



**DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PERMANENTE DE LOS RECURSOS HUMANOS, QUE PROMUEVA LA GESTIÓN INTEGRADA DE LA CALIDAD Y EL AMBIENTE EN LA SEDE DE LA EMPRESA SOCIALISTA “PEDRO CAMEJO” EN EL ESTADO LARA. VENEZUELA.**

Ing. Gustavo Rosendo<sup>1</sup>  
[rosendo1.gustavo@gmail.com](mailto:rosendo1.gustavo@gmail.com)

Ms C. Yunelsy Ortiz Chávez<sup>2</sup>  
[yortiz@facii.uho.edu.cu](mailto:yortiz@facii.uho.edu.cu)

**RESUMEN**

La investigación que nos ocupa pretende diseñar y aplicar un programa de formación permanente de los recursos humanos, que promueva la gestión integral de la calidad y el ambiente en la sede de la empresa socialista Pedro Camejo en el Estado Lara, Venezuela, para fomentar valores y conocimientos, que nos permitan ir creando una cultura ambiental en su personal operativo y administrativo. En correspondencia con la primera etapa se presenta el resultado de la aplicación de un instrumento diagnóstico y el análisis de la data generada con el programa Statgraphics.

Se visualizan rasgos de talento humano joven y de variables relacionadas con él, que muestran favorables condiciones para implementar el programa de formación permanente que permita integrar la calidad y el ambiente en todos los niveles de la empresa. Palabras claves: Formación Socialista Recurso Humano Integración Ambiente

**ABSTRACT**

We present research advances on the objective of designing and implementing a program of training of human resources, to promote integrated management and environmental quality at the headquarters of the socialist enterprise Pedro Camejo in Lara State, to promote values and knowledge, that allow us to create an environmental culture in the operational and administrative staff of the company. In correspondence with the first stage presents the results of the

---

<sup>1</sup> Gerente de Evaluación y seguimiento de la empresa “Pedro Camejo” y Docente de la cátedra de Diseño Ambiental en el PNFCa de la Universidad Politécnica “Andrés Eloy Blanco” Estado Lara Venezuela

<sup>2</sup> Máster. Profesora Auxiliar. Universidad de Holguín “Oscar Lucero Moya” AVE: XX Aniversario. Piedra Blanca. Holguín. Cuba.

implementation of a diagnostic instrument, and analysis of data generated with statgraphics programs. We detected the presence of human talent quite young, and variables related to him, which shows favorable conditions for implementing training program that will integrate quality and environment at all levels of the company.

Keywords: Training. Socialist. Human Resources. Integration.environmental

## INTRODUCCIÓN

La crisis mundial ambiental hoy se manifiesta de una forma sólida y sistemática: el cambio climático, la sequía en muchos países y las inundaciones en otros, el incremento de la cantidad y fuerza de las catástrofes naturales, así como la pobreza extrema, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo y muchas otras situaciones actuales amenazan con llevar a la humanidad a su desaparición.

Como causas fundamentales de esta problemática se plantean:

- Crecimiento descontrolado de la urbanización.
- Incremento de la contaminación del medio natural por desechos de las actividades productivas.
- Aumento sostenido de la demanda de recursos naturales.

Le pertenece a la sociedad el impulso activo y organizativo, dirigido de la relación naturaleza – sociedad, debido al trabajo y a la organización social, que sitúan al hombre en el nivel más alto de la evolución. La naturaleza, aunque no constituye la causa definitiva del desarrollo, sí lo condiciona de manera multilateral y esencial. La misma crea, el punto de partida para la vida del hombre y la existencia de la sociedad. El factor antropogénico, juega un papel significativo en la introducción de cambios profundos y radicales en el medio natural, llegando a crear nuevos medios de vida. El hombre no cambia las leyes de la naturaleza, pero sí, la forma en que las mismas se manifiestan Pérez Guerrero (2007).

Dentro de este contexto juegan un papel esencial las empresas agrícolas, las cuales poseen como procesos sustantivos el trabajo con la tierra, interactuando de forma directa, con la mayoría de los elementos ambientales naturales y construidos, por lo que se debe garantizar un recurso humano, con una la formación sólida en cuanto a la calidad de los procesos de la actividad y su integración con el ambiente.

Partiendo del desarrollo tecnológico alcanzado a nivel mundial y los niveles de productividad cada vez más crecientes, ha surgido la necesidad de estudiar el desempeño del hombre como factor más competitivo de las empresas. Por la diversidad y complejidad de las tareas que comprende la Gestión de Recursos Humanos es considerada un área interdisciplinaria, que como plantea Chiavenato (1993), abarca: psicología industrial y organizacional, ingeniería industrial, economía y derecho del trabajo, ingeniería de sistemas, de seguridad, medicina del trabajo, cibernética, entre otras actividades y disciplinas. Varios autores han trabajado la temática para su perfección entre ellos se encuentran Beer, et. al. (1989); Werther y Davis (1991); Harper y Lynch (1992); Idalberto Chiavenato (1993); Carlos Bustillo (1994); Cuesta (1999). Coincidiendo todos en definir como elementos claves, la formación y desarrollo del hombre en el ámbito laboral, para el mejor desempeño organizacional. De todos estos se destacan los modelos planteados por:

- Beer, et. al. (1989), de la Harvard Business School, plantean un modelo de GRH integrado por los factores de situación.
- La NC-3000:2007 esta se basa en la integración de los aspectos de calidad, seguridad y salud y Medio Ambiente, a través del enfoque estratégico y de procesos para aumentar la productividad logrando a la vez un desarrollo sostenible.

Del análisis realizado se puede concluir, que en los últimos tiempos se han desarrollado diversos modelos en el ámbito de la Gestión de Recursos Humanos, que tienen como fin común, lograr la competitividad de las organizaciones ante diversos factores condicionantes. Todos ellos exigen, de alguna forma, cambiar los enfoques tradicionales de tratamiento a los recursos humanos, otorgándole el significado, que por su aporte a los resultados de la organización requieren.

Como se pudo apreciar sólo el modelo de NC-3000:2007, plantea la integración de los sistemas de calidad, SST y Medio Ambiente dentro del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, como característica positiva busca la integralidad de todo el sistema, aunque no define de qué forma se integraría, ni qué aspectos, específicamente ambientales se trabajarán en el sistema. Además no aborda las particularidades del entorno de las instituciones y su relación con el proceso formativo empresarial.

Independiente a estos estudios y de forma más reciente, se estudia la Gestión Ambiental. El análisis de la literatura científica muestra un conjunto bastante amplio de trabajos encaminados a gestionar el Medio Ambiente desde sus diferentes aristas, ya sea desarrollando herramientas para ello o evaluando el impacto ambiental de determinada actividad. En este sentido se pueden señalar los trabajos de:

- Modelo de Excelencia Ambiental (M.E.M), de Miguel Ángel Rodríguez-Badal y Joan Enric Ricart (1998). Este modelo constituye un marco de referencia en el que las empresas llevan a cabo procesos de autodiagnóstico de su gestión medioambiental.
- Análisis Total de Stakeholders (T.S.A) de Marc J. Epstein (2000), es un modelo de gestión que parte del análisis completo de los impactos o la influencia de las decisiones sobre los grupos de interés de la organización.
- Modelo de gestión de las NC ISO 14000 (2000), es uno de los sistemas de gestión medioambiental más difundidos, muy influenciado por las NC ISO 9000. Se basa en filosofías de mejora continua y enfoque estratégico y de sistema.
- Marrero Arias, (2005). Metodología para Gestión Ambiental en Instituciones de Educación Superior. En este trabajo se propone un modelo, donde premia los enfoques de procesos, estratégicos y de mejora continua para la Gestión Ambiental en Instituciones de Educación Superior, acompañado de una metodología que lo concreta de forma global.

Estas propuestas tienen algunas limitantes en relación con la Gestión Ambiental integrada, ya sea, debido al carácter específico de los aspectos analizados, la no inclusión de la misma en todas las gestiones empresariales y la falta de herramientas para lograr la integración.

De lo expresado se presenta la contradicción, dada por un lado, la necesidad de mejorar el desempeño del hombre en las organizaciones y por otro lado, la falta del incremento de la conciencia y a la vez cultura ambiental del hombre en las instituciones, a través, de la integración ambiental en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, mediante el proceso de formación. Lo que muestra la carencia, a decir por las ISO, del empleo de Sistemas Integrados de Gestión apropiado para las condiciones de los países.

Estudios más recientes de varios autores plantean de diferentes formas como realizar la Gestión Integrada, esta se ha trabajado fundamentalmente desde tres enfoques:

- Medio Ambiente y la Calidad Coello (2006); Guerra (2008).
- Medio Ambiente y la Seguridad y Salud del Trabajo Tor (2003); Manresa (2008).
- Medio Ambiente, Calidad y Seguridad y Salud del Trabajo Viñas (1997); ININ (2008); Velásquez (2008); Gaiza (2008); Peña (2009).

De todas estas experiencias determinaron como puntos en común, la definición de un modelo, que representa la situación real de la interacción, la necesidad del diagnóstico a través de variables específicas y con un enfoque de proceso, facilitando el análisis de toda la organización.

De lo antes expuesto, este trabajo concluye, que en el análisis realizado no existe un modelo, un procedimiento o metodología con herramientas específicas para su diseño y aplicación, en correspondencia con el caso concreto de la Gestión Ambiental en los Recursos Humanos, a nivel institucional en el proceso de formación, como se señaló anteriormente, los modelos, procedimientos e instrumentos aplicados han sido insuficientemente desarrollados, por lo cual se requieren efectuar investigaciones que llenen este vacío.

Varios estudiosos han trabajado el tema de la formación de los recursos humanos, aportando diversas herramientas metodológicas para llevar a cabo el proceso, entre los que se destacan por sus aportes: Hinrich (1976), Harper y Lynch (1992), Flores y Larrea (1996), Alfonso (1999), Rodríguez (1999), Marrero Fornaris (2002), al analizar las etapas del proceso de formación en estos enfoques se considera positivo el carácter sistémico o interrelación entre las etapas propuestas, así mismo, la detección de necesidades formativas, como fase inicial en la mayoría de los enfoques estudiados, ya que al definirse correctamente dichas necesidades, la inversión en formación se hace sobre una base objetiva, elemento esencial para lograr resultados satisfactorios. Aunque se aprecia la carencia de una visión integral de la formación y la dimensión ambiental, así mismo, no se trabaja los enfoques de sostenibilidad, con base en este proceso.

En cuanto a formación ambiental, varias personalidades han trabajado la temática donde se pueden citar: Figueroa Hernández, 1995; Romero Cuevas, 2002; López Rodríguez del Rey, 2004; Vento Carballea, 2007; Román Molina, 2007 y Fernández Irribar, 2008. De los mismos se puede plantear, que se valora la formación desde la perspectiva pedagógica, con aportes en el campo de la educación ambiental de forma didáctica, careciendo de una visión empresarial de integración de la dimensión ambiental, en el proceso de formación de manera sostenible, sin valorar, las potencialidades de este proceso en el mundo empresarial.

De lo antes expuesto los autores de este trabajo concluyen, que en el análisis realizado no existe un modelo, un procedimiento o metodología con herramientas específicas para su diseño y aplicación, en correspondencia, con el caso concreto de la dimensión ambiental, en el proceso de formación de los recursos humanos a nivel organizacional, por lo cual se requieren efectuar investigaciones que tributen al llenado esta brecha.

Se plantea como Problema científico a resolver: La carencia de un programa institucional de formación permanente, que promueva una actitud responsable de los trabajadores para la integración de la calidad y el medio ambiente, durante el cumplimiento de sus servicios en la empresa.

El Objeto de investigación ha sido definido como: La formación de los recursos humanos sobre gestión integrada de la calidad y el medio ambiente.

Se ha propuesto como Objetivo: Desarrollar un programa de formación permanente de los recursos humanos, que promueva la gestión integrada de la calidad y el ambiente en la sede de la empresa socialista Pedro Camejo en el Estado Lara.

A partir de allí se define como Campo de Acción; La gestión integrada de la calidad y el medio ambiente en los niveles administrativos y operativos del recurso humano de la empresa.

En cuanto a métodos y técnicas para la realización del diagnóstico, que sirvió de punto de partida para esta investigación, se emplearon métodos teóricos, que permitieron una exploración inicial sobre el objeto de estudio y también métodos empíricos, a través de encuestas a los trabajadores vinculados directamente a la producción, entrevistas a todos los directivos y observación participante, dada la pertenencia de uno de los investigadores al colectivo de esta empresa. La información primaria recogida, permitió valorar la conveniencia de trabajar con toda la población, a fin de lograr resultados más precisos y eficientes.

Sustentados en paquetes estadísticos profesionales, se construyeron tablas y gráficos, se calcularon estadísticos descriptivos y de asociación, para buscar las variables de mayor relación en el objeto de estudio y sobre esta base, realizar un análisis más profundo de la situación actual de los recursos humanos en dicha empresa, sus conocimientos sobre sistemas integrados de gestión de la calidad y el ambiente y las potencialidades existentes para la formación sistemática en este tema.

## **DESARROLLO**

La presente investigación se llevara a cabo en la Empresa Socialista "Pedro Camejo" (ESPC), que es producto de una iniciativa del Gobierno Bolivariano de Venezuela y tiene entre sus principales objetivos, prestar el servicio de mecanizado agrícola, mantenimiento de la maquinaria, transporte y maquinaria pesada, a pequeños y medianos productores agropecuarios, excluidos por mucho tiempo de estos servicios, debido a lo pequeño de sus parcelas, por la lejanía de sus predios o por lo limitado de sus recursos.

En este trabajo científico, se pretende evidenciar la necesidad de la integración del ambiente y la calidad con el recurso humano de la empresa, lo cual esta fundamentado en el hecho, de que las instituciones creadas a raíz del proceso revolucionario ocurrido en Venezuela en los últimos 12 años, han carecido de dicha integralidad. Esto se debe a la urgente necesidad de generar un nuevo modelo político-productivo, con unas nuevas relaciones sociales de producción donde lo humanístico prevalezca.

Es necesario destacar, que durante 40 años en Venezuela, toda la prestación del servicio de mecanizado a los productores agropecuarios, era efectuado por la empresa privada, siguiendo la metodología de paquetes tecnológicos impuestos por las grandes transnacionales.

Desde esta visión, no se valoraba el impacto ambiental que se causaba con los servicios de: preparación, siembra, labores de cultivo y cosecha. Agroquímicos de alta toxicidad, semillas manipuladas genéticamente y el uso indiscriminado de la rastra como implemento de preparación, fueron el común denominador de los paquetes tecnológicos impuestos por las casas comerciales, acabando así con los modos de producción tradicionales y dejándonos una pésima cultura productiva.

Las instituciones creadas, a raíz del proceso revolucionario ocurrido en Venezuela en los últimos 12 años, han carecido de una verdadera y completa integración del recurso humano con los principios de calidad y manejo sustentable del medio ambiente.. El país se ha visto obligado a intervenir en la producción de bienes y servicios, dada la necesidad de cubrir las expectativas de una población en crecimiento, que demanda cada vez más y mejores servicios. Ante esta inevitable situación todo lo correspondiente a la gestión de la calidad y el medio ambiente ha sido relegado al marco legal, y es muy poco lo que se hace para la integración de estas disciplinas con el recurso humano.

Ante la realidad planteada, la ESPC, en el cumplimiento de sus funciones y objetivos, ha generado grandes impactos negativos para el medio ambiente, sin llevar a la par, programas de formación permanentes, que ayuden a minimizar los impactos y vayan creando conciencia sobre los trabajadores, de que estas acciones no deben ser subyugadas a la normativa legal vigente, sino, que debe buscarse la integración del recurso humano en la gestión de la calidad y el ambiente, mediante el diseño de un programa integral de formación permanente, que incluya a los trabajadores operativos y administrativos de la empresa.

## **PERSPECTIVAS TEÓRICAS**

Según Puchol (2007), la empresa es un sistema social abierto, sumergido en un entorno compuesto por todos los elementos sociales, políticos, económicos, axiológicos, religiosos, etc. Que integran nuestra actualidad. Como se aprecia en este enfoque, la empresa ha de ser vista como un todo, que recibe recursos financieros tecnológicos y humanos, que serán transformados en bienes y servicios.

El proceso de transformación de los recursos en bienes y servicios, obedece a una dinámica propia de cada empresa, donde el factor humano se vale de esos recursos, para generar la transformación según sus aptitudes, capacidades y nivel de formación.

Este autor plantea que los trabajadores jóvenes, más formados, son también más críticos y no están dispuestos a admitir cualquier tipo de argumento, al momento de direccionar sus funciones, lo que evidencia la necesidad de un cambio en las políticas y técnicas de dirección y gestión de los recursos humanos, las cuales son más necesarias y acuciantes que en ningún otro campo.

Según Rodríguez Serrano (2004), el entorno organizativo, el puesto de trabajo y la persona que lo desempeña, deben considerarse como elementos integrados y absolutamente interdependientes, donde el puesto de trabajo solo se concibe, integrado en un entorno organizativo más o menos complejo y su misión consiste, en solucionar problemas, para los cuales su ocupante ha de tomar decisiones, utilizando sus conocimientos, experiencia y aptitudes.

Lo anterior refleja la necesidad de una capacitación permanente del recurso humano, para que la empresa pueda crecer y tenga sustentabilidad y sostenibilidad en el tiempo. En este orden de ideas Wayne Mondy y Robert M.(2005), plantean que la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, es el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional, los autores distinguen, que la capacitación imparte a los empleados los conocimientos y las habilidades necesarios para sus actividades actuales, mientras que el desarrollo, implica un aprendizaje que va mas allá del trabajo diario y posee un enfoque a largo plazo.

Ballivian y Gonzalez (2006), citan en su artículo, a Chiavenato (2002) quien explica: "...las organizaciones están conformadas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. Para las personas, las organizaciones constituyen el medio para alcanzar varios objetivos personales, en el mínimo tiempo y con el menor esfuerzo y conflicto". Exponen los autores del artículo, que lo que realmente diferencia a una empresa de otra, es su talento humano, por lo tanto, es importante saber gestionar ese talento, y que es, por este motivo, que la concepción de la Dirección de los Recursos Humanos de las organizaciones ha cambiado y evolucionado en gran medida en los últimos años, que poco o nada tiene que ver con la administración errónea del personal. Esta evolución, es la evidencia del cambio profundo y necesario, que se está dando en la percepción que las empresas modernas han desarrollado, acerca del rol de las personas, pasando de ser un gasto inevitable a un recurso estratégico y una fuente de ventaja competitiva; o como menciona Cuesta (1997) "Los recursos humanos son una inversión y no un costo"

## **EL MEDIO AMBIENTE Y LOS RECURSOS HUMANOS**

El entorno de la empresa, no sólo contempla su radio lógico de acción, sino, que involucra el entorno existencial de sus recursos humanos. En la medida en que el ser humano se desarrolla y crece como individuo social, va afectando paulatinamente el ambiente que le rodea, igual premisa aplica para las organizaciones empresariales, sean estas de carácter público o privado. Es así, que en la medida en que el recurso humano de las organizaciones esté sensibilizado con el ambiente, tanto menor será su impacto negativo sobre la naturaleza.

Es por ello que las empresas deben invertir en la formación del recurso humano, no solo para que desarrolle las aptitudes requeridas para el cargo que ocupan en la organización, sino en el desarrollo de aptitudes acordes con el ambiente que le rodea.

Los gobiernos también han tenido que aprender a proteger el ambiente, para ello han recurrido a la implantación de normativas legales, que obligan al recurso humano y a las empresas a proteger y causar el menor daño posible a la naturaleza circundante, e incluso a decretar medidas que mitiguen los impactos causados.

Marc J. Epstein (2000) plantea, que si bien los que toman decisiones gubernamentales ciertamente entienden las consecuencias de la degradación ambiental, también necesitan entender la importancia del crecimiento económico y de las políticas balanceadas, centradas en el desarrollo sostenible. Para responder de manera efectiva a los intereses ambientales, los líderes de negocios necesitan una manera de pensar sobre los impactos ambientales y sobre como incorporar esos impactos en los procesos de toma de decisiones.

Señala este mismo autor, que la atención prestada a los problemas de la administración ambiental corporativa, ciertamente han sido incrementadas por la legislación y el cumplimiento forzoso de las obligaciones civiles y penales relacionadas. Así mismo, resalta que las actividades y los programas de la compañía, diseñadas para mejorar la responsabilidad ambiental, ciertamente crean beneficios significativos, tanto para las corporaciones, como para el ambiente, en la toma de decisiones mejoradas, costos reducidos, competitividad mejorada, y administración centrada estratégica.

Fernandez-Vitora, et. Al. (1997) Exponen que la empresa en general y la industria y la agricultura moderna en particular, principales artífices de nuestro desarrollo, se han visto constantemente en el ojo del huracán, como si fueran las únicas responsables del ritmo actual del deterioro ambiental.

En este orden de ideas, la empresa vinculada a este estudio, trata de aplicar un desarrollo agrícola moderno, gracias al apoyo logrado en convenios internacionales con las hermanas republicas de Cuba, Argentina, Brasil, China y Bielorusia. Cuyos asesores tienen frecuencia permanente en esta institución.

Estos mismos autores indican luego, las características del desarrollo sostenible, siendo las principales:

- 1) Mantiene la calidad de vida general
- 2) Permite un acceso continuo a los recursos naturales
- 3) Impide que perduren los daños al medio ambiente

Además señalan, que la gestión medioambiental sobrepasa los aspectos meramente técnicos, incidiendo prácticamente en todos los aspectos de la gestión empresarial. En definitiva, el seguimiento de la problemática medioambiental de una empresa, no es tanto un problema técnico, como un problema de gestión, requiriendo acorde con ello, soluciones adecuadas.

Granero C. y Fernando S.(2004) NC ISO 14001: Esta norma es de carácter voluntario y aplicable a cualquier organización, independientemente de su dimensión o actividad, que desee implantar un sistema de gestión ambiental que pueda ser certificado.

La norma propone un sistema de gestión medioambiental, estableciendo los requisitos de orientación para su uso. Basadas en filosofías de mejora continua y enfoque estratégico y de sistema con un carácter eminentemente preventivo y proactivo.

Los elementos antes expuestos dan la fortaleza teórica necesaria, para identificar que en la Empresa Socialista Pedro Camejo, ubicada en Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela, no cumple a cabalidad con un sistema integrado de gestión de la calidad y el ambiente, afianzado en el recurso humano. Por lo que se justifica la propuesta de un programa de formación permanente de los recursos humanos que impulse la integración del binomio calidad- ambiente.

En el desarrollo de la investigación serán empleados otros métodos teóricos y empíricos. En cuanto al análisis y discusión de resultados. Una vez transcritas todas las encuestas, se define la población como todos los individuos pertenecientes al departamento de administración que respondieron que a dicha encuesta (N=29). Para trabajar con la variable edad, se procedió a hacer un muestreo aleatorio simple (MAS), seleccionando por fórmula una muestra de tamaño  $n=23$ , a dicha muestra se le aplicó un análisis unidimensional, usando el paquete Statgrafics. A esta variable se le construyó la tabla de frecuencias y se le calcularon los estadísticos de tendencia central y de dispersión, se le hizo además, la estimación por intervalos de la media poblacional y la desviación típica, también se revisó la relación de esta variable con la variable tiempo de antigüedad en la empresa, lo cual se hizo mediante un análisis de regresión simple.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez construida la tabla de frecuencia se observa que un 91,30% de la muestra analizada, se corresponde a una edad menor de 36 años, aunado a ello el resumen estadístico provee los siguientes indicadores Media = 27,5217años; Mediana = 27,0años Moda = 18,0 años; lo cual nos da una idea de lo joven que es la población en estudio y que éste debe ser un detalle a considerar, para el éxito en la implementación de un programa de formación. Por otro lado los estadísticos que miden la dispersión de los datos para esta primera variable analizada son; Desviación típica = 8,14566; Coeficiente .de variación = 29,5972%, reflejo claro de que hay un nivel relativamente alto de variabilidad. Así mismo al construir el intervalo de confianza para la media poblacional nos indica que la misma ha de estar entre 24 y 31 años, para un nivel de confianza del 95%

El hecho de que la moda haya dado 18 años, obedece a que en la muestra fueron tomados en cuenta los pasantes, estudiantes de educación media profesional, que por lo general son contratados, una vez concluidas sus pasantías.

Esto resultados evidencian un recurso humano en pleno proceso de formación, lo que facilitaría tremendamente la implementación de un programa permanente de capacitación, con énfasis en la temática de la calidad y el ambiente.

Otra variable considerada de interés en este estudio, es el tiempo de permanencia del recurso humano en la empresa, su importancia radica en que siendo una empresa de reciente formación las posibilidades de crecimiento de este recurso son a todas luces ciertas. Esta variable tiene un valor máximo de 36 meses y un mínimo de un mes. Al revisar la relación de esta variable con la variable edad, se revisaron bajo un modelo lineal simple que dio significancia para el modelo pero con un R-cuadrado del 14,91% y un coeficiente de correlación de 0,39, indicador de que la relación funcional es débil, ante esta realidad se probó con otros modelos, siendo el modelo doble inverso el que mejor comportamiento tiene para explicar la relación funcional entre estas variables dando altamente significativo para este modelo y con un R-cuadrado del 46,24%.y el coeficiente de correlación de 0.68 lo cual refleja una relación relativamente fuerte entre las variables en estudio.

## CONCLUSIONES

Se destaca que esta investigación aún se encuentra en la fase inicial y que los datos analizados no son los definitivos, sino, que se han aprovechado como una prueba piloto de interés, tanto para la mejora del instrumento de recolección, como para visualizar las variables más susceptibles de utilizar en el futuro.

La empresa dispone de un personal administrativo bastante joven, el 91% de ellos con edades iguales o menores a 31 años y cuyo nivel académico no baja del técnico medio profesional. Este es un indicador importante ha ser tomado en cuenta al momento de diseñar un programa permanente de formación, que es el objetivo general de esta investigación.

Aunque el estudio de la relación entre las variables: edad y tiempo laborando en la empresa, fue significativo para ambos modelos de regresión utilizados (regresión lineal simple y el doble inverso), no nos dice mucho acerca de la funcionalidad de esa relación, porque sus coeficientes de determinación dieron; 14,91% para el lineal simple y 46,43% para el doble inverso. Lo cual refleja lo poco de la variación total que es explicada por cada modelo de regresión analizado.

Dos variables cualitativas, como lo son genero y niveles de formación en calidad y ambiente, también fueron revisadas y analizadas con la prueba de Chi-cuadrado, la cual reflejo la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

## **RECOMENDACIONES**

Independientemente de que los resultados obtenidos obedezcan a una encuesta diagnostico, parece viable continuar con esta investigación, para ello sería de utilidad aumentar la población objetivo y por ende aumentar la muestra, considerando esta vez un muestreo estratificado de esa población y manejando los departamentos o las direcciones como estratos.

Sería interesante bajo la premisa anterior, estudiar la relación entre las variables edad y tiempo laborando en la empresa. Así mismo, profundizar el análisis de variables como; nivel de formación en calidad y niveles de formación en variables ambientales Además de otras relaciones que pudieran generarse a la luz del avance de la investigación.

Dada la presencia de variables cualitativas en este estudio, sería recomendable el uso de estadísticas no paramétricas al momento de evaluarlas a ellas y sus posibles interrelaciones.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Ballivian D. Rafael A. Y González C. Carola T. (2006). Los Nuevos Modelos de Gestión del Principal Activo de una Empresa. Pagina Web [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com).
- Chevianato, Adalberto. (2002). Administración de los Nuevos Tiempos. Editorial McGraw-Hill. Colombia. 711p.
- Cuesta (1997). Citado por Ballivian D. Rafael A. Y González C. Carola T. (2006).
- Eipsten, Marc j. (2000). Traductor Samuel Alberto Mantilla. El Desempeño ambiental en la Empresa. ECOE EDICIONES. Primera edición. Colombia. 308p.
- Fernández-Vitora, et. al. (1997).Auditorias Medioambientales: guía metodológica. Ediciones Mundi Prensa. España. 592p
- Granero C. y Fernando S.(2004). Como implantar un Sistema de Gestión Ambienta Según la Norma ISI 14401: 2004. Fc EDITORIAL. Segunda Edición. España. 111p.
- Puchol, Luis (2007). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ediciones Díaz de Santos. Séptima edición. España. 428p
- Rodríguez Serrano, Juan Carlos (2004). El Modelo de Gestión de Recursos Humanos. Editorial UOC. España. 142p
- Wayne Mondy y Robert M. (2005). Administración de Recursos Humanos. Editada en español por Pearson Educación de México, S.A. México.560p