidad, por las características de las estrategias planteadas que van dirigidas a los propios coordinadores y a los trabajadores de las PYMES del sector automotriz.

Estudio Técnico

A través del estudio técnico, se demuestran y justifican las estrategias que más se adaptan a los criterios preestablecidos al diseñarlas. Al efecto, en el municipio Barinas existen emisoras de radio y televisoras y talento humano del área comunicacional que pueden aprovecharse potencialmente.

Capacidad de la Propuesta de Estrategias.

Según lo expresado por Freitas (2006), “son las pautas para presentar los resultados alcanzados en el diseño de la función de producción óptima,

que mejor utilice los recursos disponibles para obtener el producto deseado (p.33)

En este sentido, puede decirse que las estrategias tienen amplia capacidad porque las personas participantes, se puede reunir en un salón de clases del instituto para organizarse y convertirse en difusores del Programa de Certificación Ocupacional, incorporándose a todas las actividades de orientación, captación y publicidad

Capacidad financiera

Para llevar a cabo el plan de Estrategias, se requiere de financiamiento para la campaña de sensibilización a través de medios masivos de comunicación de modo que se ofrezca información acerca de las ventajas y beneficios que ofrece el Programa de Certificación Ocupacional del INCES, a los trabajadores de las PYMES y particularmente, a los del sector automotriz; porque para diseñar hojas volantes y trípticos, existe en el Instituto recursos materiales como papelería, equipos de computación e impresión, Así como, formular específicas presupuestarias que permitan el aprovechamiento de los medios de comunicación masivos.

Disponibilidad de los insumos.

Se dispone de materiales como cartulinas, marcadores, computador, impresora para la elaboración de trípticos y hojas volantes, entre otros que contribuyan a difundir el programa. También, existe en el Instituto salones apropiados para ofrecer los talleres de estrategias de orientación a los Coordinadores del Programa de Certificación Ocupacional.

Localización física del Plan.

Macrolocalización Municipio Barinas, Estado Barinas

Microlocalización. Infraestructura donde funcionan las Oficinas del INCES, Barinas.

Análisis de Costos.

Seguidamente, se presenta los costos de inversión para la operacionalización del plan de Acción y la realización del mismo.

Tabla 3: Presupuesto de Costos Estimados

Cantidad	Descripción	Valor unitario	Total
20	Cuñas de radio semanales	30	600
03	Avisos semanales por periódicos locales.	500	1500
500	Hojas volantes	12	6000
100	Trípticos	3	300
500	Unidades de cartulinas	5	2500
5000	Reproducciones de fotocopias	0,2	1000
	Materiales para el diseño		500
	Gastos de Logística para el refrigerio		2.000
	Viáticos de especialistas		500
	Gastos de Transporte		500
	Totales		15.400

Fuente: Cálculos propios. Elaborado por la autora, 2009

Nota: *Los equipos, herramientas y enseres están disponibles en el INCES, Barinas y en las empresas.

Conclusiones del Estudio Técnico

El estudio técnico realizado, permitió determinar los requerimientos necesarios para el desarrollo del plan de estrategias de Promoción, en cuanto a recursos materiales y humanos, por tanto, puede decirse que existe la viabilidad técnica-operativa para su aplicación

Estudio Financiero

Necesidad Total de Capital: Para llevar a cabo la ejecución del Plan de estrategias de Promoción se requiere de tres mil quinientos cuarenta y seis (3546) bolívares fuertes, tal como se observa en el presupuesto estimado de costos.

Capital Disponible: En este sentido, está representado por materiales, herramientas y algunos equipos e instrumentos de trabajo, disponibles.

Capital requerido: Los costos faltantes estimados en el cuadro, se gestionarán por medio del financiamiento de empresas radicadas en la región, organismos oficiales y no gubernamentales-

Programa de Financiamiento: Seguidamente se presenta un plan de financiamiento mediante el cual se especifica cada uno de los organismos y otros entes que pueden cooperar en este sentido, para cubrir la puesta en marcha del Programa de Actividades previsto, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla: 4

Organismos y Entes Públicos	% solicitado
Gobernación	25%
Alcaldía	25%
Empresa PDVSA	30%
ONG	20%
Total General	100%

Fuente: Elaborado por la autora, 2009

Tal como se desprende de la lectura del cuadro anterior, las fuentes de funcionamiento externo, pueden aportar los recursos para cubrir los costos totales del plan de Estrategias, por lo que existe factibilidad financiera.

Conclusiones del Estudio Financiero

Tal como se determinó en el estudio financiero, se amerita de un capital de tres mil quinientos cuarenta y seis (3546) bolívares fuertes para aplicar el programa propuesto, cubriendo así los gastos de inversión en la ejecución del mismo, el cual se cubrirá mediante el aporte económico de las fuentes internas y externas, conformadas por el INCES, la Gobernación del Estado, la Alcaldía, PDVSA y ONG, Por consiguiente este programa es factible operacionalizarlo desde el punto de vista económico.

Procedimientos para la Fase III: (Propuesta)

La propuesta se diseñó sobre la base del diagnóstico realizado. Al efecto, el programa contempla los siguientes aspectos: Presentación justificación, objetivos, general y específicos, estructura de la propuesta, matriz FODA, y administración de la propuesta.

CAPITULO V

Propuesta de Estrategias (Fase III)

ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN ORIENTADAS HACIA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES DE LAS PYMES, SECTOR AUTOMOTRIZ EN EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL DEL INCES BARINAS.

Presentación

La presente Propuesta de Estrategias se diseña sobre la base de las debilidades detectadas en el diagnóstico realizado y está dirigido a los Coordinadores del Programa de Certificación Ocupacional del INCES Barinas a nivel Municipal, en virtud de la necesidad existente en el sector automotriz de certificarse, razón por la cual se ha dejado al margen la promoción y difusión de información a los trabajadores de las PYMES.

Por consiguiente, se trata de ofrecer estrategias orientadas hacia la participación de los trabajadores de las PYMES, sector automotriz para que acudan al Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Municipio Barinas, Estado Barinas, mediante la modalidad de operativos, taller o a través de, medios de comunicación o cualquier otra estrategia que sirva de alternativa para conocer los beneficios, ventajas y pasos a seguir para certificarse.

Justificación de la Propuesta

La propuesta está referida a las estrategias orientadas hacia la participación de los trabajadores de las PYMES, sector automotriz en el Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Municipio Barinas, Estado Barinas, se justifica ante las debilidades detectadas en el diagnóstico realizado debido al bajo nivel de participación de los trabajadores de las PYMES del sector automotriz del municipio Barinas, por una parte y por la

otra, la inexistencia de planes estratégicos de promoción y difusión de la información, esto aunado a que los funcionarios que laboran en el INCES Barinas, no están cumpliendo con la tarea de promocionar y difundir el programa.

Fundamentación de la Propuesta

Se fundamenta desde el punto de vista teórico en los postulados inherentes a las estrategias de participación como parte del proceso de certificación ocupacional. En este sentido Chiavenato (2001) expone que las estrategias son: “la movilización de todos los recursos de la empresa globalmente, tratando de alcanzar los objetivos en el largo plazo” (p.364)

Cabe considerar que las organizaciones u organismos públicos, deberán tomar todo lo que encuentren a la mano para lograr el éxito de su gestión. En este caso en particular, la participación de los trabajadores al proceso de certificación, conlleva a involucrar no solo los organismos del estado sino a la comunidad para fomentar programas como este, que benefician a un colectivo carente de respuestas oportunas.

Igualmente se puede señalar que existe un sin fin de fortalezas aprovechables solo que la tarea de que los responsables de la administración de las instituciones del estado, deberán acometer un plan de estrategias para atender a la demanda de necesidades que requiere la sociedad.

Beneficiarios

Coordinadores del Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Barinas, Trabajadores del PYMES, sector automotriz, Municipio Barinas y Empresas del Estado Barinas y otros sectores.

Objetivos de la Propuesta.

Objetivo General

Ofrecer estrategias de promoción orientadas hacia la participación de los trabajadores de las PYMES, sector automotriz del municipio Barinas en el Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Municipio Barinas, Estado Barinas.

Objetivos Específicos:

Realizar reuniones con los trabajadores y empresarios de las empresas del sector automotriz para dar a conocer las ventajas del programa

Promocionar el programa de Certificación Ocupacional a las empresas del sector automotriz

Sensibilizar a los coordinadores del programa respecto a la necesidad de promocionar el programa

Orientar a los Coordinadores del Programa para que emprendan actividades de promoción y captación de los trabajadores aspirantes a certificar

Difundir los beneficios y ventajas que la certificación daría a los trabajadores.

Aprovechar el recurso humano existente del programa certificación ocupacional

Utilizar la infraestructura existente para certificar a los trabajadores

Aprovechar los recursos materiales para la aplicación de las pruebas de certificación

Certificar en 126 oficios existentes

Realizar operativos de promoción y captación de trabajadores del sector automotriz

Incentivar a los trabajadores a que acudan a certificarse

Editar Micro informativo sobre el Programa de Certificación en las televisoras locales

Publicar notas de prensa en los medios de comunicación impresos regionales sobre el Programa de Certificación

Solicitar recursos ante la gerencia regional del INCES Barinas para la promoción

Estructura de la Propuesta

Para la representación estructural y funcional de formulación de estrategias de participación se deriva de los principios teóricos que sustentan la investigación así como, los resultados obtenidos, tomando en cuenta las deficiencias generadas en el diagnóstico y las necesidades en cuanto a su formulación. En este sentido las referidas estrategias de participación se diseñaron tomando en consideración los siguientes elementos: objetivos, aspectos a considerar y las acciones a seguir para su cumplimiento en concordancia con la realidad institucional necesarias para el desempeño gerencial.

La propuesta esta estructurada en cuanto a la detección de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Programa de Certificación Ocupacional, lo que servirá de insumo para generar la matriz FODA.

A continuación se presentan listado de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Programa de Certificación Ocupacional y las estrategias generadas del análisis FODA:

Lista de Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Programa de Certificación Ocupacional.

Fortalezas

1. Recurso humano formado para atender la certificación ocupacional.
2. Excelente Infraestructura para aplicar la certificación ocupacional
3. Existencia de 126 pruebas ocupacionales que atienden oficios de 23 especialidades.
4. El INCES ente rector en el país en materia de Certificación Ocupacional

Oportunidades

1. Importante número de trabajadores pertenecientes de las empresas aportantes del INCES dispuestas a certificarse.

Debilidades

1. Falta de promoción a los trabajadores por parte del Programa de Certificación Ocupacional del INCES a las empresas del estado de la existencia del programa.
2. No existe presupuesto para la difusión y promoción del programa.
3. No existen difusión a través de medios(radio, prensa, televisión) del programa de Certificación

Amenazas

1. Posibilidad de eliminar el programa de certificación ocupacional al no atender la necesidad de certificación de los trabajadores del sector automotriz .

Cuadro N° 2		
Matriz FODA al Programa de Certificación Ocupacional del INCES Barinas		
PROGRAMA DE CERTIFICACION OCUPACIONAL DEL INCES BARINAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recurso humano formado en materia de certificación ocupacional 2. Excelente Infraestructura para aplicar las pruebas de certificación 3. Disponibilidad de recursos materiales para aplicar las pruebas de certificación 4. Existencia de 126 pruebas ocupacionales que atienden diversos oficios en el proceso de certificación ocupacional. 5. El INCES es el ente rector de la Certificación Ocupacional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de promoción a los trabajadores por parte del Programa de Certificación Ocupacional del INCES a las empresas del estado de la existencia del programa. 2. No existe presupuesto para la difusión y promoción del programa. 3. No existen difusión a través de medios(radio, prensa, televisión) del programa de Certificación Ocupacional
AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA (A1-F1,F2,F3,F4,F5)	ESTRATEGIA DA (A1-D1.D2,D3)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Posibilidad de eliminar el programa de certificación ocupacional al no atender la necesidad de certificación de los trabajadores del sector automotriz 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar estrategias de captación orientadas a los trabajadores del sector automotriz para que se certifiquen 2. Realizar reuniones con los trabajadores y empresarios de las empresas del sector automotriz para dar a conocer las ventajas del programa 3. Promocionar el programa de Certificación Ocupacional a las empresas del sector automotriz 4. Difundir las ventajas de la de Certificación Ocupacional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar a los coordinadores del programa respecto a la necesidad de promocionar el programa 2. Orientar a los Coordinadores del Programa para que emprendan actividades de promoción y captación de los trabajadores aspirantes a certificar 3. Difundir los beneficios y ventajas que la certificación daría a los trabajadores.
OPORTUNIDAD	ESTRATEGIA FO (O1-,F1,F2,F3,F4,F5,F6)	ESTRATEGIA DO (O1-D1,D2,D3)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Importante número de trabajadores pertenecientes de las empresas aportantes del INCES dispuestas a certificarse. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovechar el recurso humano existente del programa certificación ocupacional 2. Utilizar la infraestructura existente para certificar a los trabajadores 3. Disponer de los recursos materiales para la aplicación de las pruebas de certificación 4. Certificar trabajadores en 126 oficios existentes 5. Realizar operativos de promoción y captación de trabajadores del sector automotriz 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Editar Micro informativo sobre el Programa de Certificación en las televisoras locales 2. Publicar notas de prensa en los medios de comunicación impresos regionales sobre el Programa de Certificación 3. Solicitar recursos ante la gerencia regional del INCES Barinas para la promoción

Administración de la propuesta

A continuación se presenta en tabla la descripción de los objetivos específicos de la propuesta con sus correspondientes actividades, estrategias, recursos y tiempo de ejecución

CUADRO N° ADMINISTRACION DE LA PROPUESTA					
ACTIVIDADES DEL PLAN DE ESTRATEGIAS					
OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
Diseñar estrategias de captación orientadas a los trabajadores del sector automotriz para que se certifiquen	•Conformar mesas de trabajo con coordinadores y directivos del instituto	• Invitar a la gerencia del INCES conjuntamente con los coordinadores y expertos del área de promoción.	Video Beam Computadora Papel	Coordinadores del programa	2 meses
Realizar reuniones con los trabajadores y empresarios de las empresas del sector automotriz para dar a conocer las ventajas del programa	• Convocar reunión • Organizar materiales • Elaborar agenda	• Invitar a representantes de trabajadores y empresarios a una reunión de trabajo conjuntamente con los coordinadores y expertos del área	Convocatoria por escrito Triptico Refrigerio	Coordinadores del programa	2 meses
Promocionar el programa de Certificación Ocupacional a las empresas del sector automotriz	• Elaborar volantes informativo	• Visitar las empresas del sector automotriz y entregar la información.	volantes, trípticos,	Coordinadores del programa	2 meses
Difundir las ventajas de la de Certificación Ocupacional	• Elaborar tríptico informativo	• Intercambiar ideas, mesas de trabajo, invitar expertos del área de promoción y ventas	Charlas radio, televisión, volantes, trípticos	Coordinadores del programa	4 meses
Realizar operativos de promoción y captación de trabajadores del sector automotriz	• Vistas a los talleres • Tomas en sitios • Información por medios publicitarios	• Realizar operativo de visitas y tomas en sitios estratégicos del municipio	Contratar el servicio de publicación en televisoras locales Recursos monetarios	Coordinadores del programa	6 meses
Incentivar a los trabajadores a que acudan a certificarse	Realizar micro informativo	• Transmitir el micro por televisora regional		Coordinadores del programa	4 meses
Sensibilizar a los coordinadores del programa respecto a la necesidad de promocionar el programa.	• Elaborar un guión sobre el PCO • Proyectar micro • Realizar tomas grabaciones y	• Video grabadora, trípode cámara fotográfica, computadora micrófonos, papel, analistas de producción de medios audiovisuales	Contratar el servicio de publicación en televisoras locales Recursos monetarios	Coordinadores del programa	Video de 10 minutos
Orientar a los Coordinadores del Programa para que emprendan actividades de promoción y captación de los trabajadores aspirantes a certificar	• Realizar entrevistas • Editar video				1 mes
Difundir los beneficios y ventajas que la certificación daría a los trabajadores.	• Elaborar tríptico informati		Charlas radio, televisión, Computadora Impresora Papel		6 meses

	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar notas de prensa • 				
Editar Micro informativo sobre el Programa de Certificación en las televisoras locales	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un guión sobre el programa • Realizar tomas grabaciones y fotografías • Editar video 	Contratar servicio de prensa	Contratar el servicio de publicación en television local		3 meses
Publicar notas de prensa en los medios de comunicación impresos regionales sobre el Programa de Certificación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar notas de prensa 		Programación Prensa Impresora Papel Presupuesto		1 mes
Solicitar recursos ante la gerencia regional del INCES Barinas para la promoción	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar informe de necesidades • Realizar presupuesto • Hacer solicitud 				1 mes

Fuente: La autora. (2009)

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Los datos recolectados a través de la aplicación del instrumento aplicado a los Coordinadores y otro a los trabajadores de las PYMES, sector Automotriz, permitió dar respuestas a los objetivos y propósitos de estudio, que cotejados a la luz del basamento teórico, arrojaron las siguientes conclusiones:

Al diagnosticar las estrategias orientadas hacia la participación de los trabajadores de las PYMES, sector automotriz, se nota ciertas deficiencias en lo que respecta a su actuación en el desarrollo de acciones de planeación para la inclusión del colectivo de trabajadores al Programa de Certificación Ocupacional administrado por el INCES Barinas, en esta entidad; por cuanto dentro del Programa se debe tomar en cuenta la etapa de promoción que está contemplada para el desarrollo del mismo.

De igual manera, al diagnosticar el nivel de participación que tienen los trabajadores del sector automotriz pertenecientes a las PYMES del municipio Barinas, registradas en la unidad de ingresos tributarios de los INCE-Barinas, se pudo notar la escasa información que manejan sobre los beneficios, ventajas y pasos a seguir para la acreditación ocupacional.

En síntesis, existen escasas iniciativas por parte de la Coordinación con respecto a la promoción y difusión de las bondades del programa de Certificación Ocupacional y por consiguiente, escasa participación de los trabajadores de las PYMES, sector automotriz al respecto.

Recomendaciones

Sobre la base de las conclusiones se sugiere a los Coordinadores del Programa de Certificación Ocupacional, actualizar sus conocimientos gerenciales de manera que puedan diseñar acciones orientadas hacia el fomento y la participación de la comunidad en general.

De igual modo se recomienda a estos funcionarios que participen en las actividades del plan de estrategias que se ofrece como propuesta con el fin de incorporar a un gran número de trabajadores al programa de Certificación Ocupacional, igualmente conformar equipos multidisciplinarios para el fortalecimiento del programa de manera que se pueda cumplir con los objetivos estratégicos del INCES. También, se le sugiere a los Coordinadores del Programa, establecer contacto y coordinar con los Consejos Comunales establecidos en el Municipio con el fin de estimular la participación de los trabajadores que laboran en las PYMES, sector automotriz en el Programa Certificación Ocupacional.

A las autoridades regionales y nacionales del INCES, apoyar a la coordinación en la divulgación de información acerca del Programa de Certificación Ocupacional en la entidad.

Asimismo, establecer convenios intra e interinstitucionales dirigidos a promover y difundir información acerca de las ventajas, beneficios o bondades del programa de Certificación Ocupacional del INCES, en el caso del Estado Barinas.

Sensibilizar a los funcionarios que laboran en el INCES Barinas en las distintas coordinaciones que tiene el mismo, a convertirse en voceros de la promoción del Programa de Certificación Ocupacional, de manera que se estimule la participación de todos los trabajadores y particularmente, los de las PYMES, sector automotriz. A los trabajadores del sector automotriz que no se hayan certificado, incluirse o participar en el Programa Certificación Ocupacional con el fin de lograr algunos beneficios o reconocimiento en sus puestos de trabajo. De igual manera aquellas personas que estén ya certificados, se conviertan en multiplicadores de la información de manera que otros trabajadores logren certificarse.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, M., S. (2004). *Certificación Ocupacional Manual Didáctico*. Montevideo, CINTERFOR.
- Alfaro de M. (1998). *Evaluación de los Aprendizajes*. Caracas: FEDEUPEL
- Álvarez, M. (1998). *Lineamientos para la Implantación de un Servicio de Certificación Ocupacional*. Montevideo, CINTERFOR.
- Arent, H. (1998). *Participación Ciudadana*. Caracas. Venezuela. Ediciones Siglo XXI.
- Arias, F (2006) *Cómo hacer el Proyecto de Investigación*. Caracas-Venezuela: Epísteme.
- Balestrini, M (1997) *¿Cómo Elaborar el Proyecto de Investigación*. Caracas: Grupo Editorial B.L.
- Baños, I (1999) *Nuevas Formas de Participación Ciudadana*. Caracas: Editorial Alborada
- Barriguete, J. (2006). *Perspectivas de la Educación para el Trabajo en la Certificación Ocupacional*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas.
- Blanco, J (2000) *La Evaluación, más Producto que Proceso*. Caracas: Ediciones Orinoco.
- Borges, J (2005) *Aporte del INCE al Mejoramiento del Sistema Laboral en Oficinas*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela:
- CEPAL (2007). *La Educación para el Trabajo como Alternativa*. Montevideo. CINTERFOR. (1979). *La Institucionalización de la Certificación Ocupacional y la promoción de los trabajadores*. Estudios y Monografías No. 46.
- Chiavenato, I.(2001) *Administración de los Nuevos Tiempos*. Bogota: Mac Graw-Hill, Quebecor Word Bogotá S.A.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) *Gaceta Oficial No.5635 (extraordinario)*. Caracas: Editorial La Piedra
- David (1998) *Conceptos de Admiración Estratégica*. México ; Prentice Hall hispanoamericana.
- Diccionario de Educación (1993).
- Diccionario Larousee editorial S.L. (2007)
- Echeverría, P (2006) *Evaluación del Desempeño*. Caracas. Editorial Grijalbo, S.A.

Fred, R. *Conceptos de Administración Estratégica*. Quinta Edición. 1997. Prentice-Hall

Freitas, M. (2006) *Estrategia Didáctica para el Aprendizaje de Conductas* Universidad Iberoamericana de Ciudad de México.

Gallart, P (1974) *Retrospectiva Histórica de la Certificación Ocupacional*. Caracas: Grupo Editorial Noriega, S.A.

Guzmán, V. Isaac (1961) *Reflexiones sobre la Administración*, Revertè, México

Goma, A y Rebolledo, C (2001) *Participación Ciudadana en la Democracia*

Participativa. Caracas: Centro de Investigación TEBAS. Caracas: UCV

Gispert, A (1999) *Papel que juegan las PYMES, en el Desarrollo Socioeconómico*

del País. Caracas: Editorial PANAPO.

INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACIÓN EDUCATIVA, (1982). *Programa de Certificación Ocupacional*. Caracas.

INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACIÓN EDUCATIVA (1997) *Estadísticas del Programa Certificación Ocupacional*. INCE-Barinas.

Jiménez, W.(2007) *Formulación y Desarrollo de proyectos Factibles* Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico Luis Beltrán Prieto Figueroa Barquisimeto. Estado Lara UPEL

Hernández S., C., Fernández, C y Baptista L. (2003) *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana. S.A

Hurtado de B, J (2000) *Investigación Holística*. Caracas: Ediciones SYPAL.

Juan, P. XXIII, Carta Encíclica Mater et Magistra, Librería Católica Acción. Buenos Aires, 1961.

Ley del Instituto de Cooperación Educativa (INCE, 1960) *Gaceta Oficial N°* Caracas: Imprenta Oficial.

Ley Orgánica de Educación (1980) *Gaceta Oficial 2635*. (Extraordinario) Caracas: Editorial Romor, CA

Ley Orgánica del Trabajo (1997) *Gaceta Oficial N° 3444*. Caracas: Editorial Romor, C.A

Kother, P. (2003) *Siete Estrategias Ganadoras en el Marketing del Siglo XXI*, Editorial Pearson Alambra.

Martín, V. (2004) *Ética Pública*. Apuntes del Seminario del Doctorado en

Ciencias Humanas. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia,
Venezuela.

Maza Z., D (2008) *La Pequeña y Mediana Industria en Venezuela*. Caracas: Editorial Siglo XXI.

Moreno, M (2006) *El Programa de Certificación Ocupacional del INCE*. Caracas: Editorial PANAPO.

Otaizola, C (2008) *Transformación del INCE al INCES*. Caracas: Editorial Noriega, S.A

Organización Internacional del Trabajo (2003) OIT documentos.

Parella, S y Martins, R (2004) *Metodología de la Investigación Cuantitativa* Caracas: FDE UPEL.

Ramos M. (2000) Programa para educar en valores. La educación que transformará al país. Colección Valores para vivir - 3. Grupo Editorial Latinoamericano. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Ramos, O. (2006) *Programa de Acreditación del Aprendizaje por Experiencia*.

Reyes P, . (2005) *Administración de Empresas I : Relaciones Humanas*, México : Limusa , 35ª.

Restrepo, D (2005) *La Participación Ciudadana*. Bogotá: Editorial Fotolito

Ruíz, C (1998) *Técnicas de Investigación Científica*. Barquisimeto-Lara. Universidad Fermín Toro.

Robbins, R. (1999) *Generación e Interpretación de Indicadores de Gestión*. Argentina: AIQUE.

Sabino, C. (2003) *.El Proceso de Investigación*. Editorial PANAPO, Caracas

Santos, G (2005) *Estrategias de Participación Ciudadana*. Buenos Aires. Argentina: Ediciones AIQUE.

Stoner (200) *Administración* cuarta edición. Editoria Prentice Hall Mexico.

Tapia, M. (2006). Aprendizaje y servicio solidario en el sistema educativo y las organizaciones juveniles. Editorial Ciudad Nueva.

ANEXOS

ANEXO “A”

MODELOS DE INSTRUMENTOS APLICADOS



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCION GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Estimado Coordinador:

El instrumento que se le presenta a continuación tiene fines eminentemente investigativos, pues el mismo forma parte del Trabajo de Grado: **ESTRATEGIAS ORIENTADAS HACIA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS PYMES, SECTOR AUTOMOTRIZ EN EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL DEL INCES (Caso: Empresas ubicadas en el Municipio Barinas, Estado Barinas, año 2007-2008).**

En este sentido, las respuestas que usted proporcione serán estrictamente confidenciales, razón por la que se requiere su mayor honestidad y objetividad.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente el cuestionario.
- No coloque su nombre, ni firma al instrumento.
- Al responder, marque con una equis (x) en la casilla donde se encuentra el criterio que más se adapte a su respuesta. Marque una sola alternativa para cada ítem.

Por su colaboración, muchas gracias.

Instrumento aplicado a los Coordinadores

1. En la Coordinación se diseñan estrategias dirigidas al fomento de la participación de los trabajadores al programa de Certificación Ocupacional INCES.

a. siempre:----- b. casi siempre:- c. A veces:--- d. casi nunca: - e. Nunca:--

2.- Se difunde la información a través de medios publicitarios (radio, televisora local, prensa, entre otros)

a. siempre:----- b. casi siempre:- c. A veces:--- d. casi nunca: - e. Nunca:--

3. En la información publicitada se incluyen los beneficios o ventajas que para los trabajadores ofrece estar certificados por el Programa del INCE.

a. siempre:----- b. casi siempre:- c. A veces:--- d. casi nunca: - e. Nunca:--

4. Al difundir la información acerca de la importancia que tiene la acreditación ocupacional por medio del INCES-Barinas, divulgan los pasos o requisitos a seguir para lograrlo.

a. siempre:----- b. casi siempre:- c. A veces:--- d. casi nunca: - e. Nunca:--

5. La falta de difusión del programa de acreditación por parte de la Coordinación obedece a las limitaciones presupuestarias requeridas para publicitarla a través de radio o prensa, televisión.

a. siempre:----- b. casi siempre:- c. A veces:--- d. casi nunca: - e. Nunca:--

6. La Coordinación establece contactos con los trabajadores del sector automotriz dentro del sector de la pequeña y median industria (PYMES) acerca de la necesidad de incorporarlos a la certificación ocupacional.

a. siempre:----- b. casi siempre:- c. A veces:--- d. casi nunca: - e. Nunca:--

7. Dispone la Coordinación de un listado actualizado de los trabajadores existentes en la pequeña y mediana industria en la entidad.

8. Los Trabajadores de las PYMES, sector automotriz, toman la iniciativa de certificarse a través del Programa de Acreditación.

a. siempre:----- b. casi siempre:- c. A veces:--- d. casi nunca: - e. Nunca:--

9. ¿Se amerita de un operativo promocional de certificación ocupacional para que aquellos trabajadores que no han participado en el Programa, lo hagan?

a. siempre:----- b. casi siempre:- c. A veces:--- d. casi nunca: - e. Nunca:--

10. Estaría dispuesto (a) a colaborar en una campaña promotora de información a los trabajadores acerca de los requisitos requeridos para obtener la certificación ocupacional por medio del Programa en el INCES.

a. siempre:----- b. casi siempre:- c. A veces:--- d. casi nunca: - e. Nunca:--



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Estimado Trabajador:

El instrumento que se le presenta a continuación tiene fines eminentemente investigativos, pues el mismo forma parte del Trabajo de Grado: **ESTRATEGIAS ORIENTADAS HACIA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS PYMES, SECTOR AUTOMOTRIZ EN EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL DEL INCES (Caso: Empresas ubicadas en el Municipio Barinas, Estado Barinas, año 2007-2008).**

En este sentido, las respuestas que usted proporcione serán estrictamente confidenciales, razón por la que se requiere su mayor honestidad y objetividad.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente el cuestionario.
- No coloque su nombre, ni firma al instrumento.
- Al responder, marque con una equis (x) en la casilla donde se encuentra el criterio que más se adapte a su respuesta. Marque una sola alternativa para cada ítem.

Por su colaboración, muchas gracias.

Instrumento para los Trabajadores de las PYMES, sector Automotriz

1: Recibe información acerca del programa de Certificación Ocupacional que tiene el INCES en el Estado Barinas

SI----- NO-----

2. En caso de haber obtenido la información la misma ha sido recibido a través de medios publicitarios (radio, televisora local, prensa local), entre otros.

SI----- NO-----

3. Es informado acerca de los beneficios o ventajas que para los trabajadores ofrece la certificación en el INCE

SI----- NO-----

4. Conoce los pasos o requisitos a seguir para la certificación ocupacional en el Programa del INCE.

SI----- NO-----

5.- Los Coordinadores del Programa de Certificación Ocupacional del INCES, Barinas lo contactan para que participe en el mismo.

SI----- NO-----

6.- La certificación ocupacional del INCES ofrece ventajas para el mejoramiento del trabajador.

SI----- NO-----

7. Ha oído hablar de la importancia que tiene para obtener mejor empleo o remuneraciones el hecho de que los trabajadores de las PYMES; sector automotriz, estén certificados

SI----- NO-----

-

8. El INCES, Barinas, lo ha motivado para obtener la certificación ocupacional del oficio que en el sector automotriz dentro de la pequeña y mediana industria desempeña

SI----- NO-----

9. La falta de información acerca del Programa ha sido la causa por la cual ha dejado certificarse ocupacionalmente en el INCES.

SI----- NO-----

10. Requiere de una mayor información acerca del Programa de Certificación Ocupacional existente en el INCES, en Barinas

SI----- NO-----

11. En su condición de trabajador de las PYMES, sector automotriz, está dispuesto a participar en un plan orientado hacia la certificación ocupacional

SI----- NO-----

ANEXO B

FORMATO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Estimado Profesional:

Usted ha sido seleccionado entre el grupo de expertos en el área de investigación, para emitir su opinión con relación a la validación de un instrumento, con el propósito de recoger información para desarrollar un trabajo de Grado titulado: **ESTRATEGIAS ORINTADAS HACIA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS PYMES, SECTOR AUTOMOTRIZ EN EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL DEL INCES (Caso: Empresas ubicadas en el Municipio Barinas, Estado Barinas, año 2007-2008).**

El instrumento a validar presenta un formato con alternativas de pertinencia, adecuación, claridad a través de los criterios: dejar, modificar, eliminar o incluir otras preguntas, para ser respondido de manera que sea más cómodo para que usted, realice el proceso de validación. Es de señalar que las sugerencias que haga, serán tomadas en cuenta para la reelaboración de una nueva versión.

Para estos fines, se anexan el cuadro de variables, los objetivos y una tabla en la cual puede hacer sus observaciones.

Atentamente,

Betty Izarra

**FORMATO PARA LA REVISION Y VALIDACION DEL INSTRUMENTO
DISEÑADO**

APELLIDOS Y NOMBRES:

LUGAR DE TRABAJO:

CARGO QUE DESEMPEÑA:

INSTRUCCIONES:

- 1. INDIQUE CON PRECISION EN EL INSTRUMENTO ANEXO SI ES PERTINENTE A LAS VARIABLES DE ESTUDIO.**
- 2. LEA DETENIDAMENTE LOS ITEMS DE ACUERDO A CADA INDICADOR.**
- 3. EMITA SU CRITERIO MARCADO CON UNA EQUIS EN EL ESPACIO SEÑALADO: (1)DEJAR (2)MODIFICAR (3) ELIMINAR(4)INCLUIR OTRA PREGUNTA.**

**HOJA DE REGISTRO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
DIRIGIDO A LOS COORDINADORES**

INSTRUCCIONES: Para cada Ítems, marque con una equis (X) dentro de la casilla que considere conveniente, de acuerdo a lo evaluado.

Nº	PERTINENCIA				ADECUACION			
	DEJAR	MODIF	ELIMIN	INCLU	DEJA R	MODIF	ELIMI	INCLU
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								

OBSERVACIONES:

FIRMA:

C.I.Nº

**HOJA DE REGISTRO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES.**

INSTRUCCIONES: Para cada Ítems, marque con una equis (X) dentro de la casilla que considere conveniente, de acuerdo a lo evaluado.

Nº	PERTINENCIA				ADECUACION			
	DEJAR	MODIF	ELIMIN	INCLU	DEJA R	MODIF	ELIMI	INCLU
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								

OBSERVACIONES:

FIRMA:

C.I.Nº

ACTA DE VALIDACION

Yo, -----, titular de la cedula de identidad V.-----, por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado por ----- portadora de la cedula de identidad V.-----, el cual se utilizara para la recolección de datos informativos en su trabajo de investigación titulado: -----

 ----- el cual considero ----- para el propósito de la investigación.

Observaciones: -----

 -----En
 Barinas a los -----días del mes de -----
 del año-----

De conformidad.

ANEXO “C”

CALCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PRUEBA DE ALFA CRONBACH																					
ITEM MUESTRA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	SUMA	
1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	28	
2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	4	3	1	1	2	2	37	
3	4	2	4	2	2	2	1	2	3	1	4	3	3	5	3	3	2	3	1	50	
4	3	1	4	2	1	2	4	4	3	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	55	
5	5	3	5	5	1	5	3	5	3	2	4	4	2	2	5	4	5	3	3	69	
6	4	3	5	1	1	5	1	1	5	3	1	4	4	3	1	4	3	5	1	55	
7	4	3	5	1	1	5	2	3	4	3	1	2	3	3	1	1	3	4	2	51	
8	3	4	5	2	2	5	3	5	4	4	1	2	3	1	2	4	5	4	3	62	
9	3	1	5	5	2	5	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	39	
10	3	2	2	4	3	5	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	
11	2	2	3	5	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	
12	2	1	1	5	4	4	3	3	5	5	2	5	1	5	5	5	2	1	5	64	
13	1	3	1	1	1	1	4	4	4	5	5	1	5	2	2	2	5	5	5	57	
14	5	3	3	1	5	1	4	5	4	1	1	5	1	5	5	5	1	2	2	59	
15	4	3	3	5	4	5	1	5	3	1	1	5	5	5	5	5	2	5	5	72	
16	5	4	2	1	4	5	1	4	2	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	53	
17	5	2	3	5	3	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	
X	3,294	2,412	3,235	2,941	2,470588235	3,471	2,176	2,94	3,353	2,588	2,471	2,941	2,941	2,941	2,941	3,118	2,765	3	2,941	934	
S	1,36	0,94	1,48	1,75	1,33	1,74	1,13	1,56	1,27	1,46	1,46	1,48	1,25	1,52	1,52	1,45	1,44	1,37	1,39	26,89	
S ²	1,85	0,88	2,19	3,06	1,76	3,01	1,28	2,43	1,62	2,13	2,14	2,18	1,56	2,31	2,31	2,11	2,07	1,88	1,93	723,24	
																					38,71

$\alpha = 0,999$ el instrumento es confiable

$$\alpha = \frac{k}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2}{ST^2} \right]$$

Donde:

K = es el número de ítem del cuestionario.

S² = es la varianza por cada ítem al cuadrado.

St² = Varianza total al cuadrado de los ítems.

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja

ANEXO “D”

OFICIOS DISPONIBLES PARA EL PROCESO DE CERTIFICACION OCUPACIONAL OFERTA (2008)

OFICIOS DISPONIBLES PARA EL PROCESO DE CERTIFICACION OCUPACIONAL OFERTA (2008)		
Nº	ESPECIALIDAD	OCUPACION
1	ADMINISTRACION Y FINANZAS	ALMACENISTA
2		ARCHIVISTA
3		ASISTENTE ADMINISTRATIVO
4		AUXILIAR DE CONTABILIDAD
5		RECEPCIONISTA
6		SECRETARIADO
7	AGROPECUARIA Y PESCA	ACUICULTOR
8		AGRICULTOR
9		APICULTOR
10		CONSTRUCTOR DE HUERTO FAMILIAR
11		CONSTRUCTOR Y REPARADOR DE ARTE Y PESCA
12		CRIADOR DE CERDOS
13		CRIADOR DE POLLOS
14		CULTIVADOR DE CACAO
15		CULTIVADOR DE CAFÉ
16		CULTIVADOR DE LEGUMINOSAS
17		CULTIVADOR DE YUCA
18		DESGERMINACION DE GRANO
19		JARDINERO DE MANTENIMIENTO
20		LAMINADOR
21		NAVEGANTE MARITIMO
22		PESCADOR ARTESANAL
23		PRODUCTOR DE BOBINO DOBLE PROPOSITO
24		RECEPCION Y ALMACEN DE GRANO
25		TECNICAS BASICAS DE MARINERIA
26		TECNICAS DE PESCA
27	TECNICAS DE SUPERVIVENCIA MARITIMA	
28	ARTESANIA	CERAMICA ARTISTICA
29		CERAMICA TRADICIONAL
30		ELABORADOR DE ADORNOS PARA EL HOGAR
31		ELABORADOR DE ARPAS
32		ELABORADOR DE CUATROS
33		ELABORADOR DE HAMACAS Y CHINCHORROS
34		ELABORADOR DE PIÑATAS
35		FABRICADOR DE MUEBLES DE CURARI
36	CONFECCION	CONFECCIONISTA DE BRAGA
37		CONFECCIONISTA DE PANTALONES PARA DAMAS Y CABALLEROS

38		CONFECCIONISTA DE ROPA INFANTIL
39		CONFECCIONISTA DE ROPA INTIMA
40		CONFECCIONISTA DE ROPA DE BEBE
41		CONFECCIONISTA DE UNIFORMES ESCOLARES
42		CORTE Y COSTURA
43		COSTURERO DE CAMISA
44		COSTURERO DE PANTALON
45		OPERARIO DE MAQUINA BOTONADORA
46		OPERARIO DE MAQUINA CERRADORA
47		OPERARIO DE MAQUINA COLLARETERA
48		OPERARIO DE MAQUINA COSTURA RECTA
49		OPERARIO DE MAQUINA OJALADORA
50		OPERARIO DE MAQUINA OVERLOCK
51		OPERARIO DE MAQUINA PRESILLADORA
52		OPERARIO DE MAQUINA PRETINADORA
53	CONSTRUCCION	ALBAÑIL DE PRIMERA
54		ALBAÑIL DE SEGUNDA
55		AVANZADOR DE GALERIA
56		CABILLERO DE PRIMERA
57		CABILLERO DE SEGUNDA
58		ELECTRICISTA DE PRIMERA
59		ELECTRICISTA DE SEGUNDA
60		PINTOR DE OBRAS
61		PLOMERO DE PRIMERA
62		PLOMERO DE SEGUNDA
63		TOPOGRAFO
64	ELABORACION Y CONSERVACION E HIGIENE DE ALIMENTOS	CARNICERO
65		COSINA
66		COSINA DOMESTICA
67		DESPOSADOR DE CANALES
68		ELABORADOR DE DULCES CRIOLLOS
69		MOLIENDA
70		PICADOR DE CERDO
71	ELECTRICIDAD	ALUMBRADO ELECTRICO
72		ELECTRICIDAD DE MANTENIMIENTO
73		REPARADOR DE ARTEFACTOS ELECTRODOMESTICOS
74	ELECTRONICA	REPARADOR DE TV. A COLOR
75	HOTELERIA	BARMAN
76		CAMARERA
77		LONCHERO-FUENTISTA
78		MESONERO
79	IDIOMAS	INGLES BASICO
80	INFORMATICA	ACCESS 2000
81		AMBIENTE WINDOWS

82		EXEL FOR WINDOWS
83		POWER POINT FOR WINDOWS
84		WORD FOR WINDOWS
85	LATONERIA Y PINTURA	LATONERO
86	MADERA	CARPINTERIA DE BANCO
87		CONSTRUCCION DE EMBARCACIONES DE MADERA
88	MECANICA AUTOMOTRIZ	BALANCEO
89		ELECTRICIDAD DEL AUTOMIVIL
90		MECANICO ALINEADOR DE TRAN DELANTERO
91		MECANICO INSTALADOR DE GAS NATURAL PARA VEHICULOS
92		MECANICO REPARADOR DE FRENOS
93		MECANICO REPARADOR DE MOTORES A GASOLINA
94		MECANICO REPARADOR DE MOTORES DIESEL
95		REPARADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA
96		REPARADOR DE SISTEMAS DE ENFRIAMIENTO
97	MECANICA INDUSTRIAL	FRESADOR MECANICO
98		MECANICO DE MANTENIMIENTO (AYUDANTE)
99		MECANICO LUBRICADOR
100		OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO DE AGUA
101		TORNERO MECANICO
102	MERCADOTECNIA	VENDEDOR
103	METALURGIA	HERRERO CARPINTERO METALICO
104		OXICORTE
105		SOLDADURA ELECTRICA AL ARCO
106		SOLDADURA ESPECIAL
107		SOLDADURA OXIACETILENICA
108		PANADERO
109	PANADERIA Y PASTERIA	PASTELERO
110		REPOSTERO
111		REFRIGERACION COMERCIAL
112		REFRIGERACION DOMESTICA
113	REFRIGERACION Y AIRE ACONDICIONADO	REFRIGERACION Y AIRE ACONDICIONADO DE USO RESIDENCIAL
114	SERVICIOS GENERALES	OPERARIO DE MONTACARGA
115		OPERARIO DE ESTACION DE SERVICIO
116		BARBERIA
117	SERVICIOS PERSONALES	PELUQUERIA
118		MANICURISTA Y PEDICURISTA
119		ESTAMPADOR SOBRE TELA
120		OPERARIO DE CARDA
121		OPERARIO DE CONTINUA DE HILAR
122	TEXTIL	OPERARIO DE OPEND-END

123		OPERARIO DE TELARES PLANOS
124		GUIA DE TURISMO (ARAGUA)
125		GUIA DE TURISMO (MERIDA)
126	TURISMO	GUIA DE TURISMO (NUEVA ESPARTA)
	23	126

ANEXO “F”

**EMPRESAS DEL INSCRITAS EN EL INCES
PERTENECIENTE AL SECTOR
AUTOMOTRIZ REGISTRADAS EN EL INCES
BARINAS**

EMPRESAS INSCRITAS EN EL INCES BARINAS PERTENECIENTES AL SECTOR AUTOMOTRIZ				
Nº	NOMBRE DE LA EMPRESA	UBICACION	Nº APORTANTE	Nº DE TRABAJADORES
1	TALLER OTELO	AV. INDUSTRIAL	27475	20
2	TALLER AGRO TRACTORES	URB COROMOTO	653094	10
3	TALLER AUTOMOTRIZ SANTANA	URB. CUATRICENTENARIA	656428	35
4	TALLER CAMERO	AV. MARQUEZ DEL PUMAR 15-108	875639	25
5	TALLER LARKA	CALLE CRUZ PAREDES 4-187	875778	14
6	TALLER J.R.	AV. INDUSTRIAL	656769	30
7	TALLER DOMENICO MONTONI	AV. INDUSTRIAL CALLEJON 10-11	484917	30
8	TALLER EL PERITO	URB. SIMON BOLIVAR	36033	15
9	TALLER CLINICA DEL CARRO	AV. INDUSTRIAL SECTOR SANTA RITA	879055	30
10	TALLER MECANICO ALI	AV. INDUSTRIAL 6-46	880127	15
11	TALLER MECANICO LUSO	CALLE NICOLAS BRICEÑO 2-22	482651	20
12	TALLER MIRANDA	ES VARELA I	27550	25
13	TALLER MORA	BARRIO SANTA RITA POSTE 53	282650	20
14	TALLER PALENCIA	AV. 23 DE ENERO 15-85	492593	10
15	TALLER ROTONDI	IEDINA JIMENEZ / I	882989	30
16	TALLER SANTANA	AV. CUATRICENTENARIA	656328	25
17	TALLER TAR	AV. CUATRICENTENARIA	484916	25
18	TALLER TT	CALLE BOLIVAR 1-169	883698	10
19	TALLER TECNO TORNO	CALLE BOLIVAR 1- 201	883612	30
20	TALLER VENECAR	AV. ELIAS CORDERO 5-103	884093	40
21	TALLER REPUESTOS MENDEZ	CARRETERA NACIONAL SAN CRISTOBAL	884499	35
22	TALLER ANDARA	AV. INDUSTRIAL 8-24	655528	30
23	ELECTROMECANICO DAD	CALLE CARAVAJAL	886758	25
24	TALLER REMACA	AV. INDUSTRIAL	485758	30
25	TAMBOCA	AV. ELIAS CORDERO	653840	30
26	TAMBORLINI MONAI	AV. INDUSTRIAL	38908	25
27	SERVIMECA BARINAS	PLAZA ZAMORA SECTOR LA REDOMA	848098	30
28	SERVICIOS MECANICOS	AV. 23 DE ENERO	848262	15
29	MEDINA MOTORS	AV. INDUSTRIAL	848262	20
30	SERVICIOS MERIDA	LOS GUASIMITOS	658388	25
31	SERVICIOS PAGUEY	AV. MARQUEZ DEL PUMAR 14-70	849204	10
32	TALLER REYES	CARRETERA VIA SAN SILVESTRE	653611	20
33	SERVICIOS RICORDI	URB MANUEL PALACIO FAJARDO 2-18	655107	45
34	TALLER RN	URB. CUATRICENTENARIA	654075	8
35	SERVICIOS TEC Y MOTORES	CALLE PRINCIPAL LOS GUASIMITOS	658596	40
36	TALLER VALENTI	AV. GUAICAIPURO	653924	30
37	MECANICAS UNIDAS	AV. INDUSTRIAL 1-138	652823	45
38	TALLER MEPARDO	AV. AGUSTIN CODAZZI	654533	30
39	TALLER CATATUMBO	AV. FRANCISCO DE MIRANDA	653553	40
40	AUTO FRENOS BARINAS	AV. ELIAS CORDERO	38866	30
41	AUTO MOTORS	AV- CUATRICENTENARIA	656359	40
42	TALLER LOS MOROCHOS	CALLE ARANJUEZ # 8	654792	35
43	TALLER CORDILLERA	CALLE ARANJUEZ # 29	657122	29
44	SERVICIO CENTRO	AV. LIBERTAD CON NICOLAS BRICEÑO	654848	27
45	AUTO SERVICIO BARINAS	AV. ELIAS CORDERO	465685	8
46	AUTO SERVICIO PROGRESO	VIA SAN SILVESTRE	655907	10
47	AUTO SERVICIO LG	CALLE PLAZA 1-7	658162	30
48	AUTO SERVICIO GUSMAN	AV. CARABOBO/ CALLE PLAZA	655332	25
49	AUTO CENTRO OCCIDENTAL	AV. 23 DE ENERO	491509	40
50	TALLER COROMOTO	AV LIBERTAD	657800	24
51	TALLER PULIDO	AV. AGUSTIN FIGUEREDO	658424	30
52	TALLER 55	AV. 23 DE ENERO	567428	40
53	TALLER ZAPATA	AV. INDUSTRIAL	938245	45
54	TALLER LLANO MOTORS	AV. INDUSTRIAL	27532	5
55	LUBRICANTES EUROPA	AV. CUATRICENTENARIA	657752	9
56	TALLER JUANI	BARRIO LA FEDERACION	653444	7
57	LUBRI FILTROS	AV. GUAICAIPURO	656324	10
58	TALLER LA TRINIDAD	AV. CUATRICENTENARIA	654785	15
59	LUBRICANTES BARINAS	BARRIO EL CAMBIO	658020	10
60	LUBRICANTES LA CAROLINA	AV. BUELVAN CARAS	653182	5

61	M Y M SERVICIOS	BARRIO SANTA RITA	492579	9
62	AGROPARTES	AV. 23 DE ENERO	657990	8
63	SERVICIOS CARS EXPRESS	AV. 23 DE ENERO	656629	30
64	SERVIAUTO BARINAS	AV. ELIAS CORDERO	657690	12
65	TALLER MOTUMBO	URB. LAS FLORES CALLE 14	655379	10
66	FRENOS GARCIA	URB. CUATRICENTENARIA	39049	27
67	FERROCCIDENTAL	AV. INDUSTRIAL 6-23	652771	20
68	MAQUINARIAS 21	CALLE CARVAJAL	484922	8
69	TALLER DOMO	SECTOR GUASIMITOS	653580	28
70	TALLER DISMARCA	AV. 23 DE ENERO	856854	25
71	DUNCARS	AV. INDUSTRIAL	610307	12
72	TALLER MENITO	AV. 23 DE ENERO	654653	8
73	TALLER LOS PINOS	CARRETERA NACIONAL SAN CRISTOBAL	482658	13
74	TALLER MAOGAS	CALLE MERIDA	283120	16
75	TALLER UTRA PRIT	AV. MONTILLA	655210	20
76	TALLER VEROCA	CALLE NICOLAS BRICENO	490155	19
77	TALLER VIALCO	AV. 23 DE ENERO	492650	8
78	TALLER VILMAR	LA REDOMA	27508	17
79	SERVIFRENOS LA INDUSTRIAL	AV. SAN LUIS	65152	15
80	SERVICIOS JARDIN	AV. BRICEÑO MENDEZ	36052	8
81	MANTEN. MECANICO PROFI	URB. SIMON BOLIVAR	490390	13
82	MULTI SERVICIO VARINA	AV. CHUPA CHUPA	655945	18
83	MULTISERVICIO YHOFRY	LOS GUASIMITOS	654605	8
84	TALLER MOTOMUNDO	AV. 23 DE ENERO	656871	15
85	TALLER MOTIREVI	CALLE PLAZA	27446	40
86	FRENOS JARDINES	URB. RODRIGUEZ DOMINGUEZ	414268	8
87	FRENOS MARVEN	AV. MARQUEZ DEL PUMAR	40465	10
88	TALLER FRETIZAN	CALLE ARAMENDI 9-42	27485	9
89	TALLER MINIPER	BARRIO MIJAGUA II	653782	8
90	TALLER MIRANDA	AV. ANDRES VARELA	27550	28
91	VULCANIZADORA COROMOTO	AV. INDUSTRIAL	884528	20
92	TALLER TECA	AV. INDUSTRIAL	886773	8
93	TALLER RILE	CARRETERA VIA SAN CRISTOBAL	659287	25
94	TALLER NICHE	URB. RAUL LEONI	485662	39
95	TALLER PETRO	VIA SAN SIVESTRE	38831	8
96	TALLER SANTA ANA	AV. CUATRICENTENARIA	656428	38
97	TALLER AGROIMPECA	AV. INDUSTRIAL	657139	36
98	TALLER SERMA DIESEL	AV. INDUSTRIAL	657894	25
99	TALLER REMOPECA	AV. PAEZ / CALLE APURE	833436	30
100	TALLER REMOLCA	SAN SILVESTRE	792835	20
101	REPUESTOS ALTAMIRA	AV. ELIAS CORDERO	855445	35
102	TALLER CAMPOS	CARRETERA VIA SAN CRISTOBAL	68272	30
103	TALLER RECURSA	CALLE MERIDA	659737	8
104	TALLER LA ENTRADA	ALTO BARINAS	655037	27
105	TALLER MOLISE	CALLE MERIDA	653261	25
106	TALLER LOS MOROCHOS	BARRIO EL CAMBIO	654898	26
107	TALLER LA CORDILLERA	CALLE ARANJUEZ	657122	9
108	AUTO SERVICIO CENTRO	AV. LIBERTAD	654848	8
109	TALLER GUZMAN	CALLEJON CARABOBO	660553	25
110	AUTOCENTRO OCCIDENTAL	AV. 23 DE ENERO	491509	30
111	AUTOLLANOS BARINAS	AV. CUATRICENTENARIA	654853	60
112	AUTOMOTRIZ LA SOLUCION	BARRIO MIJAGUA I	655081	50
113	AUTOMOTRIZ SEGOVIA	AV. INDUSTRIAL	856878	7
114	TALLER CONVERTAT	BARRIO GUANAPA	657429	40
115	SEI MOTORS	23 DE ENERO	568932	50
116	OSCHIMA MOTORS	23 DE ENERO	655940	30
117	TALLER LE CARS	23 DE ENERO	656877	10
118	YOKO MOTORS	23 DE ENERO	598726	20
119	TALLER ALDRAGON	AV. CRUZ PAREDES	654579	7
120	TALLER TRANSFERROCA	AV. CUATRICENTENARIA	38847	50
121	TALLER TRANSCONAL	AV. SAN LUIS	656055	9
122	TALLER NAVARA	23 DE ENERO	36022	7
123	TALLER GIARAMITA	BARRIO PROVIDENCIA	40370	70
124	TALLER QUINTERO	AV. INDUSTRIAL	485717	40
125	TALLER EL PRODUCTOR	AV. GUAICAIPURO	656842	25
126	TRACTO AGRO	23 DE ENERO	659787	20
127	TOYANO	AV. INDUSTRIAL	482649	90
128	TOTALY SERVICIOS	BARRIO LOS GUASIMITOS	654118	30
129	TORNO MECANICA ZAMORA	CALLE BOLIVAR	655266	9
130	TALLER LA NONA	23 DE ENERO	653805	50
131	TALLER IZAFAR	CALLE NICOLAS BRICEÑO	492377	20
132	TALLER TREBOL	CALLE PLAZA	654771	30

133	TALLER AMJ	AV. ORLANDO ARAUJO	660488	20
134	TALLER LOS CARRAZCOS	BARRIO LAS AMERICAS	659422	20
135	TALLER CRUZ BLANCA	BARRIO LOS MANGOS	38808	5
136	TALLER CANI	BARRIO 55	939746	9
137	TALLER AVETRAVO	BARRIO MIJAGUA 1	659653	20
138	TALLER ARISMENDI	CALLE BOLIVAR	655572	50
139	TALLER ALI	BARRIO GUANAPA	654769	70
140	TALLER ADONAY	AV. ADONAY PARRA	659601	80
141	TALLER EL NEGRO	AV. AGUSTIN FIGUEREDO	659693	5
142	TALLER PEÑA	CALLE CAMEJO	490048	20
143	TALLER RINALDY	AV. INDUSTRIAL	484879	9
144	TALLER LA SALIDA	EL COROZO	338849	60
145	TALLER INDUSTRIAL	AV. CODAZZI	355833	80
146	TALLER EL COROZO	LOS PINOS	337099	5
147	TALLER LA CARDENERA	AV. CUATRICENTENARIA	485655	20
148	TALLER LOS PINOS	AV. ELIAS CORDERO	300419	9
149	TALLER EL PARQUE	AV. CUATRICENTENARIA	658407	20
150	TALLER REMINAL	AV. ELIAS CORDERO	344515	30
151	TALLER ITALO	SECTOR LA ENTRADA	338448	20
152	TALLER LA AVENIDA	URB. CUATRICENTENARIA	658236	5
153	TALLER LA CAROLINA	CALLE CEDEÑO	652876	9
154	TALLER LA GRAN PARADA	CARRETERA NACIONAL SAN CRISTOBAL	484882	30
155	TALLER MARQUEZA	SECTOR LA REDOMA	656486	20
156	TALLER LA SALIDA	SECTOR LA SALIDA	339206	40
157	TALLER LOS ANDES	BARRIO FEDERACION	340285	40
158	TALLER LOS VENEZOLANOS	BARRIO 55	657210	30
159	TALLER SANTA CLARA	AV. CUATRICENTENARIA	659889	9
160	TALLER LA LLANERITA	CARRETERA NACIONAL SAN CRISTOBAL	654085	30
161	TALLER VILLA REAL	CALLE CRUZ PAREDES	658569	59
162	TALLER EUROPARTS	AV. CUATRICENTENARIA	655121	40
163	TALLER EL ZAMIR	BARRIO LA ESPERANZA	657026	30
164	TALLER EXPO MOTRIZ	AV. 23 DE ENERO	655783	20
165	SERVICIOS HERMANOS SOSA	CALLE CEDEÑO	660843	9
166	SERVICIOS LA GRAN PARADA	CARRETERA NACIONAL SAN CRISTOBAL	655204	20
167	TALLER AUTO FRIO	CALLE CEDEÑO	490118	20
168	TALLER TU AUTO	AV. 23 DE ENERO	659624	30
169	TALLER ULICES	ALTO BARINAS	659666	9
170	MULTISERVICIOS LEMAIKA	BARRIO MIJAGUA 1	490072	7
171	TALLER AGÜERO Y ASUAJE	ALTO BARINAS	654073	20
172	TALLER MONSALVE Y RIOS	SECTOR TIERRA BALNCA	657779	30
173	MULTISERVICIOS PAGUEY	AV. SAN LUIS	655474	30
174	TALLER LOS BUCANEROS	CALLE CEDEÑO	27503	40
175	TALLER LEANEZ	CALLE MERIDA	654021	30
176	MULTISERVICIOS LAS COLINAS	SECTOR LAS COLINAS	657571	20
177	MULTIAUTOS EUROPA	AV. CUATRICENTENARIA	659488	20
178	MULTISERVICIOS CARONI	AV. CUATRICENTENARIA	665751	28
179	MULTISERVICIOS MORILLO	CALLE MERIDA 18-39	654646	25
180	MULTISERVICIOS BARINAS	CALLEJON CARABOBO	660503	20
181	MULTISERVICIOS EL PROGRESO	CALLE BOLIVAR	654521	20
182	MULTISERVICIOS F R	AV. ELIAS CORDERO	658150	20
183	SERVICIOS FLOR DE APURE	BARRIO NUEVA BARINAS GUASIMITOS	660355	10
184	MULTISERVICIOS FRANDERA	CALLE ARZOBISPO MENDEZ 11-74	654737	26
185	MULTISERVICIOS MA-QUIN	AV. CUATRICENTENARIA	485752	20
186	MULTISERVICIOS PONTES	CALLE ARAMENDI 5-72	652825	25
187	MULTISERVICIOS ROTONDI	AV. SUCRE	660564	14
188	MULTISERVICIOS RUSTICOS	AV. CUATRICENTENARIA	660538	20
189	TALLER EZEIZA	LA REDOMA	490117	17
190	TALLER EL CAIMAN	AV. ELIAS CORDERO	656766	25
191	TALLER ELECTAR	CAMPO MOVIL	654183	30
192	TALLER EL SOL	DOMINGO ORTIZ	654574	29
193	TALLER OMEGA	AV. LIBERTAD	53990	20
194	TALLER PUNTO SUR	BARRIO PRIMERO DICIEMBRE	658379	25
195	TALLER VERGOS	BARRIO EL SAMAN	492586	20
196	TALLER CHARLES	EL COROZO	655044	25
197	TALLER ELEMCA	LA FEDERACION	654721	20
198	ELECTRO AUTO TERAN	NICOLAS BRICENO	655696	25
199	TALLER EL SAMAN	CALLE BOLIVAR 23-95	655213	25
200	TALLER SAN MIGUEL	BARRIO INDEPENDENCIA 5- 24	657447	7
201	MULTISERVICIOS RUSTICOS	AV. CUATRICENTENARIA	660538	9
202	TALLER EZEIZA	LA REDOMA	490117	17
203	TALLER MIRANDA	AV. CUATRICENTENARIA	643200	10
204	TALLER R.R.	AV. CUATRICENTENARIA	65487	7

205	TALLER EL TORO	LA FEDERACION	689076	9
206	TALLER VALDALLO	AV. ELIAS CORDERO	678549	15
207	TALLER PONTES	AV. ELIAS CORDERO	67859	14
208	TALLER MI JARDIN	BARRIO MI JARDIN	67'098	9
209	TALLER VICTOR	BARRIO MIJAGUA	98745	9
210	TALLER MI REFUGIO	AV. ELIAS CORDERO	656766	2
211	TALLER MARTINEZ	CAMPO MOVIL	654183	6
212	TALLER SALDIVIA	DOMINGO ORTIZ	654574	27
213	TALLER RENZO	AV. LIBERTAD	53990	7
214	TALLER CHUCHO	BARRIO PRIMERO DICIEMBRE	658379	9
215	TALLER ZAMORA	BARRIO EL SAMAN	492586	6
216	TALLER CHORONI	EL COROZO	655044	9
217	TALLER RIGOBERTO	LA FEDERACION	654721	8
				5000

ANEXO “G”

**EMPRESAS DEL SELECCIONADAS
PERTENECIENTE AL SECTOR
AUTOMOTRIZ REGISTRADAS EN EL INCES
BARINAS**

EMPRESAS SELECCIONADAS PERTENECIENTES AL SECTOR AUTOMOTRIZ				
Nº	NOMBRE DE LA EMPRESA	UBICACION	Nº APORTANTE	Nº DE TRABAJADORES
1	TALLER OTELO	AV. INDUSTRIAL	27475	20
86	FRENOS JARDINES	URB. RODRIGUEZ DOMINGUEZ	414268	8
87	FRENOS MARVEN	AV. MARQUEZ DEL PUMAR	40465	10
88	TALLER FRETIZAN	CALLE ARAMENDI 9-42	27485	7
89	TALLER MINIPER	BARRIO MIJAGUA II	653782	3
90	TALLER MIRANDA	AV. ANDRES VARELA	27550	4
91	VULCANIZADORA COROMOTO	AV. INDUSTRIAL	884528	8
67	FERROCCIDENTAL	AV. INDUSTRIAL 6-23	652771	7
68	MAQUINARIAS 21	CALLE CARVAJAL	484922	3
69	TALLER DOMO	SECTOR GUASIMITOS	653580	8
11	TALLER MECANICO LUSO	CALLE NICOLAS BRICEÑO 2-22	482651	2
12	TALLER MIRANDA	ES VARELA I	27550	5
13	TALLER MORA	BARRIO SANTA RITA POSTE 53	282650	2
14	TALLER PALENCIA	AV. 23 DE ENERO 15-85	492593	10
15	TALLER ROTONDI	IEDINA JIMENEZ / I	882989	8
16	TALLER SANTANA	AV. CUATRICENTENARIA	656328	5
41	AUTO MOTORS	AV- CUATRICENTENARIA	656359	4
76	TALLER VEROCA	CALLE NICOLAS BRICEÑO	490155	4
77	TALLER VIALCO	AV. 23 DE ENERO	492650	8
78	TALLER VILMAR	LA REDOMA	27508	7
79	SERVIFRENOS LA INDUSTRIAL	AV. SAN LUIS	65152	3
80	SERVICIOS JARDIN	AV. BRICEÑO MENDEZ	36052	2
81	MANTEN. MECANICO PROFI	URB. SIMON BOLIVAR	490390	2
82	MULTI SERVICIO VARINA	AV. CHUPA CHUPA	655945	8
25	TAMBOCA	AV. ELIAS CORDERO	653840	3
26	TAMBORLINI MONAI	AV. INDUSTRIAL	38908	5
27	SERVIMECA BARINAS	PLAZA ZAMORA SECTOR LA REDOMA	848098	2
28	SERVICIOS MECANICOS	AV. 23 DE ENERO	848262	5
29	MEDINA MOTORS	AV. INDUSTRIAL	848262	2
30	SERVICIOS MERIDA	LOS GUASIMITOS	658388	5
31	SERVICIOS PAGUEY	AV. MARQUEZ DEL PUMAR 14-70	849204	1
32	TALLER REYES	CARRETERA VIA SAN SILVESTRE	653611	2
33	SERVICIOS RICORDI	URB MANUEL PALACIO FAJARDO 2-18	655107	1
34	TALLER RN	URB. CUATRICENTENARIA	654075	2
35	SERVICIOS TEC Y MOTORES	CALLE PRINCIPAL LOS GUASIMITOS	658596	2
36	TALLER VALENTI	AV. GUAICAIPURO	653924	1
37	MECANICAS UNIDAS	AV. INDUSTRIAL 1-138	652823	4
38	TALLER MEPARDO	AV. AGUSTIN CODAZZI	654533	5
39	TALLER CATATUMBO	AV. FRANCISCO DE MIRANDA	653553	10
40	AUTO FRENOS BARINAS	AV. ELIAS CORDERO	38866	7
				217