

**DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES  
LABORALES CON RESPECTO A LAS HORAS  
EXTRA ORDINARIAS Y SU POSTERIOR  
ADAPTACIÓN A LA LOT (LEY ORGÁNICA DEL  
TRABAJO) VIGENTE EN LAS INSTALACIONES DE  
ACUEDUCTOS DE UPATA, EL PALMAR,  
GUASIPATI, EL CALLAO, TUMEREMO Y EL  
DEPARTAMENTO DE VEHÍCULOS DE LA EMPRESA  
CVG**

Trabajo presentado ante el Departamento de Ingeniería Industrial de la UNEXPO  
Vicerrectorado Puerto Ordaz como requisito de la aprobación de la  
**PRÁCTICA PROFESIONAL**



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL POLITÉCNICA  
"ANTONIO JOSÉ DE SUCRE"  
VICE-RECTORADO PUERTO ORDAZ  
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
PRÁCTICA PROFESIONAL

**DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES CON RESPECTO  
A LAS HORAS EXTRA ORDINARIAS Y SU POSTERIOR ADAPTACIÓN A LA LOT  
(LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO) VIGENTE EN LAS INSTALACIONES DE  
ACUEDUCTOS DE UPATA, EL PALMAR, GUASIPATI, EL CALLAO, TUMEREMO Y  
EL DEPARTAMENTO DE VEHÍCULOS DE LA EMPRESA  
CVG**

Pasantía realizada en la Empresa CVG , ubicada en la Zona Altavista, en Ciudad Guayana - Estado Bolívar. El tiempo de realización de pasantía fue de seis (16) semanas, comprendidas entre el 20 de Octubre del 2008 hasta el 06 de Febrero de 2009.

---

**Arq. Ivon Fayole**  
**TUTOR INDUSTRIAL**

---

**Ing. Iván Turmero MSc**  
**TUTOR ACADÉMICO**

Puerto Ordaz, Enero de 2010

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA.....	IX
AGRADECIMIENTOS.....	X
RESUMEN.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
1.2 OBJETIVOS .....	4
1.2.1 <u>Objetivo General</u> .....	4
1.2.2 <u>Objetivos Específicos</u> .....	4
1.3 JUSTIFICACIÓN .....	5
1.4 ALCANCE.....	6
1.5 LIMITACIONES.....	7
1.6 FACTIBILIDAD.....	7
1.7 DELIMITACIONES.....	7
<b>CAPÍTULO II</b>	
2.1 RESEÑA HISTÓRICA.....	8
2.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....	10
2.3 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA .....	11
2.3.1 <u>Sector Productivo</u> .....	11
2.3.2 <u>Actividades o Producto</u> .....	11
2.3.3 <u>Tipo De Mercado</u> .....	12
2.3.4 <u>Misión</u> .....	12
2.3.5 <u>Visión</u> .....	12
2.3.6 <u>Ministerio de Industrias Básicas y Minería (Mibam)</u> .....	13
2.3.7 <u>Empresas Filiales o Tuteladas</u> .....	13
2.4 OBJETIVOS.....	17
2.4.1 <u>Objetivo General</u> .....	17
2.4.2 <u>Objetivos Específicos</u> .....	17
2.5 FUNCIONES.....	18
2.6 RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA C.V.G.....	18
2.7 ESTRATEGIA DE LA EMPRESA C.V.G.....	19
2.8 Estructura Organizativa General De La Corporación Venezolana De Guayana.....	20
2.9 Estructura Organizativa De La Oficina Corporativa De Recursos Humanos.....	21
2.10 ANÁLISIS SEGÚN SU FORMA Y OBJETO.....	22
2.10.1 <u>Relación Entre Las Unidades</u> .....	22
2.10.2 <u>Descripción de la Unidades</u> .....	22
2.10.3 <u>Nivel Corporativo</u> .....	24
2.11 AMBITO DE ACCIÓN.....	27
2.12 POLÍTICA AMBIENTAL DE LA CVG Y SUS EMPRESAS TUTELADAS.....	28

### **CAPÍTULO III**

3.1 Empleado (según LOT).....	30
3.2 Obrero (según LOT) .....	30
3.3 Obrero Calificado (según LOT).....	30
3.4 Trabajador de vigilancia (según LOT).....	31
3.5 Patrono (según LOT).....	31
3.6 Empresa (según LOT).....	31
3.7 Contrato de trabajo (según LOT).....	32
3.8 Jornada de trabajo (según LOT).....	32
3.9 Horas extraordinarias (según LOT).....	33
3.10 Proceso Administrativo.....	33
3.10.1 <u>Planificación</u> .....	33
3.10.2 <u>Organización</u> .....	34
3.10.3 <u>Dirección</u> .....	34
3.10.4 <u>Control</u> .....	34
3.11 Bases Legales (Constitución de La República Bolivariana de Venezuela).....	34
3.12 Ley Orgánica del Trabajo (LOT).....	35
3.13 De las Horas Extraordinarias de Trabajo.....	36
3.14 Convención Colectiva del Trabajo.....	36
3.15 Población.....	37
3.16 Muestra.....	37
3.17 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	37
3.18 Observación.....	38
3.19 Entrevista.....	38
3.20 DESCRIPCIÓN DE CARGO NOMINA DIARIA.....	39
3.20.1 <u>TITULO DEL CARGO: OBRERO</u> .....	39
3.20.2 <u>TITULO DEL CARGO: OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO</u> .....	40
3.20.3 <u>TITULO DEL CARGO: OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA</u> .....	43
3.20.4 <u>TITULO DEL CARGO: CHOFER DE OPERACIONES</u> .....	47
3.21 GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	49

### **CAPÍTULO IV**

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	54
4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
4.2.1 POBLACION Y MUESTRA.....	55
4.2.2 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	55
4.2.3 PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	56
4.2.4 RECURSOS NECESARIOS .....	56

### **CAPÍTULO V**

5.1 SITUACION ACTUAL.....	57
5.2 DEPARTAMENTO ACUEDUCTOS UPATA.....	57
5.3 DEPARTAMENTO DE VEHICULOS.....	71
5.4 SITUACIÓN PROPUESTA .....	80
CONCLUSIONES.....	96
RECOMENDACIONES.....	97

## INDICE DE FIGURA

	<b>Pàg.</b>
Figura N° 1 Ubicación Geográfica de C.V.G.....	10
Figura N° 2 Estructura Organizativa General de La Corporación Venezolana de Guayana.....	20
Figura N° 3 Organizativa De La Oficina Corporativa De Recursos Humanos.....	21

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfica N° 1.....	59
Gráfica N° 2.....	59
Gráfica N° 3.....	60
Gráfica N° 4.....	60
Gráfica N° 5.....	61
Gráfica N° 6.....	61
Gráfica N° 7.....	62
Gráfica N° 8.....	62
Gráfica N° 9.....	65
Gráfica N° 10 .....	72
Gráfica N° 11 .....	72
Gráfica N° 12.....	73
Gráfica N° 13 .....	73
Gráfica N° 14 .....	74
Gráfica N° 15.....	74
Gráfica N° 16.....	75
Gráfica N° 17.....	75
Gráfica N° 18.....	78

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla N°1 .....	59
Tabla N°2 .....	59
Tabla N°3 .....	60
Tabla N°4 .....	60
Tabla N° 5 .....	61
Tabla N° 6 .....	61
Tabla N° 7 .....	62
Tabla N° 8 .....	62
Tabla N° 9 .....	72
Tabla N° 10 .....	72
Tabla N° 11 .....	73
Tabla N° 12 .....	73
Tabla N° 13.....	74
Tabla N° 14.....	74
Tabla N° 15 .....	75
Tabla N° 16 .....	75
Tabla N° 17 Hasta 28 .....	82 a 87
Tabla N° 29 Hasta 40 .....	88 a 93

## DEDICATORIA

Agradecer a dios es casi un protocolo más para aprobar este proyecto, y por supuesto, yo no seré la excepción, aunque más que darle una simple dedicatoria a dios en estas líneas quisiera ratificar mi convicción cristiana porque solo dios sabe todo lo que he pasado durante esta travesía en esta ciudad para llegar a este punto, y todo lo que falta, así que como mi padre y mi madre universal te pido más fuerza para seguir y poner mi granito de arena en pro de un mundo mejor.....seré tu soldado terrenal hasta que decidas mandarme a buscar....

A mi madre, la maestra Ayarelys quien es fuente de luz y sombras en mi vida, sus enseñanzas de amor, sabiduría, humildad, justicia, lucha, abnegación, entrega total, y sobre todo a tener dignidad ante la vida y sus protagonistas. TE AMO MADRE.

## AGRADECIMIENTOS

Para tratar de ser justo quiero agradecer de manera general a todos los que aportaron para ayudarme desde aquellos que no conocía y me dieron la cola más de una vez o me dieron tickets cuando no tenía ni medio, pasando por mis ex – novias (Stefanny Caceres y Auríme Pérez) las cuales quiero muchísimo y agradezco profundamente todo lo imposible que hicieron por mí, así como también a mis tutores Iván Turmero e Ivón Fayole por su comprensión y apoyo para la elaboración de este proyecto y terminando con personas que a pesar de no tener ningún vínculo sanguíneo me abrieron las puertas de sus casas y sus corazones como son mis invaluable amigos Luis Pereira y Daniel Pereira con todos los miembros de sus respectivas familias, quizá nunca he agradecido tajantemente todo lo anterior, pero ya es algo, y lo más importante, les juro que su ayuda no será desperdiciada....GRACIAS...



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL POLITÉCNICA  
"ANTONIO JOSÉ DE SUCRE"  
VICE-RECTORADO PUERTO ORDAZ  
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDUSTRIAL  
PRÁCTICA PROFESIONAL

**DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES CON RESPECTO  
A LAS HORAS EXTRA ORDINARIAS Y SU POSTERIOR ADAPTACION A LA LOT  
(LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO) VIGENTE EN LAS INSTALACIONES DE  
ACUEDUCTOS DE UPATA, EL PALMAR, GUASIPATI, EL CALLAO, TUMEREMO Y  
EL DEPARTAMENTO DE VEHÍCULOS DE LA EMPRESA  
CVG**

Autor: Rivas Escobar Jose Gregorio

Tutor Industrial: Fayole Ivon

Tutor Académico: Ing. Turmero Iván MSc

## **RESUMEN**

El trabajo que se presenta consiste en determinar las condiciones laborales con respecto a las horas extras ordinarias ejecutadas en los departamentos de acueductos de Upata, Guasipati, El Callao y Tumeremo así como también en el departamento de Vehículos, para su posterior adaptación a la LOT vigente en la empresa CVG. Para ello se realizó un diagnostico de la situación actual a partir de la investigación de tipo descriptiva que favoreció la interpretación de los datos obtenidos mediante cuadros representativos y diagramas, los cuales mostraron información justa y necesaria, así mismo fue de tipo explicativo pues con la ayuda de investigaciones realizadas se pudo conocer e identificar las causas por las cuales se generaban horas extra ordinarias en la jornada y de esta manera lograr identificarlas, con la finalidad de tomar las acciones pertinentes para cada caso en particular, y así, velar por el fiel cumplimiento de las misiones planteadas por la empresa y las leyes de la constitución, ya que las mismas están diseñadas para garantizar y mejorar las condiciones humanas y operativas que son la causa principal de los conflictos existentes en la corporación.

**Palabras Claves:** horas extras, CVG, jornada laboral, SACOFIGO, departamento acueducto Upata, departamento vehículos.

## INTRODUCCIÓN

La Corporación Venezolana de Guayana, comúnmente identificada por sus siglas CVG, fue creada mediante la figura jurídica de instituto autónomo, por el Decreto N° 430, de fecha 29 de diciembre de 1960, en tiempos en los que en una Venezuela, aún con rasgos preponderantemente rurales, se miraba el sur del país como la posibilidad de ensayar nuevas ideas de desarrollo, con visión integral, posible a través de novedosas técnicas de planificación aplicables a la gerencia del Estado, mediante la explotación industrial de las riquezas, principalmente minerales, existentes en Guayana.

En la actualidad, los trabajadores presentan resistencia al cambio con lo que respecta la reducción de horas extras, creando un ambiente de tensión y actitud conflictiva, con temor a que su beneficio económico se vea afectado.

Por tal motivo, se elabora el siguiente informe, el cual refleja el diagnóstico de las distintas áreas, la determinación de causas y la elaboración de propuestas para erradicar el flagelo que representa para la corporación el recargo ético-económico de horas extraordinarias.

El objetivo general del presente trabajo consiste en la *Determinación de las condiciones laborales con respecto a las horas extras ordinarias y su posterior adaptación a la LOT (ley orgánica del trabajo) vigente en las instalaciones de acueductos de Upata, El Palmar, Guasipati, El Callao, Tumeremo y el Departamento De Vehículos De La Empresa CVG.*

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, en la nómina de la Corporación Venezolana de Guayana se observan altos costos con relación al incremento de horas extraordinarias, generando una fuerte erogación de dinero los cuales disparan resultados financieros impidiendo así el cumplimiento de proyectos de gran envergadura para la región.

El proceso de recolección de información durante la jornada laboral para todo trabajador consta de reportes ante el supervisor, este ultimo registra la hora de entrada y salida, vacía la información en las hojas de tiempo y semanalmente la información se envía al departamento de nomina diaria. Allí se contabilizan y se ingresan al sistema SIND (Sistema Interno de Nomina Diaria) de pago de nomina. A través del sistema se realiza automáticamente el cálculo del monto en bolívares y actualiza la información referente al sitio de pago ultimando los detalles para realizar el depósito.

Lamentablemente, el sistema SIND para el pago de nomina permite el registro de horas extraordinarias sin limitación alguna, esto, genera consecuencias dentro de las cuales destacan los costos adicionales en la nomina de la empresa y el desacato al artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo. Esto se traduce en gastos, sanciones y el desprestigio de la empresa.

Para solventar esta situación, el departamento de informática se encuentra desarrollando el sistema SACOFIGO (Sistema Contable Y

Financiero Para El Gobierno), mejor conocido a nivel empresarial como “Proyecto Orinoco” el cual está basado de manera rigurosa en los parámetros de ley, bajo el artículo 195 de la LOT, el cual regula los horarios de los trabajadores a 44 horas para la jornada diurna, 40 horas para la jornada nocturna y 42 horas para la jornada mixta. Por otra parte y según la ley, establece el máximo de horas extraordinarias de 10 horas semanales y 100 horas anuales.

En ocasiones se pueden observar departamentos con un incremento pronunciado en jornadas extraordinarias, en ciertos casos por motivos razonables e inevitables y otras que pudieran ser evitadas, que en consecuencia generan una serie de inconvenientes, unido a esto se observa que cada mes, las cifras que se manejan son más altas, ocasionando graves trastornos en el presupuesto de costos que representan erogaciones millonarias para la Corporación Venezolana de Guayana e impidiéndole a la misma el cumplimiento de grandes proyectos sociales, por tal motivo se hace necesario la *determinación de las condiciones laborales con respecto a las horas extras ordinarias y su posterior adaptación a la LOT (ley orgánica del trabajo) vigente en las instalaciones de acueductos de Upata, El Palmar, Guasipati, El Callao, Tumeremo Y En Los Departamentos De Vehículos Y Centro Infantil De La Empresa CVG.*

## 1.2 OBJETIVOS

### Objetivo General

Determinar las condiciones laborales con respecto a las horas extraordinarias y su posterior adaptación a la LOT (ley organica del trabajo) vigente en los departamentos de acueductos de *Upata, El Palmar, Guasipati, El Callao, Tumeremo y el Departamento de Vehículos de la empresa CVG.*

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- ⊕ Reconocer las principales causas por las que se generan horas extraordinarias en los trabajadores de los departamentos de *Upata, El Palmar, Guasipati, El Callao, Tumeremo y el Departamento De Vehículos de la empresa CVG.*
- ⊕ Determinar el número de empleados y cargo por cada departamento crítico.
- ⊕ Determinar las erogaciones mensuales por concepto de cancelación de horas extraordinarias para así conocer el impacto económico de las mismas.
- ⊕ Proponer un plan de grupos por escuadrillas de trabajadores con horarios rotativos para disminuir la ejecución innecesaria de horas extraordinarias.
- ⊕ Determinar los cargos dentro de la empresa que generan mayor porcentaje de horas extraordinarias dentro de los departamentos seleccionados.
- ⊕ Normar las jornadas laborales acorde a la Ley Orgánica del Trabajo mediante la implementación del cronograma de guardia propuesto por la corporación.

### 1.3 JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de esta Investigación se justifica en el sentido de que es un problema real, el cual se manifiesta en los exagerados costos que se están manejando en la sección de Nómina Diaria por concepto de horas extraordinarias en diversas unidades administrativas de esta organización. En la Corporación Venezolana de Guayana el departamento de Nómina Diaria registra todas las operaciones y situaciones relativas al proceso de pago del personal obrero, por lo tanto la información que recibe de otros departamentos debe ser lo suficientemente clara y confiable.

Los ingresos que posee una organización representan el recurso financiero que la mantienen en actividad; por tal motivo, un requisito indispensable para mantener un flujo de efectivo adecuado en cualquier organización, es lograr la información exacta, el cumplimiento de las normas y políticas y los controles adecuados.

Con el estudio de esta situación se buscara establecer ciertos lineamientos que permitan disminuir gradualmente los altos costos por jornadas extraordinarias.

*...Para que una empresa sea productiva es necesario que se dedique a reducir sus costos y uno de los aspectos más relevantes en este sentido es la estricta supervisión de las jornadas de trabajo...*

#### 1.4 ALCANCE

La investigación se realizará en la Corporación Venezolana de Guayana, específicamente en el Departamento de Nómina Sección Nómina Diaria, donde es posible detectar las debilidades presentes en cuanto al registro de las horas extraordinarias emitidas por las diferentes unidades, por ser considerada un área clave en la obtención de información para la toma de decisiones en materia de personal de nómina diaria mediante la observación y análisis de la actual ejecución de las operaciones de la institución, en la búsqueda de la corrección de tales deficiencias, se pretende realizar un análisis del impacto que genera las horas extraordinarias en el presupuesto de la Corporación Venezolana de Guayana a fin de buscar alternativas que puedan minimizar los costos por este motivo. En toda empresa es de gran importancia la elaboración de planes que faciliten la coordinación, ejecución y control de las actividades así como también de su personal. Cada decisión que se tome debe ser siempre la más adecuada de tal manera que permita a la empresa la consecución de sus objetivos y metas.

Por las razones antes expuestas la Corporación Venezolana de Guayana y específicamente el Departamento de Nómina Sección Nómina Diaria requiere de ciertos análisis y recomendaciones que permitan proporcionar herramientas necesarias para implementar una reestructuración en todas sus unidades así como también de su personal de manera de ejecutar un nueva forma para el manejo y administración de las diferentes áreas de trabajo las cuales permitan minimizar costos por conceptos de horas extraordinarias que no se ajustan a las normativas legales vigentes. En consecuencia la presente investigación pretende proporcionar a la Corporación Venezolana de Guayana ciertos lineamientos administrativos que permitan disminuir sus costos por concepto de horas extraordinarias.

## **1.5 LIMITACIONES**

Para el desarrollo de la evaluación se presentaron pequeños inconvenientes que retrasaron un poco el cronograma de actividades, debido a la indisponibilidad de tiempo por parte de las personas a ser entrevistadas, lo cual se debe al cargo que ejercen y las múltiples funciones que realizan. De igual forma, el estudio esta basado en la información recopilada directamente de los reportes del departamento objeto de estudio en la sección de nómina diaria, no se logro entrevistar al personal por falta de tiempo y disposición de dichos departamentos.

## **1.6 FACTIBILIDAD**

Para el desarrollo de la investigación, se contó con el apoyo y suministro de recursos técnicos, que garantizó la realización del mismo; entre ellos, acceso a información de la empresa y asesoría por parte de los trabajadores relacionados con el tema dentro de las instalaciones de la empresa. Debido a la importancia que representa el impacto legal y económico de las horas extra ordinarias para la empresa, se pretende que la propuesta y recomendaciones sean consideradas para implantarse en la misma.

## **1.7 DELIMITACIONES**

El proyecto de investigación se encargará de establecer el impacto económico a causa de la ejecución de horas extra ordinarias en los departamentos de acueducto en Upata y los departamentos de vehículos y centro infantil con el fin de proponer una solución práctica para eliminar o disminuir las horas extra ordinarias, cabe destacar que el proyecto implica otros departamentos pero no son objetos de estudio ya que los mismo se encuentran bajo las normativas legales dispuestas para la fecha.

## CAPÍTULO II

### GENERALIDADES DE LA EMPRESA

#### 2.1 RESEÑA HISTORICA

La Corporación Venezolana de Guayana según el decreto N° 430, de fecha 29 de diciembre de 1960, Gaceta Oficial N° 26.445. Fue fundada con personalidad jurídica propia del instituto autónomo con personalidad jurídica propia y patrimonio distinto e independiente del físico nacional, adscrito directamente a la Presidencia de la República.

La corporación Venezolana de Guayana (C.V.G) es la gerencia de desarrollo regional cuya responsabilidad se fundamenta en la promoción de inversiones, la planificación concentrada del desarrollo y la coordinación internacional de los agentes de territorio, a fin de facilitar los procesos para la realización de los proyectos y programas que dinamicen el desarrollo de la región y sus áreas de influencias en el margen norte del río Orinoco y al Sur de los estados Anzoátegui y Monagas.

La corporación Venezolana de Guayana (C.V.G) como agencia de Desarrollo Regional, centra sus esfuerzos en la Promoción de inversiones y la creación de condiciones para el asentamiento humano que le permita tener un territorio competitivo, a través de fortalecimiento del parque industrial existente, la atracción de capitales nacionales y extranjeros para su canalización hacia actividades económicas y el desarrollo de cadenas productivas que permitan articular la estructura de los sectores económicos para lograr niveles de inserción aceptables en el mundo globalizado.

Para darle cumplimiento a estas funciones, y en concordancia con los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, a través de los Ejes de Desarrollo, establece en el Plan de Desarrollo regional sus líneas de acción estratégica que completa la desconcentración de la población a través de los Ejes de Desarrollo, el fortalecimiento del sector industrial y el desarrollo de áreas especiales, para ello es fundamental la creación y coordinación de institucionalidad como elementos claves y necesarios para la atracción de inversiones y poblamientos que le den coherencia a los esfuerzos que desde la región acomoden los distintos “agentes territoriales”, a fin de crear gobernabilidad mediante instrumentos de gestión compartida.

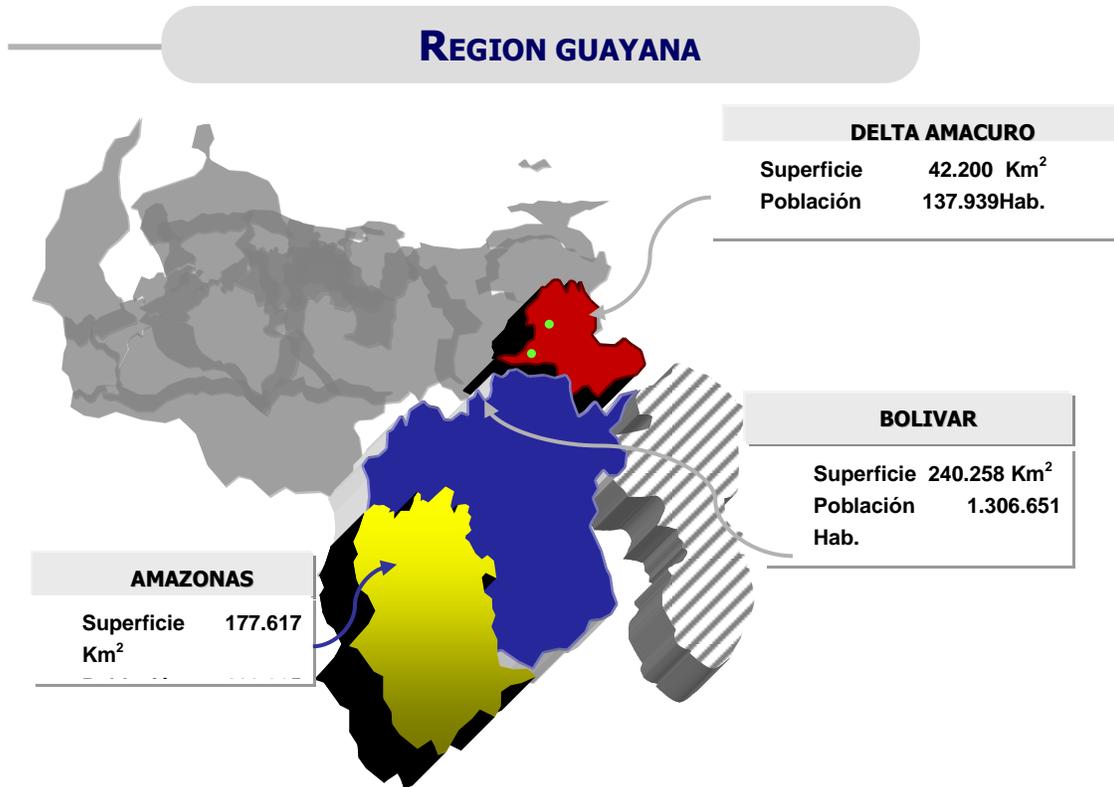
Con sus empresas tuteladas y asociaciones estratégicas con el sector privado nacional y extranjero, la C.V.G., aporta al país el 100% de producción de Aluminio primario, del hierro y el oro extraído, más del 70% de la electricidad demandada nacionalmente, el 90% de la producción del acero y del 63% de las plantaciones forestales.

La Corporación Venezolana de Guayana se encuentra ubicada al norte del Estado Bolívar y al este de la Capital del Estado, en Ciudad Guayana su ubicación es:

- Por el Norte con valle Ventuari.
- Por el Sur con calle Cuchiveros.
- Por el Oeste con carrera Macagua.
- Por el Oeste con carrera Caruachi.

La Corporación Venezolana de Guayana (C.V.G) tiene su oficina principal en el, Edificio sede de Alta Vista Norte, en la Ciudad Puerto Ordaz, Estado Bolívar, junto con sus oficinas administrativas, las demás oficinas funcionan en el ámbito geográfico de Ciudad, Estado Bolívar, en los estados Amazonas, Delta Amacuro y en la Ciudad de Caracas.

## 2.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA:



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (I.N.E)

Figura N° 1 Ubicación Geográfica de C.V.G

## 2.3 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

### 2.3.1 Sector Productivo:

C.V.G por ser un instrumento jurídico, con el rango de Ley, cumple funciones dentro de la región que afectan fuera de ésta, le corresponde la coordinación de las empresas básicas del Estado establecidas en la Región Guayana. En este sentido, C.V.G participa en la formulación, coordinación, evaluación de planes, programas, en ejecución de eventos, mejoramiento y capacitación técnica.

Las relaciones institucionales de las empresas del grupo C.V.G, con otros organismos de sector Público en materia de crédito público, régimen cambiario, contraloría, procuraduría, planificación y presupuesto, deben realizarse a través de la Corporación venezolana de Guayana.

### 2.3.2 Actividades o Producto:

La Corporación Venezolana de Guayana (C. V. G.), es una empresa que obtiene producto del *Sector Primario* que comprende las actividades de extracción directa de los recursos naturales, sin transformaciones. Normalmente, se entiende que forma parte del sector primario la minería, la agricultura, la ganadería, la selvicultura y la pesca, un ejemplo claro lo constituye la Empresa C. V. G. Minerven.

También sus actividades o productos pertenecen al *Sector Secundario* por las actividades que implica la transformación de materias primas a través de los más variados procesos productivos. Se incluyen en este sector la Empresa Siderúrgica, y las diferentes Empresas Básicas del Holding (C. V. G.) involucradas en el proceso.

De igual manera el producto, se ubica en el *Sector Terciario* el cual abarca las actividades que generan beneficios colectivos a la población, para atender las demandas tales como: transporte, comunicaciones, energía

eléctrica, sector construcción, etc. La Corporación Venezolana de Guayana a través de la Gerencia General de Obras Sanitarias e Hidráulicas (GOSH), se encarga del tratamiento y suministro de agua potable a todos los sectores del Estado Bolívar.

### **2.3.3 Tipo de Mercado:**

La Corporación Venezolana de Guayana (C.V.G.), es una empresa ubicada dentro de un mercado de competencia, pues está dirigida a desempeñar funciones requeridas al estudio planificación, coordinación y evaluación del aprovechamiento de los recursos de la zona y a la promoción del desarrollo económico, social, cultural, deportivo y recreacional a través de las empresas del grupo C.V.G, que permite satisfacer las necesidades de la región.

### **2.3.4 Misión:**

Planificar, promover y coordinar el desarrollo integral, humanista y sustentable de la región Guayana, mediante procesos participativos que integren a los diversos actores públicos y privados, con el fin de generar riqueza y bienestar en al región y el país.

### **2.3.5 Visión:**

Ser una referencia exitosa a nivel nacional e internacional de un modelo democrático y participativo para la promoción del desarrollo integral, humanista y sustentable de las regiones.

### **2.3.6 Ministerio de Industrias Básicas y Minería (Mibam)**

La Corporación en la actualidad depende de un nuevo ministerio, el titular del Mibam y C.V.G expuso las estrategias económicas, sociales, políticas, territoriales e internacionales del ministerio, ajustadas a la transformación del nuevo modelo socioeconómico venezolano que permitirá al país alcanzar la soberanía productiva.

El Viceministro de Minas crecerá y mantendrá actualizado al Catastro minero nacional. El Ministerio de Industrias Básicas y Minería (Mibam) presento los lineamientos estratégicos y principios rectores que le permitieran impulsar la soberanía productiva del país, a través del desarrollo de aguas bajo de las Industrias Básicas y del sector minero regional.

Entre lo objetivos que impulsan la línea de acción que sigue el Ministerio de Industrias Básicas y Minería (Mibam), los cuales están soportados en artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, figura trascender en el cooperativismo revolucionario y la cogestión, que implica promover modelos de participación de los trabajadores y la comunidad en proceso liderizado por el Mibam y las empresas bajo su tutela.

### **2.3.7 Empresas Filiales o Tuteladas:**

*Son las siguientes:* C.V.G Industria Venezolana de Aluminio, C.A. (C.V.G VENALUM), C.V.G Bauxilum, C.A. (C.V.G BAUXILUM), C.V.G Productos Forestales de Oriente, C.A. (C.V.G PROFORCA), C.V.G Promociones Ferroca, S.A. (C.V.G FERROCASA), C.V.G Minerven – Compañía General de Minería de Venezuela C.A., C.V.G Carbones del Orinoco, C.A. (C.V.G CARBONORCA), C.V.G Aluminio del Caroní, S.A. (C.V.G ALCASA), C.V.G Ferrominera Orinoco, C.A. (C.V.G FMO), C.V.G Compañía Nacional de Cal, C.A. (C.V.G CONACAL), C.V.G Tecmin – Técnica Minera, C.A., C.V.G Internacional., C.V.G Aluminios Nacionales, S.A. (ALUNASA), C.V.G FUNDEPORTE.

**C.V.G Industria Venezolana de Aluminio, C.A. (C.V.G VENALUM):**

- **Objetivo:** Producir y comercializar aluminio primario, es la planta reductora más grande de Latinoamérica.
- **Función:** Producir rubros de metal líquido, cilindros y lingotes, con capacidad instalada de 430000 Toneladas métricas al año.

**C.V.G Productos Forestales de Oriente, C.A. (C.V.G PROFORCA):**

- **Objetivo:** Desarrollar y elaborar plantaciones en el país para la producción de madera.
- **Función:** Comercializar la madera con sus derivados y promueve su industrialización.

**C.V.G Bauxilum, C.A. (C.V.G BAUXILUM):**

- **Objetivo:** Explotar la bauxita en la serranía de los Pijiguaos y posteriormente refinarla en la Ciudad Guayana.
- **Función:** Es satisfacer la demanda de las plantas de aluminio.

**C.V.G Promociones Ferroca, S.A. (C.V.G FERROCASA):**

- **Objetivo:** Promover el desarrollo urbano de la Región Guayana (Estado Bolívar, Amazonas y Delta Amacuro), en sus diferentes áreas: Habitacional, comercial, turístico – recreacional, Industrial, Educativa y Asistencial.
- **Función:** Fortalecer el territorio guiado por la demanda del mercado.

**C.V.G Minerven – Compañía General de Minería de Venezuela C.A.:**

- **Objetivo:** Exploración, Explotación del Mineral de Oro.
- **Función:** Comercialización del Mineral de Oro.

**C.V.G Carbones del Orinoco, C.A. (C.V.G CARBONORCA):**

- **Objetivo:** Tiene como misión producir ánodos de carbón.
- **Función:** Comercializar los ánodos de carbón.

**C.V.G Aluminio del Caroní, S.A. (C.V.G ALCASA):**

- **Objetivo:** Producir aluminio primario.
- **Función:** Comercializar el aluminio primario y su capacidad instalada es de 210000 Toneladas Métricas de Aluminio Primario al año y 60000 toneladas al año de productos laminados.

**C.V.G Ferrominera Orinoco, C.A. (C.V.G FMO):**

- **Objetivo:** Exploración y Explotación de mineral de hierro.
- **Función:** Procesar 22000 toneladas al año; Puerto: Paúla 2500 toneladas horas, y comercializar el mineral de hierro.

**C.V.G Compañía Nacional de Cal, C.A. (C.V.G CONACAL):**

- **Objetivo:** Explotación e industrialización de minerales no metálicos y sus derivados.
- **Función:** Comercializar los minerales no metálicos a los mercados siderúrgicos, agrícolas y de construcción.

**C.V.G Tecmin – Técnica Minera, C.A.:**

- **Objetivo:** Generar y Manejar información geológica – Minera – Ambiental, que contribuya con la planificación, ejecución de proyecto de investigación y desarrollo a nivel Regional y Nacional.
- **Función:** Estudiar los recursos naturales y realizar prospecciones geológicas, así con medios ambientales, catastros urbanos y rural interpretaciones de sensores remotos.

### **C.V.G Internacional.:**

- **Objetivo:** Promover a nivel internacional, los productos tradicionales y no tradicionales de la Región Guayana.
- **Función:** Vender los mismos productos a nivel internacional de la Región de Guayana.

### **C.V.G Aluminios Nacionales, S.A. (ALUNASA):**

- **Objetivo:** Manufacturar los productos de aluminio laminados sin soporte, terminados a partir de un lingote primario.
- **Función:** Es el mercadeo de los resultados de aluminio sin soporte, terminados a partir de un lingote primario.

### **C.V.G FUNDEPORTE:**

- **Objetivo:** Encargado de promover, fomentar la practica operativa y la recreación en sus aspectos físicos y culturales.
- **Función:** Difundir y transmitir las practicas operativas y la recreación en sus aspectos físicos y culturales.

## 2.4 OBJETIVOS

### **2.4.1 Objetivo General:**

- Estudiar e inventariar los recursos de la zona de desarrollo de Guayana y de aquellos situados fuera de ella, cuando las características de los programas de desarrollo lo requieren.

### **2.4.2 Objetivos Específicos:**

- Planificar, desarrollar, organizar, coordinar, controlar y evaluar el aprovechamiento racional de los recursos de la zona de desarrollo de Guayana con miras a su desarrollo integral, conforme a las directrices del Plan de la Nación.

- Programar, coordinar y ejecutar el desarrollo industrial de la zona a cargo del sector público y promover el desarrollo industrial del sector privado.

- Promover el desarrollo económico, social, cultural, deportivo y recreacional en la zona conforme a los lineamientos del plan de la nación. A estos efectos, los organismos del sector público Nacional, Estatal y Municipal, coordinan con la Corporación las actividades que realicen en la zona.

- Conservar, administrar y aprovechar las aguas del dominio público que se encuentren en la zona y en especial, estudiar, desarrollar, organizar, ejecutar y administrar los programas y proyectos destinados al aprovechamiento integral del Río Caroní y del Río Orinoco, así como sus afluentes en colaboración con los ministerios de transporte y comunicaciones, del Ambiente y de los Recursos Naturales Renovables, conforme a los programas que se elaboran al respecto.

## **2.5 FUNCIONES:**

Las actividades de la C.V.G giran alrededor de las siguientes funciones:

- Dirección, coordinación y control de las empresas del grupo C.V.G.
- Desarrollo de la infraestructura y servicios regionales.
- Promoción industrial de nuevos proyectos en minerías, industrias y agroindustrial.
- Las actividades necesarias para coordinar las funciones corporativas del grupo C.V.G.
- Realizar por decisión del Ejecutivo Nacional Cualquier otro cometido, el cual podrá referirse a operaciones fuera de la zona cuando exista una estrecha relación con lo que se realiza dentro de la misma.
- Supervisar a través de la Contraloría Interna de la Corporación, el uso correcto de las partidas presupuestarias asignadas.

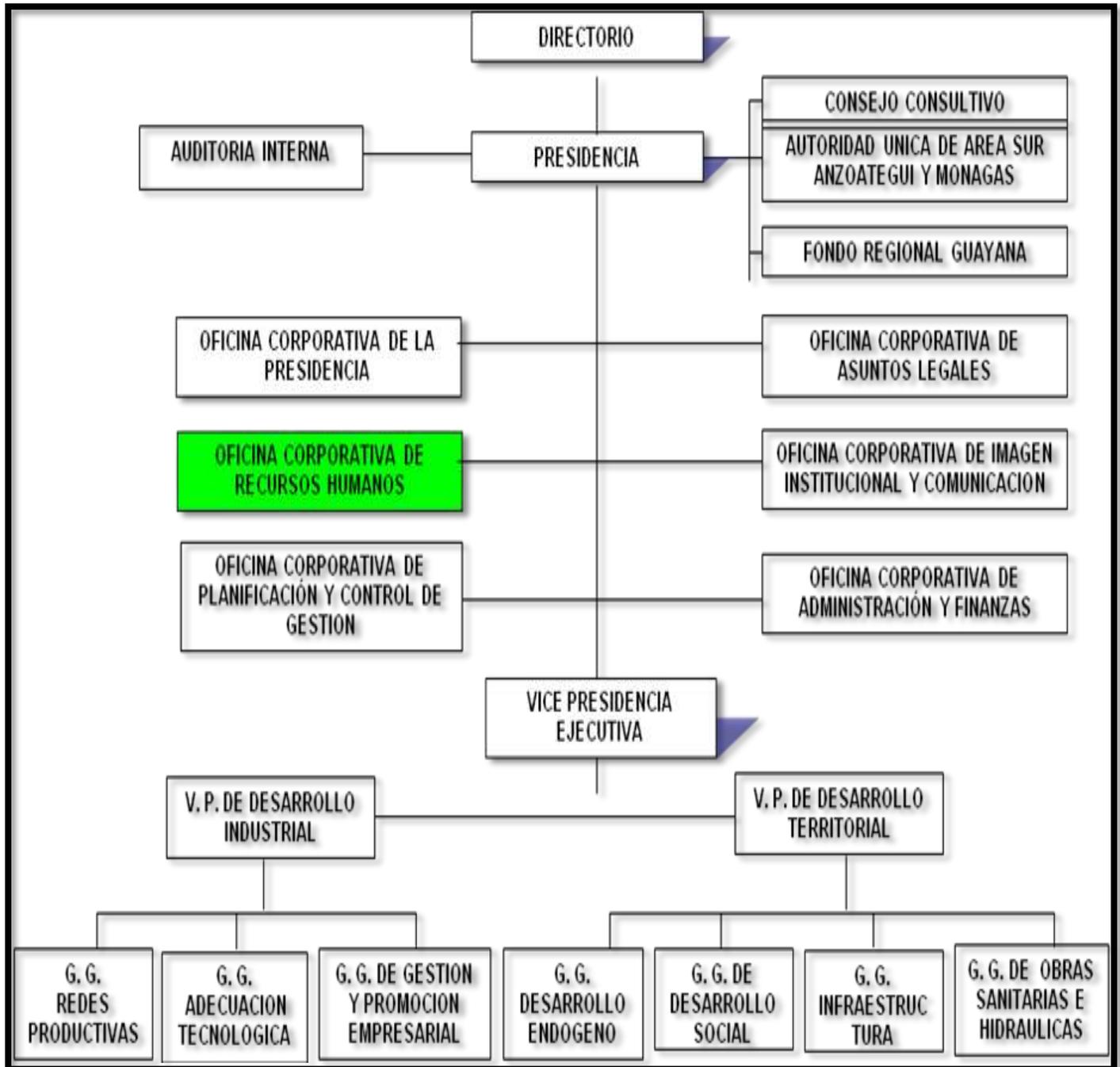
## **2.6 RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA C.V.G**

- Promover el desarrollo económico, social, cultural, deportivo, cultural, deportivo y recreacional.
- Realizar trabajos de exploración, prospección y explotación, conforme a las concesiones y delegaciones del Ministerio de Energía y Minas.
- Promover, fortalecer y coordinar la organización, programación desarrollo y funcionamiento de los servicios públicos nacionales y estatales requeridos para el desarrollo integral.

## **2.7 ESTRATEGIA DE LA EMPRESA C.V.G**

La Corporación Venezolana de Guayana (C.V.G); a través del Ministerio de Planificación y desarrollo, establece en el Plan de Desarrollo Regional sus líneas de acción estratégicas que contempla la desconcentración de la población a través, de los Ejes de Desarrollo, el fortalecimiento del sector industrial y el desarrollo del sector industrial y el desarrollo de áreas especiales.

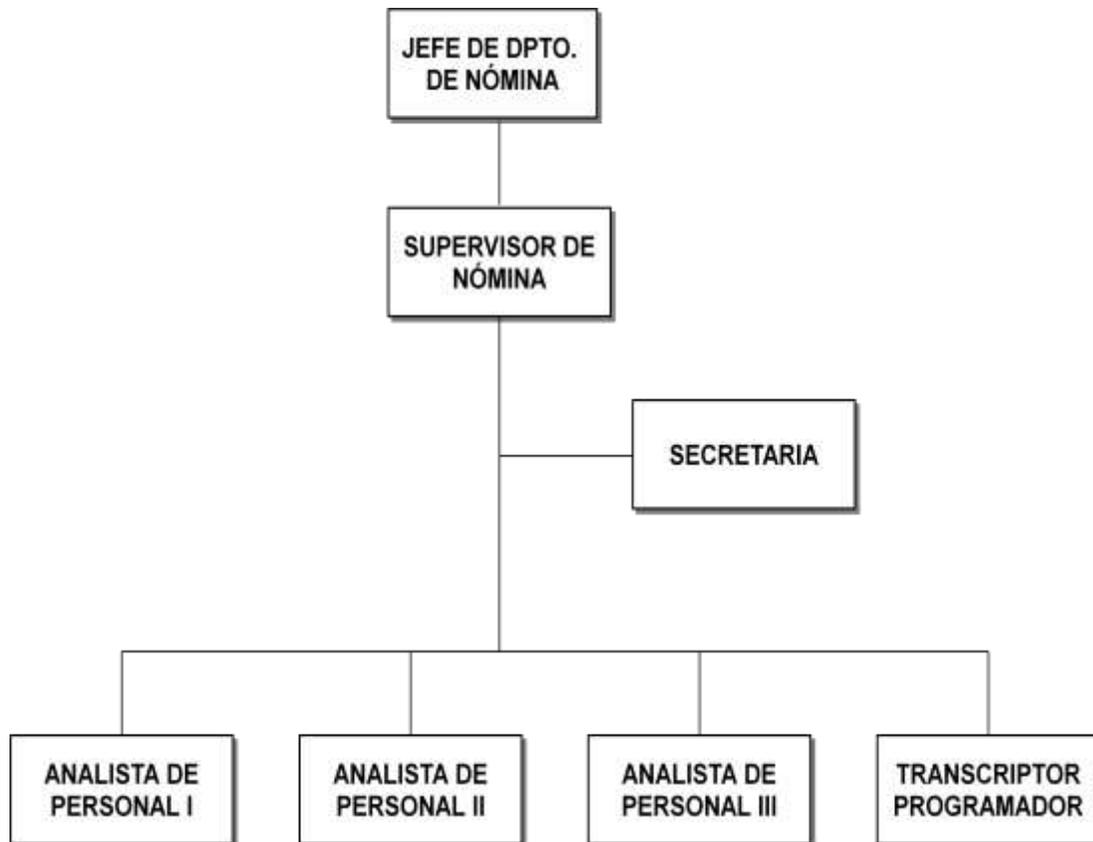
## 2.8 Estructura Organizativa General de La Corporación Venezolana de Guayana



**Fuente:** *Departamento De Desarrollo Organizacional*

Figura N° 2 Estructura Organizativa General de La Corporación Venezolana de Guayana

## 2.9 Estructura Organizativa De La Oficina Corporativa De Recursos Humanos



**Fuente:** *Departamento De Desarrollo Organizacional*

Figura N° 3 Organizativa De La Oficina Corporativa De Recursos Humanos

## **2.10 ANÁLISIS SEGÚN SU FORMA Y OBJETO:**

La estructura organizativa general de la Corporación Venezolana de Guayana es funcional, puesto que los niveles jerárquicos se presentan en forma escalonada o piramidal, el organigrama es vertical, pues las unidades organizacionales se presentan desde un nivel jerárquico superior hasta niveles inferiores que poseen diferentes características, de acuerdo a su naturaleza y función.

### **2.10.1 Relación Entre Las Unidades:**

La relación que guarden estas unidades es que todas las vicepresidencias al igual que las gerencias deben reunirse cada cierto tiempo con el comité ejecutivo para rendir cuentas y este a su vez a la Presidencia y directorio en pleno, cual se encarga del control administrativo y operativo de la Corporación.

### **2.10.2 Descripción de la Unidades:**

**Directorio:** Está integrado por el Presidente de la Institución y cuatro (4) Directorio Principales.

Este directorio tiene los siguientes objetivos:

- Dictar las normas de la política general de la Corporación.
- Definir la política de integración de las empresas del Estado a la Corporación.
- Evaluar el desarrollo y los resultados del proceso de integración de las empresas del Estado.

Este directorio tiene las siguientes funciones:

- Aprobar los programas de expansión y desarrollo de la Corporación y los de las empresas bajo su tutela, conforme al Plan de Desarrollo Económico y social de la Nación.
- Aprobar el proyecto de presupuesto anual de la Corporación y los de las empresas del Estado bajo su tutela.

**Auditoría Interna:** Esta unidad permite ayudar al directorio en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, proporcionándole a análisis objetivos, evaluaciones, recomendaciones y todo tipo de comentarios pertinentes sobre las operaciones examinadas.

**Presidencia:** El presidente del Directorio es también Presidente de la Corporación, ejerce la máxima autoridad ejecutiva y su representación legal.

Además, posee una línea de Staff conformada por:

**El Consejo Consultivo:** Es una asamblea a la disposición de la Presidencia que brinda asesoramiento para la toma de decisiones ejecutivas de la Corporación.

**La Autoridad Única de Área Sur Anzoátegui y Monagas:** Coordinar las acciones a ejecutar por la corporación, en el sur de Anzoátegui y Monagas.

**Fondo Regional de Guayana:** Se encarga de administrar y controlar el Fondo monetario de la Región de Guayana.

**Secretaria General:** Se encarga de la realización de estudios y análisis

organizativos de la estructura de la Corporación, y la dirección y redacción de los proyectos organizativos.

**Vicepresidencia Ejecutiva:** Es el órgano supervisor de todas las vicepresidencias de la Corporación y recibe apoyo de una unidad staff como es el **Comité Ejecutivo:** Es una asamblea a la disposición de la Presidencia que brinda asesoramiento para la toma de decisiones ejecutiva de la Corporación.

### **2.10.3 Nivel Corporativo:**

Está formado por Vicepresidencias Corporativas que constituyen unidades de alto nivel corporativo, con la autoridad funcional necesaria para garantizar la implantación de los sistemas de control de Unidades de Gestión de la Corporación.

**Vicepresidencia de Recursos Humanos:** Contribuye con el logro de los objetivos de la C.V.G y sus empresas filiales formulando políticas y lineamientos, así como también al desarrollo integral del recurso humano a través del adiestramiento y la capacitación del mismo, de modo que permita la conducción de procesos participativos y garantice el fortalecimiento de relaciones de trabajo armónicas.

**Gerencia general de Prevención de Riesgos:** Proponer lineamientos y estrategias para el desarrollo de programas de protección integral del patrimonio de la Corporación.

**Vicepresidencia de Imagen Institucional y Comunicación.**

**Objetivo:** Ejecutar las actividades para la promoción y proyección de la imagen del grupo CVG.

**Función:** Coordina las mismas actividades a nivel nacional e internacional.

**Vicepresidencia de Ambiente:** Diseñar lineamientos y estrategias de gestión ambiental para C.V.G y sus empresas tuteladas, en el ámbito de influencia geográfica de la corporación.

**Gerencia general de Administración Portuaria y Fluvial:** Esta dirigida a planificar, organizar, coordinar y controlar los distintos embarques que llegan o salen de los puertos y su relación con las aduanas Venezolanas.

**Vicepresidencia de Asuntos Legales:** Asesorar y prestar asistencia jurídica permanentemente a las distintas unidades de la C.V.G, así como también a las empresas del grupo, en todos los asuntos relacionados con los actos jurídicos que involucren sus actividades.

**Gerencia General C.V.G Caracas:** Se encarga de la administración General de la Corporación en Caracas y es una figura representativa ante el gobierno.

**Gerencia General de Informática:**

**Objetivo:** Planifica y dirige los esfuerzos relativos a la automatización de los flujos de información y de sistemas gerenciales a nivel corporativo.

**Función:** Coordina y supervisa los esfuerzos antepuesto a nivel corporativo.

**Vicepresidencia de Administración y Finanzas:** Definir en coordinación de la vicepresidencia corporativa de gestión empresarial, las políticas y lineamientos para las finanzas corporativas.

- Registro auxiliar de contratistas.
- Gerencia General de administración y servicios.

**Vicepresidencia de Desarrollo Agrícola y Agro Industrial:** Diseñar y proponer estrategias para el desarrollo sostenible de los sectores agrícola y forestal.

**Vicepresidencia de Desarrollo Minero:** Asistir al presidente de la C.V.G, en todo lo relativo al sector minero.

**Vicepresidencia de Gestión Empresarial:** Asistir a la presidencia en el ejercicio de la tutela de las empresas. Proponer y coordinar con la vicepresidencia de administración patrimonial las políticas y lineamientos para las finanzas corporativas.

**Vicepresidencia de Planificación:** Realizar estudios estratégicos sobre las variables que pueden afectar a la corporación y que constituyan un soporte para reducir la incertidumbre en la toma de decisiones.

**Vicepresidencia de Promoción de Desarrollo:** Proponer e impulsar estrategias orientadas a la promoción del desarrollo regional conforme a las directrices de la corporación.

**Vicepresidencia de Infraestructura:** Proponer lineamientos orientados al desarrollo de la infraestructura y de los servicios requeridos para incrementar la habitabilidad y competitividad de la región.

***La vicepresidencia se divide en:***

- Gerencia General de Obras Sanitarias e Hidráulicas.
- Gerencia General de Ingeniería y Construcción.

**Gerencia General de Bienes Inmuebles:** Definir las políticas y estrategias para la corporación en materia de bienes inmuebles orientados a la obtención de ingresos

**Gerencia General de Desarrollo Social:** Formular y proponer políticas y estrategias de naturaleza social que favorecen a la población de la región.

**Gerencia General de Coordinación Interinstitucional:** Coordinar las acciones a ejecutar por la corporación, en los estados Amazonas y Delta Amacuro, al sur del estado Bolívar y ciudad Bolívar y su zona de influencia.

## 2.11 AMBITO DE ACCIÓN

En Consejo de Ministros fue aprobado el Decreto N° 4.649, del 4 de Julio de 2006, mediante el cual se amplía la Zona de Desarrollo de Guayana, extendiéndose hasta los estados Apure y Guárico con el objetivo de fortalecer el desarrollo equilibrado del país. El ámbito de acción abarca a los estados Bolívar, Amazonas, Delta Amacuro, sur de Monagas, Anzoátegui y Guárico, y oriente de Apure.

- **Ámbito de Acción**  
Extensión: 554.101 Km<sup>2</sup>  
2.383.559 beneficiados
- **Estado Bolívar**  
Extensión 240.528 Km<sup>2</sup>  
Municipios: Cedeño, Sucre, Heres, Raúl Leoni, Caroní, Piar, Roscio, Gran Sabana, El Callao, Padre Chien y Sifontes  
1.505.448 beneficiados
- **Estado Amazonas**  
Extensión 177.617 Km<sup>2</sup>  
Municipios: Atures, Autana, Manapiare, Atabapo, Guainía, Alto Orinoco y Río Negro  
138.397 beneficiados
- **Estado Delta Amacuro**  
Extensión 40.200 Km<sup>2</sup>

Municipios: Pedernales, Tucupita, Casacoima y Antonio Díaz  
151.395 beneficiados

- **Sur del estado Guárico**

Extensión 15.093 Km<sup>2</sup>

Municipios: Camaguán, San Gerónimo de Guayabal, Las Mercedes, Leonardo Infante, El Socorro y Santa María de Ipire

86.266 beneficiados

- **Sur – Este del estado Apure**

Extensión 49.583 Km<sup>2</sup>

Municipios: Muñoz, Achaguas, Pedro Camejo, Biruaca y San Fernando

331.458 beneficiados

- **Sur del estado Anzoátegui**

Extensión 21.633 Km<sup>2</sup>

Municipios: Independencia, Francisco de Miranda y José Gregorio Monagas

90.590 beneficiados

- **Sur del estado Monagas**

Extensión 9.447 Km<sup>2</sup>

Municipios: Libertador, Uracoa, Sotillo y Maturín

80.005 beneficiados

## **2.12 POLÍTICA AMBIENTAL DE LA CVG Y SUS EMPRESAS TUTELADAS**

1. Promover el desarrollo integral de la región Guayana, cumpliendo con la legislación ambiental nacional e internacional vigente y los principios del Desarrollo Sustentable, establecidos en la Declaración de Río de Janeiro del año 1992.

2. Contribuir en la búsqueda de opciones, para el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales, la prevención y control de la contaminación ambiental y la recuperación de las áreas degradadas por las actividades humanas en la región Guayana.

3. Realizar y apoyar junto con instituciones públicas y privadas programas de educación ambiental, a fin de contribuir a mejorar la calidad ambiental de la región Guayana.

4. Promover y apoyar las iniciativas de la sociedad civil que impliquen la participación y compromiso de las comunidades con la protección de su ambiente.

5. Propiciar que los nuevos proyectos de desarrollo que promueva la

CVG, incorporen la variable ambiental desde sus inicios para prevenir los impactos negativos.

6. Asegurar que las empresas tuteladas de la CVG, se adecuen al marco jurídico ambiental venezolano.

7. Internalizar los costos ambientales asociados a los procesos productivos en la CVG y sus empresas tuteladas, y reflejar la contabilidad ambiental en los balances financieros.

8. Promover en la CVG y sus empresas la adopción de Sistemas de Gestión Ambiental, como herramienta para el mejoramiento continuo de sus actividades, productos y servicios.

9. Promover la eco eficiencia, el uso de tecnologías limpias en los procesos, el reuso, reciclaje y la minimización de los desechos y la prevención de los riesgos a la salud y el ambiente.

10. Propiciar que los trabajadores de la CVG y sus empresas, así como sus proveedores y empresas contratistas asuman los principios ambientales de la Corporación.

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO

**3.1 Empleado (según LOT):** El trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual y no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que el trabajador presta sus servicios en este caso, consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado.

El empleado es aquella persona que trabaja por un sueldo bajo relación de dependencia para un particular, una empresa o al Estado, su principal característica es que su esfuerzo es intelectual o mental; generalmente debe haber cumplido con ciertos requisitos académicos para poder cumplir eficientemente con su trabajo.

**3.2 Obrero (según LOT):** Se entiende por obrero el trabajador cuya labor predomina el esfuerzo manual o material. Son considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes.

Un obrero es aquella persona que trabaja por un salario y bajo relación de dependencia para un particular, una empresa o al Estado, su principal característica es que su esfuerzo es manual.

**3.3 Obrero Calificado (según LOT):** El que requiere de un entrenamiento especial o aprendizaje para realizar su labor. Resulta difícil diferenciar

entre la categoría de obreros y obreros calificados. Hay tratadistas que sostienen que no debe haber diferencias entre ellos.

Se entiende como obrero calificado a aquella persona que trabaja por un salario y bajo relación de dependencia para un particular, una empresa o al Estado, su principal característica es que su esfuerzo es manual, en realidad la diferencia que tiene con un obrero es que ha recibido un entrenamiento previo a la ejecución de sus actividades.

**3.4 Trabajador de vigilancia (según LOT):** se entiende como trabajador de vigilancia a: “Aquel que tenga a su cargo la supervisión del trabajo de otros trabajadores o el resguardo y seguridad de bienes”.

Aquel trabajador que no realiza tareas manuales pero tiene bajo su responsabilidad la vigilancia, supervisión o resguardo de otros trabajadores o bienes se consideran trabajadores de vigilancia.

**3.5 Patrono (según LOT):** La Ley define como patrono o empleador a toda persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.

Patrono es aquella persona natural o jurídica que tiene a su cargo la responsabilidad una empresa o una serie de actividades y personas trabajando bajo su dependencia a cambio de un sueldo o salario, es decir, es una persona o una organización que contrata personas por un sueldo.

**3.6 Empresa (según LOT):** “Unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro”.

Es una institución o una organización que reúne los factores de producción para satisfacer sus propias necesidades y las de los otros.

**3.7 Contrato de trabajo (según LOT):** Es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra, bajo su dependencia y mediante remuneración.

Sus elementos típicos:

- 1.- Prestación personal de un servicio;
- 2.- Obligarse a ejecutar una obra o prestar un servicio para un patrono;
- 3.- Que la prestación de servicio tenga lugar bajo dependencia ajena; y
- 4.- Que perciba una remuneración.

El contrato de trabajo es un documento donde se indican los derechos y deberes de los trabajadores y del patrono o la empresa, allí se estipulan las actividades que debe realizar el trabajador, como, donde y cuando las va a realizar así como también los beneficios que va a obtener por estos conceptos.

**3.8 Jornada de trabajo (según LOT):** La LOT define la jornada de trabajo como "...el tiempo durante el cual un trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos. Se considera que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad".

La jornada de trabajo se refiere al tiempo en que un trabajador va a estar sometido en la ejecución de su trabajo al patrono, es el tiempo que le debe dedicar a la realización de sus actividades.

**3.9 Horas extraordinarias (según LOT):** Las horas extraordinarias las constituyen el tiempo de prestación de servicios que excede al límite legal permitido para la jornada máxima prevista en el Art. 195 de la LOT y 90 de la Constitución. Pero no todo trabajo sometido al exceso de límite previsto en estas normas tiene que ser necesariamente remunerado como una hora extraordinaria. La circunstancia que le da ese carácter, es el evento accidental o urgente que se suscite en un determinado momento en la empresa.

Son las horas adicionales a la jornada normal de trabajo que una persona dedica a las tareas rutinarias, esto puede suceder por una causa eventual, accidental o de urgencia que tenga la empresa, y estas horas tienen una remuneración especial, así como también un límite legal establecido.

**3.10 Proceso Administrativo:** Es importante enfocar el Proceso Administrativo, dado que su estudio permite analizar la administración a través de las tareas que ejecuta un administrador en la organización, tareas que caracterizan dicho proceso y que lo definen como tal, independientemente de la organización o el nivel en que se labora. Desde el punto de vista del proceso administrativo, se consideran las siguientes funciones:

**3.10.1 Planificación:** Actividad organizacional que requiere establecer un curso preestablecido de acciones y estrategias, empezando con la determinación de metas y objetivos.

**3.10.2 Organización:** Cualquier sistema estructurado de reglas y relaciones funcionales diseñado para llevar a cabo las políticas empresariales o, más precisamente, los programas que tales políticas inspiran.

**3.10.3 Dirección:** Función desempeñada por una persona o grupo encargado del estudio, análisis, toma de decisiones y ejecución de acciones, en beneficio de la organización para la cual trabajan. Acción de planificar, coordinar y dirigir las actividades de una organización.

**3.10.4 Control:** Actitud de enfrentar una situación y manejarla con capacidad física y mental para ejecutar procedimientos de acuerdo con los planes y políticas establecidos.

### **3.11 Bases Legales (Constitución de La República Bolivariana de Venezuela)**

**Artículo 90°.** La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

**Artículo 96°.** Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El estado garantizará su desarrollo y establecerá lo

conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

### **3.12 Ley Orgánica del Trabajo (LOT):**

**Artículo 1°.** Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.

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

**Artículo 3°.** En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores.

**Artículo 189.** Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos.

**Artículo 195.** Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.

Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.

#### **5.4 De las Horas Extraordinarias de Trabajo:**

**Artículo 207.** La jornada ordinaria podrá prolongarse para la prestación de servicio en horas extraordinarias mediante permiso del Inspector del Trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones:

- a) La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias salvo en los casos previstos por el Capítulo II de este Título.
- b) Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni más de cien (100) horas extraordinarias por año.

#### **5.4 Convención Colectiva del Trabajo:**

##### **Cláusula Nº 37**

1.- La Corporación conviene en remunerar a sus trabajadores las horas extraordinarias de trabajo que realicen, tanto en los días hábiles como en los feriados o de descanso legal, con un recargo del setenta y dos por ciento (72%); sobre el salario básico por hora convenido para la jornada diurna ordinaria. El trabajo nocturno será remunerado con un recargo del cuarenta por ciento (40%) sobre el salario básico por hora convenido para la jornada diurna ordinaria.

2.- La Corporación se compromete a continuar la práctica de suministrar gratuitamente un refrigerio adecuado con un valor de Dos Mil Quinientos Bolívares (Bs.2.500,00), cuando el trabajador, una vez cumplida su jornada diaria de trabajo debe prolongarla por orden de la Corporación por más de tres (3) horas.

**3.15 Población:** La población es definida como la suma total de las unidades que se van a estudiar, las cuales deben poseer características comunes dando origen al estudio.

Según Tamayo (1999), la define como:

“Una población está determinada por sus características definitorias, por tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.”

**3.16 Muestra:** La muestra es siempre una parte o un subconjunto representativo de una población dada, estas unidades al ser escogidas, se pueden elegir al azar, de tal manera que todos los objetivos o sujetos tienen posibilidades de ser seleccionados como elementos representativos de la población de donde provienen.

Según la Universidad Santa María (2000), indica que:

“Muestra, es un conjunto de individuos extraídos de una población con el fin de inferir, mediante su estudio, características de toda la población. Se dice que una muestra es representativa cuando, por la forma en que ha sido seleccionada, aporta garantías suficientes para realizar inferencias fiables a partir de ella.”

**3.17 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos:** Comprende un conjunto de procedimientos que implican la utilización de determinadas herramientas para recabar información necesaria en el desarrollo de la investigación. Para lograr la recolección de datos de manera adecuada y

eficiente, es conveniente aplicar técnicas e instrumentos enfocados al tema a ser tratado, que permitan reflejar toda la variedad y diversidad de las situaciones. En tal sentido, a continuación se presentan las técnicas e instrumentos empleados en el estudio de investigación.

**3.18 Observación:** Observar es advertir los hechos como se presentan de una manera espontánea y consignarlos por escrito. La observación como procedimiento de investigación puede entenderse como “el proceso mediante el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos generalmente por una conjetura que se quiere investigar”.

La observación es la utilización de los sentidos para la percepción de hechos o fenómenos que nos rodean o son de interés del investigador con la finalidad de darles respuesta a algunas de las interrogantes.

**3.19 Entrevista:** Al igual que la observación, es de uso bastante común en la investigación, ya que en la investigación de campo buena parte de los datos obtenidos se logran por entrevistas. Podemos decir que la entrevista es la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales.

La recolección de información mediante la entrevista se hace directamente con personas que están involucradas a aquellos problemas que se desean investigar en este proceso se entrevista a varios trabajadores de la Corporación Venezolana de Guayana.

### **3.20 DESCRIPCIÓN DE CARGO NOMINA DIARIA**

#### **3.20.1 TITULO DEL CARGO: OBRERO**

**II: OBJETIVO:** Contribuir a la realización de los objetivos de la unidad mediante la ejecución de trabajos sencillos y rutinarios, a través del desempeño de las siguientes actividades: limpieza de las instalaciones, arborización de áreas verdes, cargar, descargar y/o transportar materiales y equipos , participar en las reparaciones en general.

#### **III. TAREAS TÍPICAS:**

1. Realizar la limpieza de aseo de las instalaciones de la Corporación, a fin de mantenerlas en buen estado.
2. Cargar y descargar materiales y/o equipos trasladándolos a los sitios que le sean indicados.
3. Cortar y recoger maleza en los sitios que lo requieran (edificios, parques, carreteras, vías de acceso, etc.).
4. Recoger los desperdicios y escombros colocándolos en los sitios destinados a tales fines.
5. Participar en la movilización o distribución de tuberías, a través de las aberturas de huecos y/o zanjas.
6. Arborizar las áreas verdes alrededor de las edificaciones.
7. Realizar reparaciones, conexiones e instalaciones de tuberías
8. Efectuar la preparación de mezclas de tierra o medios de cultivo, con la finalidad de obtener el material para la reproducción, trasplante y siembra de plantas.

#### **IV.REQUERIMIENTOS:**

**EDUCACION FORMAL:** Educación Básica

**FORMACION ARTESANAL Y TECNOLOGICA:** Cursos de albañilería, carpintería, herrería, plomería y electricidad.

**HABILIDADES Y DESTREZA:** Habilidad para recibir instrucciones, facilidad de expresión, trabajo en equipo y bajo presión, destreza manual en el manejo de materiales, equipos y herramientas utilizadas en el oficio.

**EXPERIENCIA LABORAL:** Ninguna.

**SUPERVISION RECIBIDA:** Frecuente en todas las tareas, salvo variaciones menores, son analizadas por el supervisor.

**RELACIONES HUMANAS:** Se relaciona continuamente con trabajadores de otras unidades de la empresa.

**ESFUERZO FISICO:** Se requiere un esfuerzo físico mediano, se manejan objetos peso mediano (30Kg) es necesario adoptan posiciones incómodas intermitentemente cuando realiza limpieza manual de áreas verdes y siembra de árboles.

**ESFUERZO MENTAL:** Requiere de pequeña concentración, con un tiempo de aplicación Constante.

**RESP. POR EQUIPOS Y HERRAMIENTAS:** Herramientas de trabajos, equipos de aseo y mantenimiento en general

**AMBIENTE DE TRABAJO:** Los factores que hacen desagradable el sitio de trabajo son: iluminación, calor, ruido, polvo, humedad, olores, exceso de agua, suciedad y humo.

**RIESGOS INEVITABLES:** El riesgo es significativo y puede ocurrir una incapacidad parcial grande. Las actividades de mayor riesgo es la limpieza manual de áreas verdes.

**SEGURIDAD INDUSTRIAL:** El cargo exige utilizar continuamente los implementos de seguridad, a fin de evitar accidentes laborales.

### **3.20.2 TITULO DEL CARGO:** OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO

**II: OBJETIVO:** Garantizar el funcionamiento de equipos de bombeo de aguas blancas o servidas, mediante la operación de bombas automáticas,

estanques y control de indicadores de voltaje, de acuerdo a las normas establecidas.

### **III. TAREAS TIPICAS:**

1. Realizar las operaciones de abrir y cerrar válvulas de los tanques de almacenamiento de agua, con la finalidad de mantener los niveles del mismo.
2. Realizar el engrase de las bombas cuando estas las requieran, con la finalidad de mantenerlas operativas.
3. Detectar la temperatura de las bombas, así como también el ruido de las mismas, con la finalidad de que estas se encuentren trabajando en operación normal.
4. Apagar y prender las bombas para mantener el volumen de agua requerida en los tanques, a fin satisfacer las demandas por parte de la población.
5. Revisar y tomar lectura los niveles de los tanques y/o canales de succión, a fin de obtener rendimiento y durabilidad de las mismas.
6. Revisar los equipos de bombeo, a fin de verificar que no existan botes de agua.
7. Reportar oportunamente al supervisor los desperfectos presentados en las instalaciones de la estación, así como también anotarlas en el libro de novedades, con el fin de llevar un control de las mismas.
8. Recibir y transmitir información permanentemente a través de la radio, con la planta y el resto de las estaciones, a fin de informar el nivel de agua del tanque en la estación.
9. Realizar la limpieza del área donde se encuentran los sistemas de rebombeo y tableros eléctricos.
10. Tomar muestra y realizar el análisis diario de cloro y PH, a fin de garantizar la potabilidad del agua.
11. Desconectar el interruptor principal cuando un motor este fuera de

servicio, a fin de evitar daños al equipo y/o accidentes.

12. Revisar los tableros eléctricos, llevando un control de voltaje, interruptores y megavattios, a fin de verificar que las bombas estén funcionando dentro de los rangos establecidos.

13. Operar los equipos de bombeo de aguas negras.

14. Revisar los alcantarillados, con el fin de verificar si existen obstrucciones dentro de los mismos e informar para su limpieza.

15. Participar en la limpieza de cloacas mediante la operación de bombas succionadoras.

16. Maniobrar sistema de inyección de gas cloro, controlando la dosificación de acuerdo a normas establecidas, con la finalidad de garantizar la calidad del agua que se suministra a la población.

17. Encender y apagar, según el uso, las bombas de cloración, a fin de reposar el agua y el cloro perdido en su recorrido de una estación a otra.

18. Instruir, dirigir y supervisar los trabajos del personal a su cargo.

#### **IV. REQUERIMIENTOS:**

**EDUCACION FORMAL:** Educación Básica

**FORMACION ARTESANAL Y TECNOLOGICA:** Cursos de electricidad, mecánica, seguridad industrial, lectura de medidores, manejo de cilindros de gas cloro.

**HABILIDADES Y DESTREZAS:** Habilidad para leer instrumentos de medidas (voltímetro, amperímetros, manómetros, etc.), detectar fallas y reportarlas, recibir e impartir instrucciones orales y escritas. Destreza manual.

**EXPERIENCIA LABORAL:** Tres (3) meses a un (1) año

**SUPERVISION EJERCIDA:** Requiere supervisar personal, a fin de asignarle, instruirle y comprobar el trabajo asignado.

**SUPERVISION RECIBIDA:** Frecuente en todas las tareas, salvo variaciones menores, son analizadas por el supervisor

**RELACIONES HUMANAS:** Se relaciona en ocasiones con trabajadores en otras unidades de la empresa y público en general.

**ESFUERZO FISICO:** Se requiere de esfuerzo físico mediano, se manejan objetos peso medianos (30KG), es necesario adoptar posiciones incómodas intermitentemente, manipula los equipos, válvulas y destapes de cañerías.

**ESFUERZO MENTAL:** Requiere de alta concentración, con un tiempo de aplicación constante.

**RESP. POR EQUIPOS Y HERRAMIENTAS:** Equipos de bombeo, motores, transformadores, manómetros, tableros de control, cilindros de gas cloro.

**AMBIENTE DE TRABAJO:** Los factores que hacen desagradable el sitio de trabajo es: calor, humedad, ruido, exceso de agua.

**RIESGOS INEVITABLES:**El riesgo es muy significativo y puede ocurrir una incapacidad parcial grande. Las actividades de mayor riesgo cuando manipula los cilindros de gas cloro, inspección de los tableros eléctricos, destape de cañerías y poner en funcionamiento de los motores.

**SEGURIDAD INDUSTRIAL:** El cargo exige utilizar continuamente los implementos de seguridad, a fin de evitar accidentes laborales.

### **3.20.3 TITULO DEL CARGO: OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA**

**II: OBJETIVO:** Garantizar el tratamiento del agua suministrada por los acueductos, mediante la programación y control de arranques, ratas de consumo, llevado de tolvas, toma de muestras y demás operaciones de la planta.

### III. TAREAS TIPICAS:

1. Participar en las labores generales de limpieza de la planta de tratamiento
2. Vaciar sacos de sulfato de aluminio y cal en las tolvas de los dosificadores químicos.
3. Realizar el pesaje de las sustancias químicas (sulfato de aluminio, carbonato de sodio, hidróxido de calcio, etc.), con una balanza especial registrando las anotaciones.
4. Verificar los cilindros de gas cloro para determinar el tiempo de funcionamiento, así mismo participar en el cambio cuando estas los requieran.
5. Revisar diariamente el funcionamiento de las máquinas de dosificación, chequeando los niveles de aceite, lubricación, las correas, balanzas y efectuando ajustes requeridos.
6. Verificar el funcionamiento de los dosificadores de sustancias químicas (carbonato de sodio, cal, cloro y sulfato de aluminio ), con la finalidad de mantener los niveles de sustancias requeridas en los mismos.
7. Accionar las válvulas para regular la distribución del agua
8. Verificar cada hora el funcionamiento de los equipos de bombeo o rebombeo, a fin de controlar los niveles de los estanques, para evitar que las bombas puedan trabajar en vacío y dañarse.
9. Observa los contadores e indicadores del cuadro de control para determinar el gasto de agua y otros factores.
10. Operar los controles para poner en funcionamiento las unidades de filtración, clorinación de agua y aparatos de inyección de sustancias químicas.
11. Realizar el cambio de balanza de las bombas.
12. Dirige la entrada del agua sin purificar en la planta, abriendo las válvulas, poniendo en marcha los motores eléctricos y las bombas y regulando su funcionamiento.
13. Añadir al agua cantidades determinadas de cloro, cal u otros productos

químicos para desinfectar, desodorizar y clarificar el agua o regular los dispositivos automáticos de admisión de los productos químicos en las dosis deseadas.

14. Bombea el agua depurada a los conductos principales.
15. Operar en funcionamiento o detener los dosificadores del sulfato de aluminio, cal, cloro, carbonato de calcio, a fin de mantener residuales de cloro y el Ph, en el tratamiento de agua.
16. Revisar y controlar el funcionamiento de los filtros, nivel de entrada y salida de agua, perdida de carga carrera de filtración para aumentar o disminuir el flujo del agua según los requerimientos del plan diario.
17. Controlar y operar la entrada de agua cruda a la planta, para el manejo de filtración y verificación del lavado superficial y general de los filtros.
18. Realizar aforos en las unidades filtrantes, utilizando varas de medición, con el fin que se determinar la eficiencia del filtro.
19. Realizar anotaciones de los productos químicos y grados de cloración de agua de filtración de entrada y de salida
20. Poner en marcha los agitadores para mezclar los ingredientes, dejar que las impurezas se depositen en el fondo y las separa filtrando el agua en la instalación de filtración.
21. Realizar inspección general de los equipos tanto eléctricos, como mecánicos, a fin de verificar el funcionamiento de los mismos e informar al supervisor cualquier anomalía.
22. Chequear el nivel de los silos, a fin de verificar y garantizar la dosificación de las sustancias químicas.
23. Realizar recorrido por las estaciones de bombeo que conforman el acueducto, a fin de verificar el buen funcionamiento de los equipos
24. Instruir, dirigir y supervisar los trabajos del personal a su cargo.
25. Realizar maniobras en redes de distribución de agua.

#### **IV.REQUERIMIENTOS:**

**EDUCACION FORMAL:** Educación Básica

**FORMACION ARTESANAL Y TECNOLOGICA:** Cursos de electricidad, mecánica, seguridad industrial, lectura de medidores, manejo de cilindros de gas cloro.

**HABILIDADES Y DESTREZAS:** Habilidad para leer instrumentos de medidas (voltímetro, amperímetros, manómetros, etc.), detectar fallas y reportarlas, recibir e impartir instrucciones orales y escritas. Destreza manual.

**EXPERIENCIA LABORAL:** Tres (3) meses a un (1) año

**SUPERVISION EJERCIDA:** Requiere supervisar de 3 a 5 personal, a fin de asignarle, instruirle y comprobar el trabajo asignado.

**SUPERVISION RECIBIDA:** Frecuente en todas las tareas, salvo variaciones menores, son analizadas por el supervisor

**RELACIONES HUMANAS:** Se relaciona en ocasiones con trabajadores en otras unidades de la empresa y público en general.

**ESFUERZO FISICO:** Se requiere de esfuerzo físico moderadamente grande, se manejan objetos pesados, cuando se impulsa sustancias químicas y se manipulan los silos.

**ESFUERZO MENTAL:** Requiere de alta concentración, con un tiempo de aplicación constante.

**RESP. POR EQUIPOS Y HERRAMIENTAS:** Dosificadores, bombas eléctricas, evaporadores, equipos de mecánica, comparadores para medir PH o cloro residual, clorinadores, grúas, motores eléctricos, elevador de sustancias, tableros de control, cilindros de gas cloro, vibradores, remodeladores, alicates, llaves de tubo, radio, calculadora.

**AMBIENTE DE TRABAJO:** Los factores que hacen desagradable el sitio de trabajo es: calor, humedad, ruido, polvo y olores.

**RIESGOS INEVITABLES:** El riesgo es muy significativo y puede ocurrir una incapacidad parcial grande. Las actividades de mayor riesgo cuando manipula los cilindros de gas cloro, y puesta en funcionamiento los motores.

**SEGURIDAD INDUSTRIAL:** El cargo exige utilizar continuamente los implementos de seguridad, a fin de evitar accidentes laborales.

### **3.20.4 TITULO DEL CARGO: CHOFER DE OPERACIONES**

**II: OBJETIVO:** Transportar materiales, mercancías, equipos, herramientas, trabajadores, mediante la ejecución de actividades como: conducir vehículos 150, 350, 750 y autobuses hasta de 34 puestos, a fin de garantizar un eficiente servicio.

#### **III. TAREAS TÍPICAS:**

1. Traslado de personal desde el campamento o residencia a los sitios de trabajo y viceversa.
2. Transportar materiales, mercancías, herramientas y/o equipos a los lugares indicados por su supervisor: siendo responsable de las mismas hasta efectuar la entrega en el lugar de destino
3. Recibir requisiciones de materiales y mercancías, con el objeto de retirar las mismas del almacén, revisarlas y firmar las requisiciones en señal de recibo.
4. Efectuar pequeñas reparaciones mecánicas, cambiar neumáticos cuando estos lo requieran, mantener el vehículo limpio e informar a su supervisor inmediato sobre cualquier falla que no esté a su alcance corregir.
5. Trasladar vehículos con desperfectos mecánicos a los talleres indicados
6. Llevar un control del servicio y mantenimiento preventivo.
7. Retirar del departamento de Vehículo los fines de semana la orden de gasolina.
8. Entregar documentación y recaudos a otras unidades indicado por su supervisor

#### **IV. REQUERIMIENTOS:**

**EDUCACION FORMAL:** Educación Básica

**FORMACION ARTESANAL Y TECNOLOGICA:** Curso de mecánica básica.

**HABILIDADES Y DESTREZAS:** Habilidad para detectar fallas mecánicas,

recibir instrucciones orales y escritas. Destreza en el manejo de vehículos de carga, (transporte 350, autobuses, pick-up, etc.).

**EXPERIENCIA LABORAL:** De uno (1) a tres (3) años

**SUPERVISION RECIBIDA:** Varias veces al día, esto para informar o recibir asesoría y/o asignaciones

**RELACIONES HUMANAS:** Se relaciona continuamente con trabajadores en otras unidades de la empresa y público en general.

**ESFUERZO FISICO:** Se requiere de esfuerzo físico moderadamente grande, se maneja objetos pesados, las actividades de mayor esfuerzo físico es al conducir el vehículo.

**ESFUERZO MENTAL:** Requiere de alta concentración, con un tiempo de aplicación constante.

**RESP. POR EQUIPOS Y HERRAMIENTAS:** Vehículo, materiales, equipos y herramientas.

**AMBIENTE DE TRABAJO:** Los factores que hacen desagradable el sitio de trabajo es: calor, ruido y humo.

**RIESGOS INEVITABLES:** El riesgo es muy significativo y puede ocurrir la muerte. Las actividades de mayor riesgo puede es al conducir y remolcar vehículos, operar equipos de sistemas hidráulicos.

**SEGURIDAD INDUSTRIAL:** El cargo exige cumplir continuamente con las normas de seguridad, y señales de tránsito a fin de evitar accidentes.

### 3.21 GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS

**Contrato:** Acuerdo entre dos o más personas, establecido legalmente, por el que se determinan unos derechos y obligaciones para las partes, que se obligan a hacer o no hacer algo.

**Contrato Laboral:** Contrato entre la empresa y el trabajador en el que se determinan las condiciones de trabajo y la duración del mismo.

**Control:** Actitud de enfrentar una situación y manejarla con capacidad física y mental para ejecutar procedimientos de acuerdo con los planes y políticas establecidos.

**Controles Internos:** Método y mediciones empleados para promover la eficiencia laboral, que incluyen políticas y procedimientos propuestos por la dirección de la empresa.

**Convenio Colectivo:** Pacto suscrito como resultado de una negociación entre un empresario o grupo de empresarios y un sindicato, que fija las condiciones de trabajo y los procedimientos para resolver los conflictos que puedan surgir mientras el acuerdo está vigente.

**Corporación:** Organismo con un propósito definido, utilidad social declarada, delegación de poder, entidad legal y pasivo limitado.

**Documento:** Título o prueba escrita, un documento histórico. Cualquier cosa que sirve de prueba.

**Empresas Privadas:** Son aquellas cuyo capital pertenece a personas diferentes al Estado, es decir, a particulares, son instaladas con el propósito de producir bienes o servicios y ofrecerlos a la venta con el objetivo

fundamental de obtener ganancias o riquezas para su(s) propietario(s).

**Empresas Públicas:** Son aquellas cuyo capital pertenece totalmente al Estado y que tienen como objetivo fundamental producir bienes o servicios para satisfacer las necesidades colectivas de sus habitantes.

**Hora Extra:** Total de tiempo trabajado que sobrepasa las cuarenta horas semanales. Horas trabajadas por un empleado más allá de las horas prefijadas en el contrato

**Jornada de Trabajo:** Tiempo de duración del trabajo diario del personal. La jornada puede ser por turnos, intensiva, continuada (generalmente, una hora de pausa al mediodía) o partida.

**Maestra:** Manual que muestra un reporte semanal del trabajador donde indica todas las deducciones y asignaciones que se le hicieron en esa semana, también el status en que se encuentra el trabajador, datos personales, unidad adscrito y cargo que devenga.

**Movimiento de Personal:** Planilla que muestra los dato del trabajador, fecha de ingreso, fecha de culminación de servicios, denominación del cargo, condición contractual, salario, ubicación geográfica, sueldo, ubicación administrativa, entre otros.

**Personal:** Es aquel conjunto de personas que trabajan en una misma organización, es decir, el recurso humano con que cuenta la empresa para desarrollar sus obligaciones y lograr metas.

**Planificación:** Establecimiento de programas económicos con indicación del objetivo propuesto y de las diversas etapas que hay que seguir, así como la estructuración de organismos adecuados para esta realización.

**Propuesta:** Conjunto de alternativas de solución que se presentan a una organización con objeto de solventar determinada problemática existente en el medio.

**Responsable:** El que responde de los actos que ejecuta uno u otra persona. Persona que tiene la capacidad para tomar decisiones, dirigir una actividad, etc. Garante, solidario.

**Salario Básico:** Remuneración mínima percibida por los trabajadores independientemente del trabajo realizado.

**Salario Normal:** Es el salario devengado por el trabajador en forma regular y permanente. Es la base del cálculo para el pago de contribuciones, vacaciones y horas extras y días feriados. Si una prestación no tiene carácter salarial no podrá formar parte del salario normal.

**Salario Integral:** Se emplea para el cálculo de prestaciones de antigüedad e indemnización por despido, es decir, que la prestación periódica de antigüedad que el patrono deberá abonar al trabajador todos los meses se hará a base del salario integral así como también por despidos, lo cual quiere decir que incluirá todo lo que el trabajador haya percibido por su labor en la empresa.

**Sistema:** Conjunto de elementos que conforman un todo, adecuadamente coordinados e integrados con el objeto de lograr determinados objetivos y metas.

**Sistema de Control:** Conjunto de normas que evalúan permanentemente los resultados de las operaciones a fin de cumplir con los planes ideados.

**Solicitud:** Memorial en que se solicita alguna cosa: dirigir una solicitud.

**Suministrar:** Proveer a uno de alguna cosa. Abastecer, aprovisionar, equipar, proveer, surtir.

**Supervisor:** Persona que tiene la responsabilidad gerencial, generalmente con poder para contratar, despedir o tomar decisiones.

**Supervisor Inmediato:** Directivo situado sobre un empleado y que es responsable de su actividad.

**Verificar:** Comprobar. Verificar una cuenta. Contrastar, examinar.

**Vacaciones:** 15 días de descanso, más 1 día adicional por cada año trabajado.

Art.219 (LOT): Cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a 1 día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de 15 días hábiles. Fecha de vigencia de esta Ley 01-05-91.

Cuando se deben tomar: Art. 230 (LOT): La época en que el trabajador debe tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador y el patrono. Si no llegasen a un acuerdo el inspector del trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de 6 meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación prevista en el artículo anterior. Los trabajadores con responsabilidad familiares tendrán preferencia para que sus vacaciones coincidan con sus hijos, según el calendario escolar.

**Liquidaciones:** Es el pago de prestaciones sociales, que se le da al trabajador al culminar su servicio en la empresa, ya sea fijo o servicio temporal.

De la Terminación de la Relación de trabajo. Art. 108: después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio o fracción superior a seis meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta ley, el patrono pagara al trabajador adicionalmente dos días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta 30 días de salario.

**Pago de Intereses Anualmente:** La entidad financiera o el fondo de prestaciones de antigüedad, según el caso, entregara anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada. Asimismo, informara detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses.

**Pago de Antigüedad al finalizar el contrato:** Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad.

## CAPÍTULO IV

### MARCO METODOLÓGICO

#### 4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio realizado en el departamento de nómina diaria de CVG, es de tipo *descriptivo-explicativo*; ya que permitió describir y analizar detalladamente el costo económico y causas primarias de la ejecución de horas extraordinarias.

Es descriptivo, pues su finalidad es describir, registrar, analizar e interpretar a partir de datos documentales, las características propias de cada departamento, buscando mostrar una interpretación correcta de los hechos que se presentan actualmente, sin llegar a manipular las variables, igualmente es explicativo, debido a que no sólo busca describir o acercarse al problema actual, sino que intenta encontrar y determinar las causas del mismo; basándose en la generación de teorías y pretendiendo detectar las relaciones entre eventos de la hipótesis causal.

#### 4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación que se llevó a cabo fue de tipo documental; ya que esta se basó en la búsqueda, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, de los obtenidos y registrado por el personal que labora en el departamento de nómina diaria de CVG , por medio de los reportes semanales, mensuales, y soportes de los mismos.

#### 4.2.1 POBLACION Y MUESTRA

Para la realización de este estudio, la población estuvo constituida por los departamentos de acueductos de Upata, El Palmar, Guasipati, El Callao, Tumeremo y en los departamentos de Vehículos de la empresa CVG.

La muestra estuvo constituida de la siguiente manera:

- ⊕ Departamento Acueducto Upata: En los cargos de Operador de planta de tratamiento, Operador de estación de bombeo y Obreros.
- ⊕ Departamento Vehículos: En los cargos de chofer de servicios generales, chofer de operaciones, controlador de transporte, obrero.

#### 4.2.2 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Para el desarrollo del estudio seleccionado, fue necesario contar con datos que nos proporcionaran información clara y precisa sobre la situación actual y así lograr los objetivos de la investigación; es por ello que se usaron diversas técnicas e instrumentos con el fin de obtenerlos.

Las técnicas de recolección de datos empleadas son:

- ⊕ Revisión documental: como normativas, manuales, reportes semanales y mensuales pertenecientes de la empresa.
- ⊕ Entrevistas: realizadas por medio del diálogo directo con el personal que labora en la empresa con el fin de obtener respuestas y opiniones técnicas precisas a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. Estas se realizaron de manera *no estructurada*, pues es más flexible y abierta,

aunque los objetivos de la investigación rigen a las preguntas, su contenido, orden profundidad y formulación se encuentra por entero en manos del entrevistador.

- ⊕ Recopilación de Datos: a partir de los reportes mensuales y comparaciones mensuales que se realizan en los diversos departamentos objeto de estudio, con la finalidad de llevar el registro y control de los costos asociado a la ejecución de horas extraordinarias.

#### 4.2.3 PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

- ⊕ Revisión de los reportes semanales, mensuales y comparaciones mensuales, emitidas en el departamento de nomina diaria
- ⊕ Clasificar y ordenar la información recolectada.
- ⊕ Elaborar cuadros de control, con la finalidad observar el comportamiento de los datos.

#### 4.2.4 RECURSOS NECESARIOS

##### Recursos materiales:

- *Lápiz y papel:* usados en la toma de datos, y elaboración de las entrevistas no estructuradas realizadas al personal.
- *Computador:* para la transcripción de información, uso del correo interno y Sistema Documentos Internos y la elaboración de dicho estudio
- *Disco extraíble:* para garantizar el resguardo de la información para el desarrollo de dicho estudio.
- *Software de de análisis y estructuración de datos:* Excel 2007, Microsoft Word 2007, Power Point 2007,Block de notas.

## CAPÍTULO V

### ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1 SITUACION ACTUAL

#### 5.2 DEPARTAMENTO ACUEDUCTOS UPATA

Este departamento se encarga del servicio de distribución de agua potable y saneamiento del vital líquido, para mantenerlo en condiciones óptimas de calidad, cantidad y continuidad así como también, garantizar el proceso industrial del agua, que incluye: captación, transporte, potabilización y distribución a los fines de que sea apta para el consumo y uso humano.

Dentro de sus principales actividades se encuentran:

- Producción de Agua Potable (Captación, Aducción, Potabilización, Almacenamiento y Distribución).
- Reparaciones de fallas en el sistema de agua potable y saneamiento.
- Análisis de calidad de agua (fisicoquímicos y bacteriológicos).

El acueducto Upata de la Corporación Venezolana de Guayana está integrado por un total de 34 trabajadores en promedio bajo régimen de pago semanal. Discriminados en los siguientes cargos de forma general:

- 10 ayudantes
- 10 operadores de bombeo
- 8 operadores de planta de tratamiento
- 6 obreros

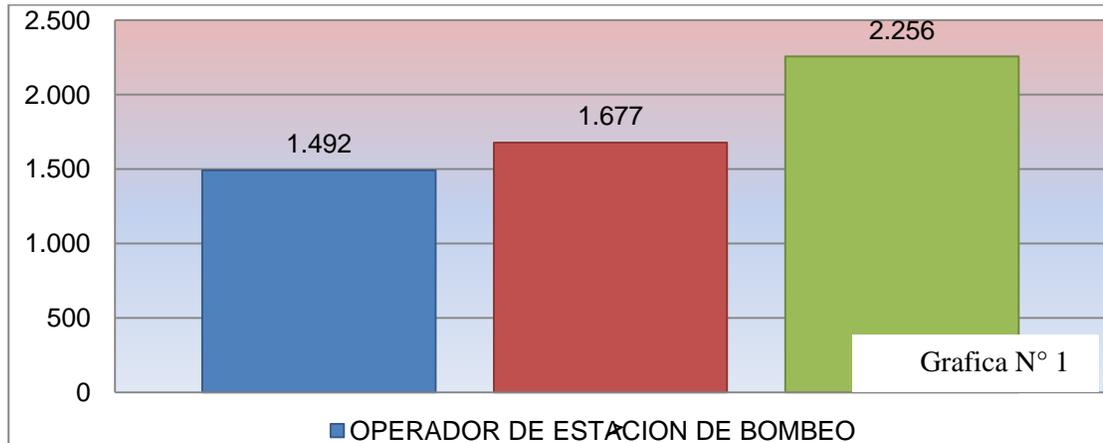
Realizando un análisis de datos históricos desde la semana 1 hasta la 9 y desde la semana 36 hasta la semana 44 se determinó que semanalmente los trabajadores de cada puesto de este departamento laboran horas extraordinarias, alcanzando un máximo de 37 horas en el peor de los casos, lo que representa una violación al artículo 207 de la actual LOT (Ley Orgánica Del Trabajo). Esto representa un gasto promedio de 341,11 BsF. Semanales de igual forma en el peor de los casos.

Para la observación más clara y directa, los datos se presentan en gráficos de frecuencia donde en el eje de las abscisas encontramos los diversos puestos de trabajo objeto de estudio y en el eje de las ordenadas ubicamos el monto en Bs.F (Bolívares fuertes), esto en base a las horas extras totales trabajadas por mes descrito en tabla y su costo directo asociado, de igual forma , se presenta gráficos de relación con los puestos de trabajos y el porcentaje asociado al costo total por mes descrito en tablas.

### COSTOS TOTALES POR PUESTO DE TRABAJO

Tabla N° 1

Puesto De Trabajo	OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	OBRERO	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO
<b>MONTO</b>	1.492	1.677	2.256
<b>H-H TRABAJADAS</b>	191	244	280
<b>NUMERO DE TRABAJADORES</b>	12	14	13

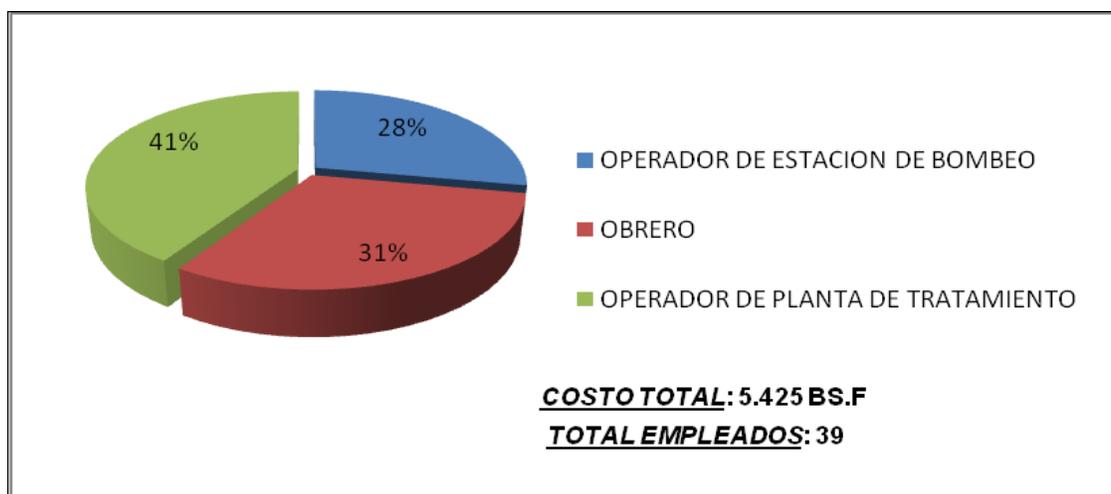


### PORCENTAJE DE PUESTO DE TRABAJO CON RELACION AL COSTO TOTAL ENERO 2008

Fuente: *Elaboracion propia*

Tabla N° 2

Puesto De Trabajo	OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	OBRERO	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO
<b>PORCENTAJE (%)</b>	28	31	41
<b>COSTO TOTAL BS.F</b>	1.492	1.677	2.256



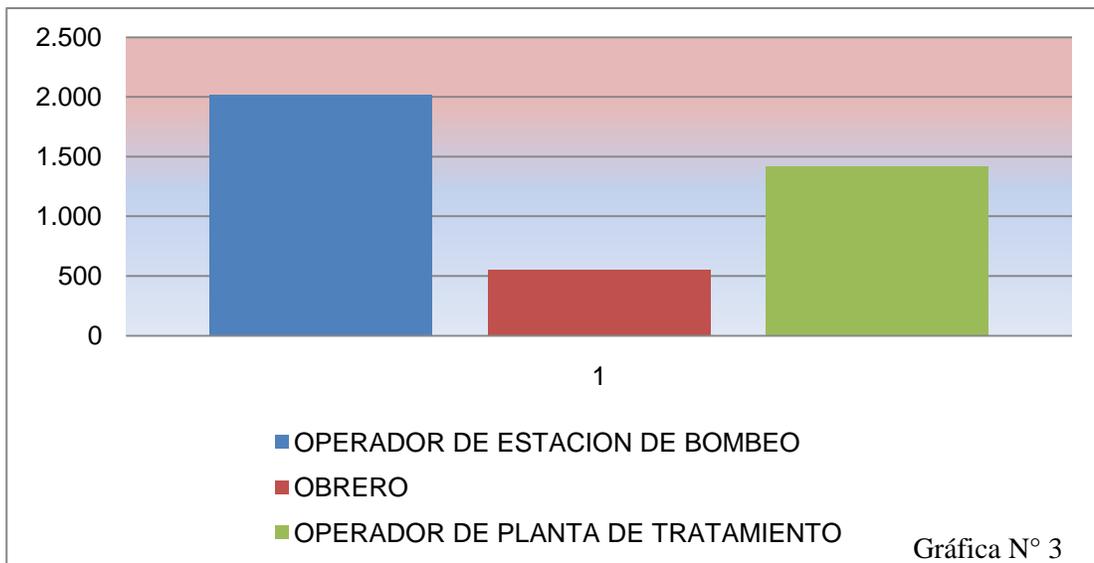
Gráfica N° 2

Fuente: *Elaboracion propia*

### COSTOS TOTALES POR PUESTO DE TRABAJO FEBRERO 2008

Tabla N° 3

Puesto De Trabajo	OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	OBRAERO	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO
MONTO	2.021	552	1.420
H-H TRABAJADAS	241	78	160
NUMERO DE TRABAJADORES	15	8	18



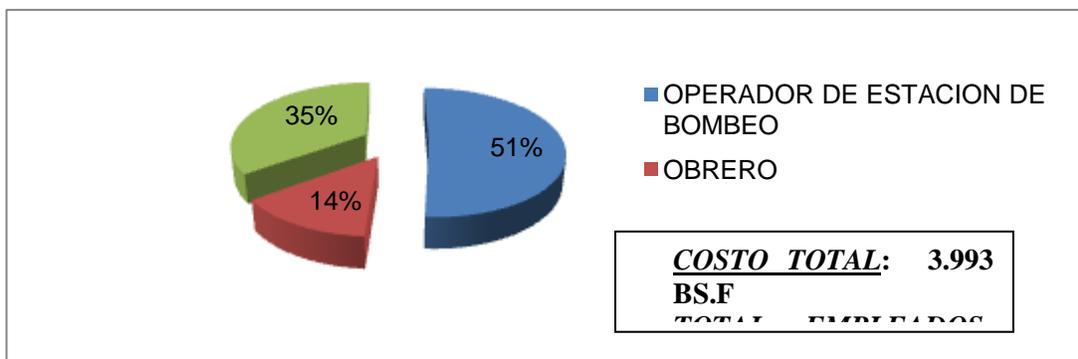
Gráfica N° 3

Fuente: *Elaboracion propia*

**PORCENTAJE DE PUESTO DE TRABAJO CON RELACION AL COSTO TOTAL  
FEBRERO 2008**

Tabla N° 4

Puesto De Trabajo	OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	OBRAERO	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO
PORCENTAJE (%)	51	14	35
COSTO TOTAL BS.F	2.021	552	1.420



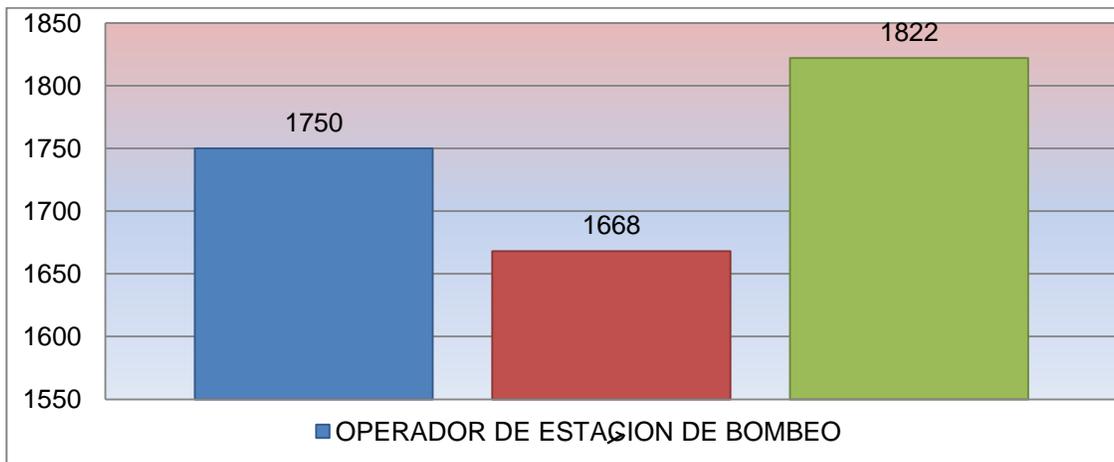
Gráfica N° 4

Fuente: *Elaboracion propia*

**COSTOS TOTALES POR PUESTO DE TRABAJO  
SEPTIEMBRE 2008**

Tabla N° 5

Puesto De Trabajo	OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	OBRERO	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO
MONTO	1.750	1.668	1.822
H-H TRABAJADAS	166	186	226
NUMERO DE TRABAJADORES	10	5	18



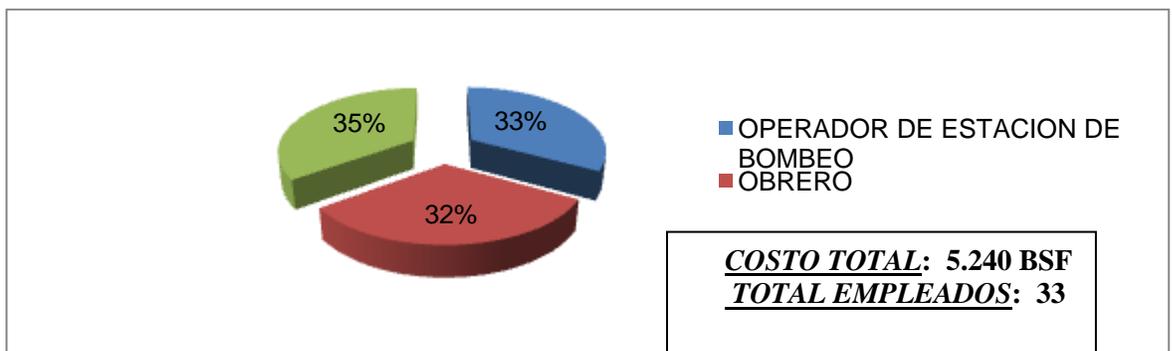
Fuente: *Elaboracion propia*

Gráfica N° 5

**PORCENTAJE DE PUESTO DE TRABAJO CON RELACION AL COSTO TOTAL SEPTIEMBRE 2008**

Tabla N° 6

Puesto De Trabajo	OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	OBRERO	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO
PORCENTAJE (%)	33	32	35
COSTO TOTAL BS.F	1.750	1.668	1.822



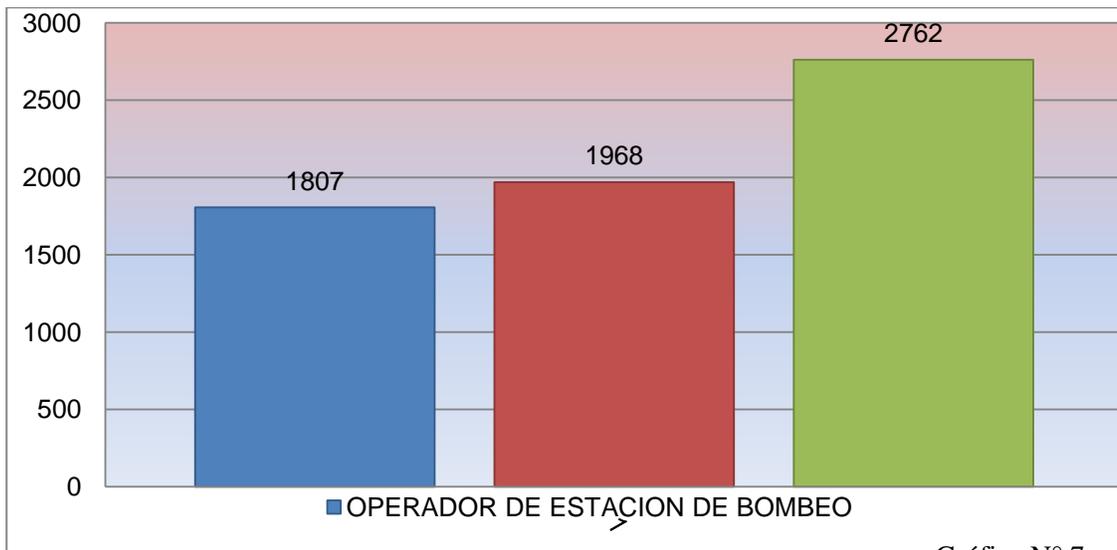
Gráfica N° 6

Fuente: *Elaboracion propia*

### COSTOS TOTALES POR PUESTO DE TRABAJO OCTUBRE 2008

Tabla N° 7

Puesto De Trabajo	OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	OBRAERO	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO
MONTO	1.807	1.968	2.762
H-H TRABAJADAS	138	171	200
NUMERO DE TRABAJADORES	12	3	19



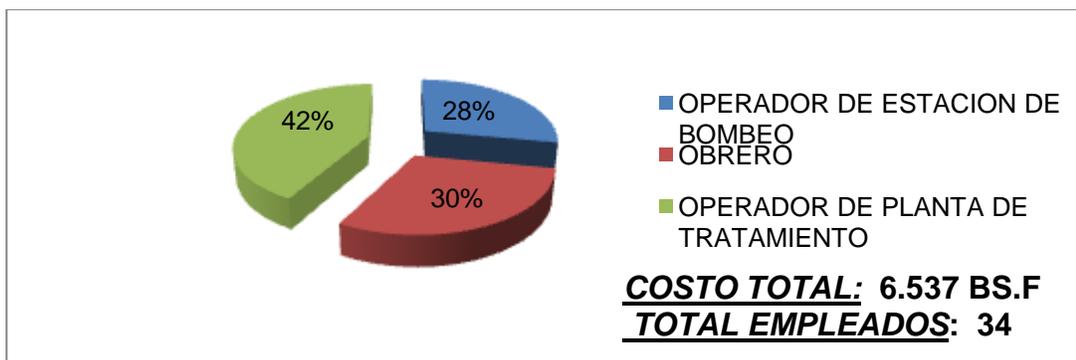
Fuente: *Elaboracion propia*

Gráfica N° 7

### PORCENTAJE DE PUESTO DE TRABAJO CON RELACION AL COSTO TOTAL OCTUBRE 2008

Tabla N° 8

Puesto De Trabajo	OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	OBRAERO	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO
PORCENTAJE (%)	28	30	42
COSTO TOTAL BS.F	1.807	1.968	2.762



Gráfica N° 8

Fuente: *Elaboracion propia*

#### Análisis de gráficos:

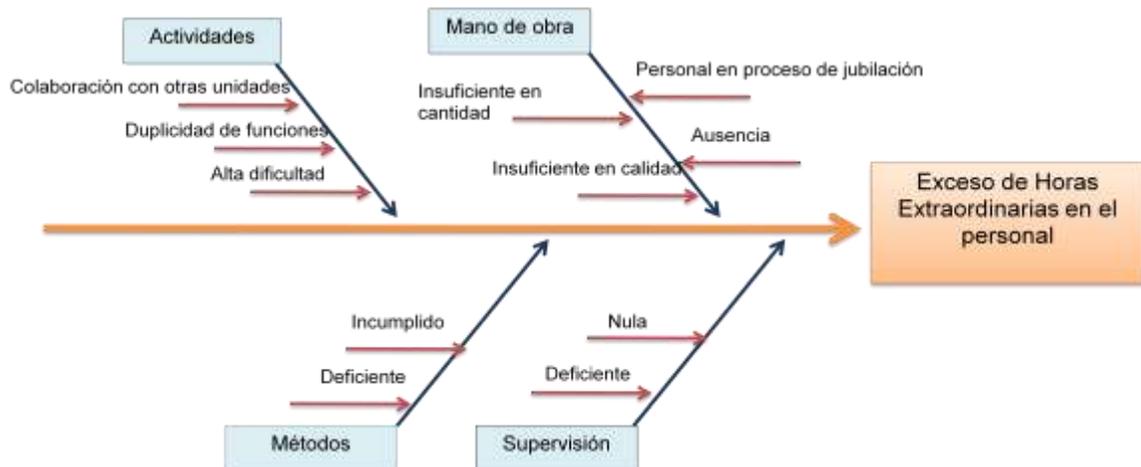
- Enero 2008: en este mes el personal total fue de 39 trabajadores, con un costo directo por concepto de horas extra ordinarias de 5.425 Bs.F, el cual, un 41 % de este total está representado por el Operador de Planta de Tratamiento, 31% Obrero y el 28 % restante por el operador de estación de Bombeo respectivamente. De igual forma, el puesto de Operador de Planta de Tratamiento con un personal de 13 trabajadores ejecutó un total de 280 horas/hombres con un costo directo de 2.256 Bs.F. El puesto de Obrero con un total de 14 trabajadores ejecutó 244 horas/hombres a un costo de 1.677 BsF. El puesto de Operador de Estación de Bombeo con un personal de 12 trabajadores en total laboró 191 horas/hombres con un costo de 1.492 BsF.
- Febrero 2008 : en este mes el personal total fue de 41 trabajadores, con un costo directo por concepto de horas extra ordinarias de 3.993 Bs.F, el cual, un 51 % de este total está representado por el Operador de Estación de Bombeo, 35% Operador de Planta de Tratamiento y el 14 % restante por el Obrero respectivamente. De igual forma, el puesto de Operador de Estación de Bombeo con un personal de 15 trabajadores ejecutó un total de 241 horas/hombres con un costo directo de 2.021 Bs.F. El puesto de Operador de Planta de Tratamiento con un total de 18 trabajadores ejecutó 160 horas/hombres a un costo de 1.420 BsF. El puesto de Obrero con un personal de 8 trabajadores en total laboró 78 horas/hombres con un costo de 552 BsF.
- Septiembre 2008 : en este mes el personal total fue de 33 trabajadores, con un costo directo por concepto de horas extra

ordinarias de 5.240 Bs.F, el cual, un 35 % de este total está representado por el Operador de Planta de Tratamiento, 33% Operador de Estación de Bombeo y el 32 % restante por el Obrero respectivamente. De igual forma, el puesto de Operador de Planta de Tratamiento con un personal de 18 trabajadores ejecutó un total de 226 horas/hombres con un costo directo de 1.822 Bs.F. El puesto de Operador de Estación de Bombeo con un total de 10 trabajadores ejecutó 166 horas/hombres a un costo de 1.750 BsF. El puesto de Obrero con un personal de 5 trabajadores en total laboró 186 horas/hombres con un costo de 1.668 BsF.

- Octubre 2008: en este mes el personal total fue de 34 trabajadores, con un costo directo por concepto de horas extra ordinarias de 6.537 Bs.F, el cual, un 42 % de este total está representado por el Operador de Planta de Tratamiento, 30% Obrero y el 28 % restante por el Operador de Estación de Bombeo respectivamente. De igual forma, el puesto de Operador de Planta de Tratamiento con un personal de 19 trabajadores ejecutó un total de 200 horas/hombres con un costo directo de 2.762 Bs.F. El puesto de Obrero con un total de 3 trabajadores ejecutó 171 horas/hombres a un costo de 1.968 BsF. El puesto de Operador de Estación de Bombeo con un personal de 12 trabajadores en total laboró 138 horas/hombres con un costo de 1.807 BsF.

## Diagrama Causa – Efecto

ACUEDUCTO UPATA



Gráfica N° 9

Fuente: Elaboración propia

- **Mano de obra**

1. Personal en proceso de jubilación: en la actualidad, hay un gran número de trabajadores con experiencia que se encuentran en el proceso de jubilación, por lo que dicho personal se va desincorporando de forma paulatina y a su vez se incorpora nuevo personal que debido a la poca pericia en el campo genera horas extras.
2. Insuficiente en cantidad: existen puestos de trabajos los cuales la corporación preestablece el número de trabajadores, otros no, en ambos casos la ausencia de personal calificado es evidente.
3. Insuficiente en calidad: el personal actual no es el más apto ni calificado para realizar las actividades críticas y/o emergencia.
4. Ausencia: la ausencia recurrente no justificada del personal origina horas extras al quedarse el personal del turno anterior para cubrir la jornada.

- **Actividades**

1. Colaboración con otra unidades: el personal realiza trabajo que no están dentro de las actividades en la descripción de cargos como por ej.: labores de vigilancia y de mecánica en general.
2. Duplicidad de funciones: dentro del mismo departamento un solo trabajador realiza el trabajo que normalmente es para 2 trabajadores, generando fatiga en el trabajador y horas extras.
3. Alta dificultad: la naturaleza misma de la operaciones y actividades propias del puesto de trabajo son catalogadas como de alto riesgo y/o rendimiento.

- **Metodos**

1. Deficiente: existen métodos, pero los mismo están obsoletos o son ambiguos debido a la poco o nula actualización de manuales, estándares de operaciones y estudios propios de Ing. de métodos.

- **Supervisión**

1. Deficiente: la recolección de los datos suministrados por la supervisión, generalmente, no es la más adecuada para la importancia del caso.
2. Nula: hay puestos de trabajos que simplemente no tienen asignados una supervisión directa.

### **Acueducto Guasipati:**

Actualmente el departamento del acueducto Guasipati de la Corporación Venezolana de Guayana está integrado por un total de 10 trabajadores bajo régimen de pago semanal. Discriminados en los siguientes cargos de forma general:

- 3 ayudantes
- 2 operadores de planta de tratamiento
- 5 obreros

En el estudio de los datos históricos de la semana 1 hasta la 9 y desde la semana 36 a la 44 se evidenció que este departamento labora horas extraordinarias pero dentro del marco legal según el artículo 195 de la vigente LOT.es decir, ningún trabajador sobrepaso las 10 horas trabajadas en el transcurso de una semana ni las 100 horas totales anuales en promedio.

Se recomienda mantener los horarios de trabajo vigentes sin modificaciones de gran índole.

<b>Turno</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Horas</b>	<b>07:00</b>	<b>15:00</b>	<b>23:00</b>
	<b>15:00</b>	<b>23:00</b>	<b>07:00</b>
<b>Total</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>

### **Acueducto El callao:**

Actualmente el departamento del acueducto El Callao de la Corporación Venezolana de Guayana está integrado por un total de 11 trabajadores bajo régimen de pago semanal. Discriminados en los siguientes cargos de forma general:

- 1 ayudante
- 8 operadores de bombeo
- 1 operadores de planta de tratamiento
- 1 obrero

En el estudio de los datos históricos de la semana 1 hasta la 9 y desde las semana 36 a la 44 se evidenció que este departamento labora horas extraordinarias pero dentro del marco legal según el artículo 195 de la vigente LOT.es decir, ningún trabajador sobrepaso las 10 horas trabajadas en el transcurso de una semana en promedio.se recomienda mantener los horarios de trabajo vigentes sin modificaciones de gran índole.

Se recomienda mantener los horarios de trabajo vigentes sin modificaciones de gran índole

<b>Turno</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Horas</b>	07:00	15:00	23:00
	15:00	23:00	07:00
<b>Total</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>

### Acueducto El Palmar:

Actualmente el departamento del acueducto El Palmar de la Corporación Venezolana de Guayana está integrado por un total de 7 trabajadores bajo régimen de pago semanal. Discriminados en los siguientes cargos de forma general:

- 2 ayudantes
- 1 operador de bombeo
- 3 operadores de planta de tratamiento
- 1 obrero

En el estudio de los datos históricos de la semana 1 hasta la 9 y desde la semana 36 a la 44 se evidenció que este departamento labora horas extraordinarias pero dentro del marco legal según el artículo 195 de la vigente LOT. es decir, ningún trabajador sobrepasa las 10 horas trabajadas en el transcurso de una semana en promedio. se recomienda mantener los horarios de trabajo vigentes sin modificaciones de gran índole.

<b>Turno</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Horas</b>	07:00	15:00	23:00
	15:00	23:00	07:00
<b>Total</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>

### **Acueducto Tumeremo:**

Actualmente el departamento del acueducto El Callao de la Corporación Venezolana de Guayana está integrado por un total de 7 trabajadores bajo régimen de pago semanal. Discriminados en los siguientes cargos de forma general:

- 3 ayudante
- 4 operadores de planta de tratamiento

En el estudio de los datos históricos de la semana 1 hasta la 9 y desde la semana 36 a la 44 se evidenció que este departamento labora horas extraordinarias pero dentro del marco legal según el artículo 195 de la vigente LOT.es decir, ningún trabajador sobrepaso las 10 horas trabajadas en el transcurso de una semana en promedio.es de destacar que este departamento con sus trabajadores pasaran al control de una Gerencia de Logística con el siguiente horario pre-establecido.

<b>Turno</b>	<b>6</b>
<b>Horas</b>	07:00 16:00
<b>Total</b>	<b>09:00</b>

### 5.3 DEPARTAMENTO DE VEHICULOS

Este departamento se encarga de todo lo vinculado al transporte de la empresa CVG, que va desde los bienes inmuebles hasta el transporte de personal de la CVG.

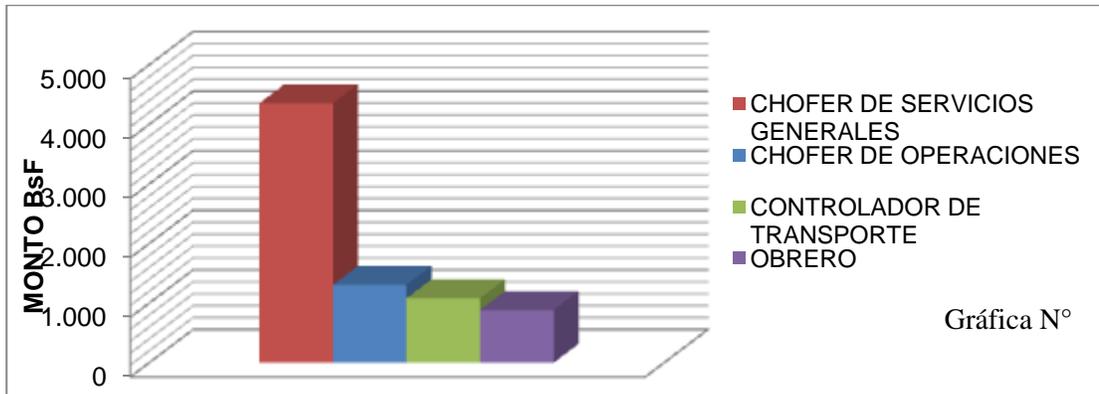
Realizando un análisis de datos históricos desde la semana 1 hasta la 9 y desde la semana 36 hasta la semana 44 se determinó que semanalmente los trabajadores de cada puesto de este departamento laboran horas extraordinarias, alcanzando cotas elevadas por dicho concepto, lo que representa una violación al artículo 207 de la actual LOT (Ley Orgánica Del Trabajo). Esto representa un gasto promedio de 2.273 BsF semanales.

Para la observación más clara y directa, los datos se presentan en gráficos de frecuencia donde en el eje de las abscisas encontramos los diversos puestos de trabajo objeto de estudio y en el eje de las ordenadas ubicamos el monto en Bs.F (Bolívares fuertes), esto en base a las horas extras totales trabajadas por mes descrito en tabla y su costo directo asociado, de igual forma, se presenta gráficos de relación con los puestos de trabajos y el porcentaje (%) asociado al costo total por mes descrito en tablas.

### COSTOS TOTALES POR PUESTO DE TRABAJO ENERO 2008

Tabla N° 9

Puesto De Trabajo	CHOFER DE OPERACIONES	CHOFER DE SERVICIOS GENERALES	CONTROLADOR DE TRANSPORTE	OBRERO
MONTO (Bs.F)	1.307	4.357	1.082	884
H-H TRABAJADAS	168	676	125	122
NUMERO DE TRABAJADORES	4	6	1	1

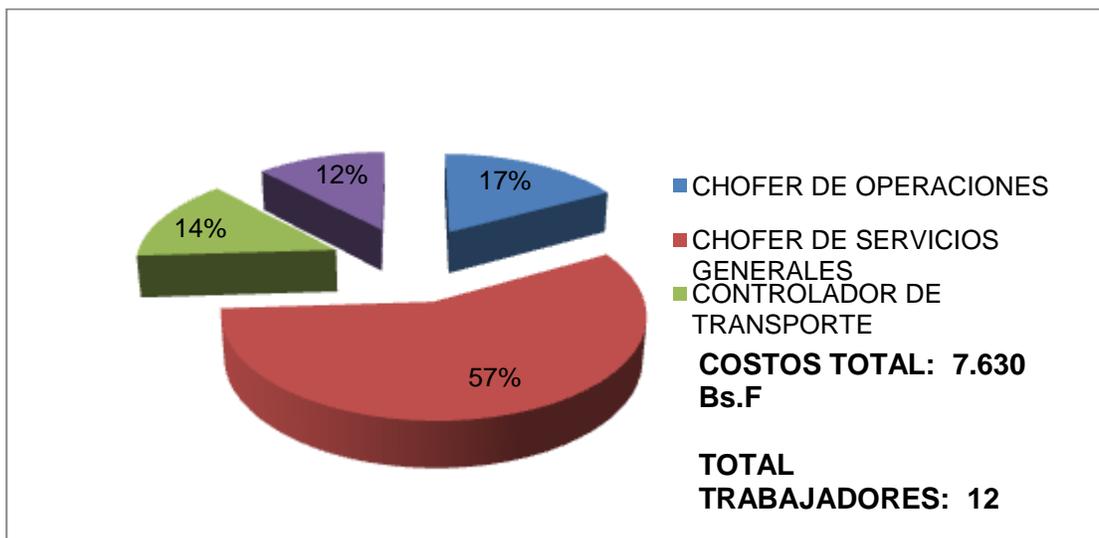


Fuente: *Elaboracion propia*

### PORCENTAJE DE PUESTO DE TRABAJO CON RELACION AL COSTO TOTAL ENERO 2008

Tabla N° 10

Puesto De Trabajo	CHOFER DE OPERACIONES	CHOFER DE SERVICIOS GENERALES	CONTROLADOR DE TRANSPORTE	OBRERO
PORCENTAJE (%)	17	57	14	12
COSTO TOTAL (BS.F)	1.307	4.357	1.082	884



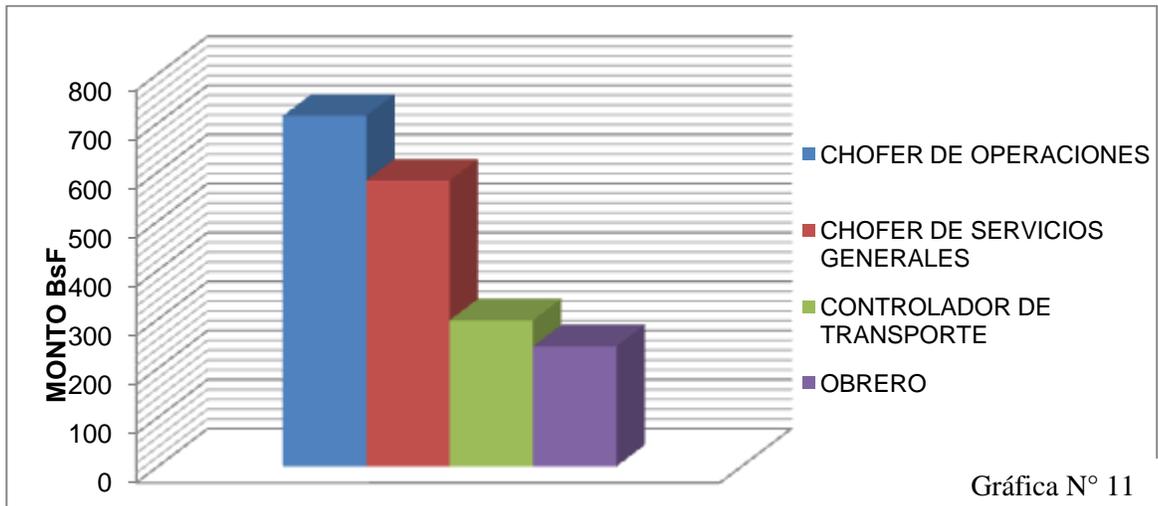
Fuente: *Elaboracion propia*

Gráfica N° 10

### COSTOS TOTALES POR PUESTO DE TRABAJO FEBRERO 2008

Tabla N° 11

Puesto De Trabajo	CHOFER DE OPERACIONES	CHOFER DE SERVICIOS GENERALES	CONTROLADOR DE TRANSPORTE	OBRERO
MONTO (Bs.F)	715	583	298	245
H-H TRABAJADAS	93	81	34	34
NUMERO DE TRABAJADORES	3	3	1	1



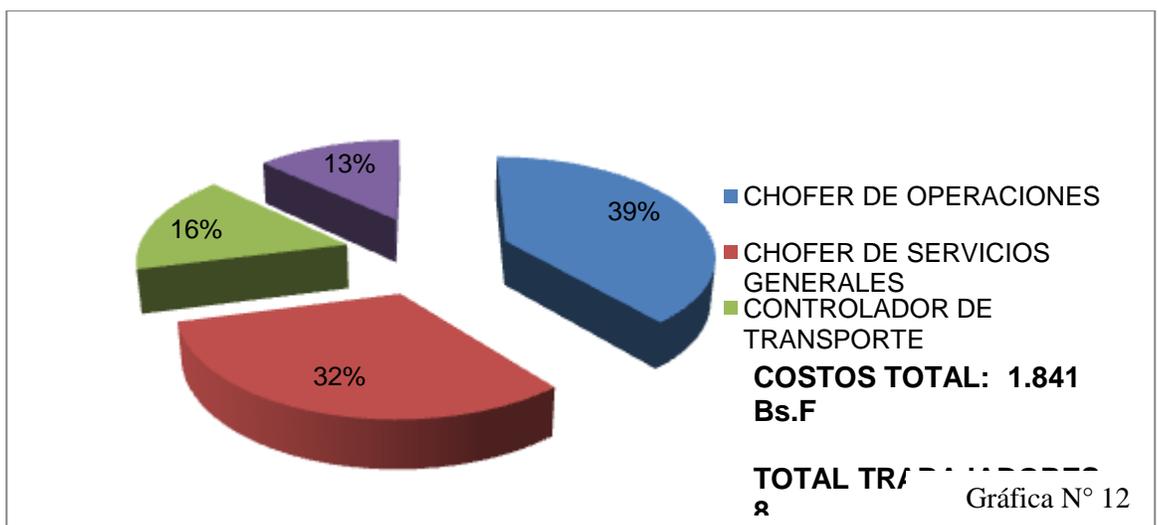
Gráfica N° 11

Fuente: *Elaboracion propia*

### PORCENTAJE DE PUESTO DE TRABAJO CON RELACION AL COSTO TOTAL FEBRERO 2008

Tabla N°

Puesto De Trabajo	CHOFER DE OPERACIONES	CHOFER DE SERVICIOS GENERALES	CONTROLADOR DE TRANSPORTE	OBRERO
PORCENTAJE (%)	39	32	16	13
COSTO TOTAL (BS.F)	715	583	298	245



Gráfica N° 12

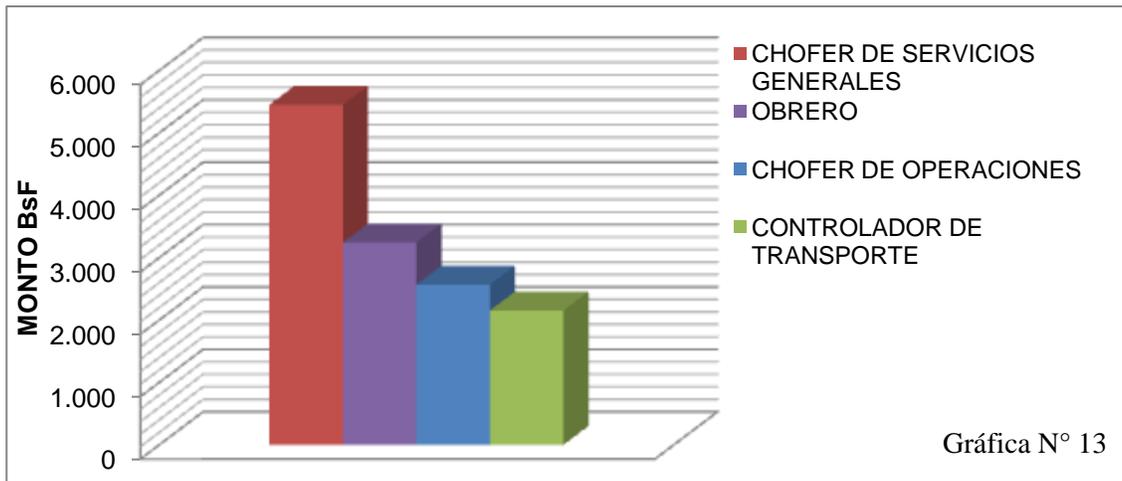
Fuente: *Elaboracion propia*

**COSTOS**

**SEPTIEMBRE 2008**

Tabla N° 13

Puesto De Trabajo	CHOFER DE OPERACIONES	CHOFER DE SERVICIOS GENERALES	CONTROLADOR DE TRANSPORTE	OBRERO
MONTO (Bs.F)	2.569	5.453	2.154	3.245
H-H TRABAJADAS	203	514	201	346
NUMERO DE TRABAJADORES	3	5	1	2

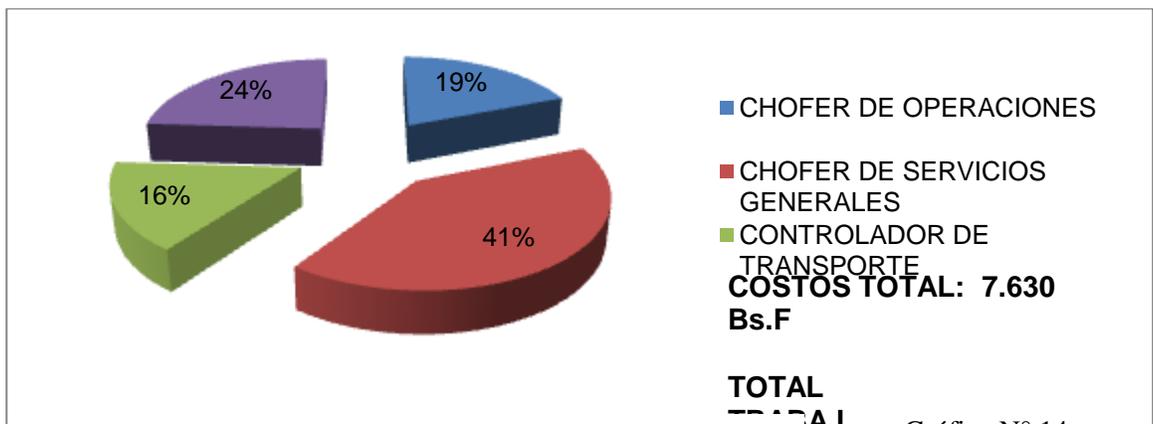


Fuente: *Elaboracion propia*

**PORCENTAJE DE PUESTO DE TRABAJO CON RELACION AL COSTO TOTAL SEPTIEMBRE 2008**

Tabla N° 14

Puesto De Trabajo	CHOFER DE OPERACIONES	CHOFER DE SERVICIOS GENERALES	CONTROLADOR DE TRANSPORTE	OBRERO
PORCENTAJE (%)	19	41	16	24
COSTO TOTAL (BS.F)	2.569	5.453	2.154	3.245

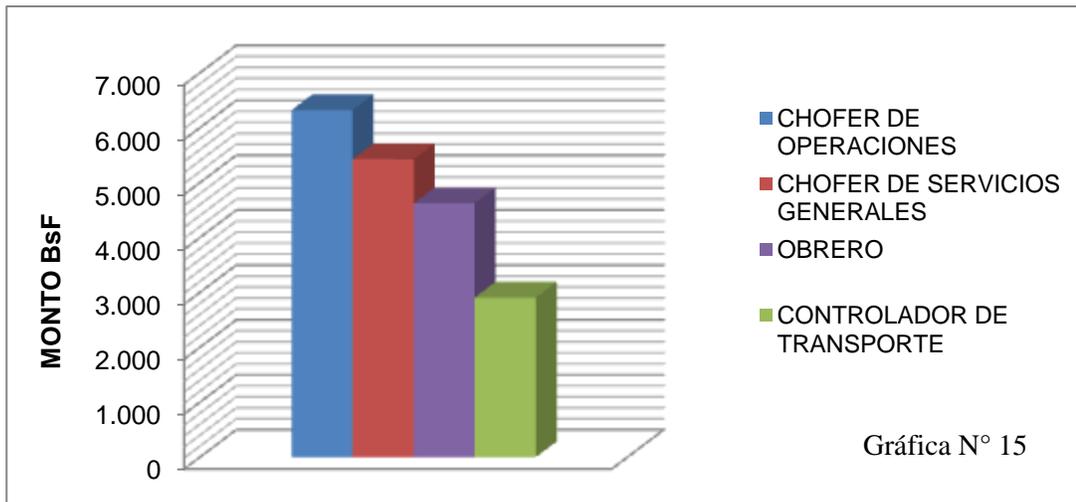


Fuente: *Elaboracion propia*

**COSTOS TOTALES POR PUESTO DE TRABAJO OCTUBRE 2008**

Tabla N° 15

Puesto De Trabajo	CHOFER DE OPERACIONES	CHOFER DE SERVICIOS GENERALES	CONTROLADOR DE TRANSPORTE	OBRERO
MONTO (Bs.F)	6.322	5.428	2.907	4.624
H-H TRABAJADAS	504	471	213	400
NUMERO DE TRABAJADORES	4	6	1	2

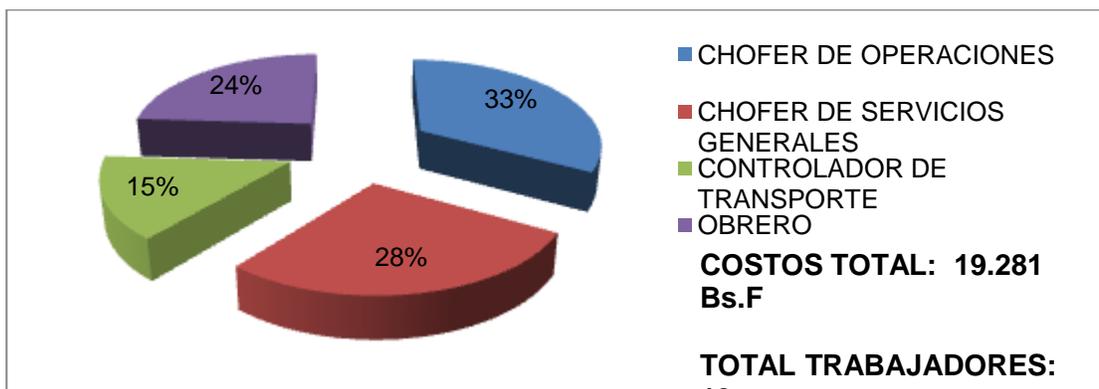


Fuente: *Elaboracion propia*

**PORCENTAJE DE PUESTO DE TRABAJO CON RELACION AL COSTO TOTAL**

Tabla N° 16

Puesto De Trabajo	CHOFER DE OPERACIONES	CHOFER DE SERVICIOS GENERALES	CONTROLADOR DE TRANSPORTE	OBRERO
PORCENTAJE (%)	33	28	15	24
COSTO TOTAL (BS.F)	6.322	5.428	2.907	4.624



Fuente: *Elaboracion propia*

Gráfica N° 16

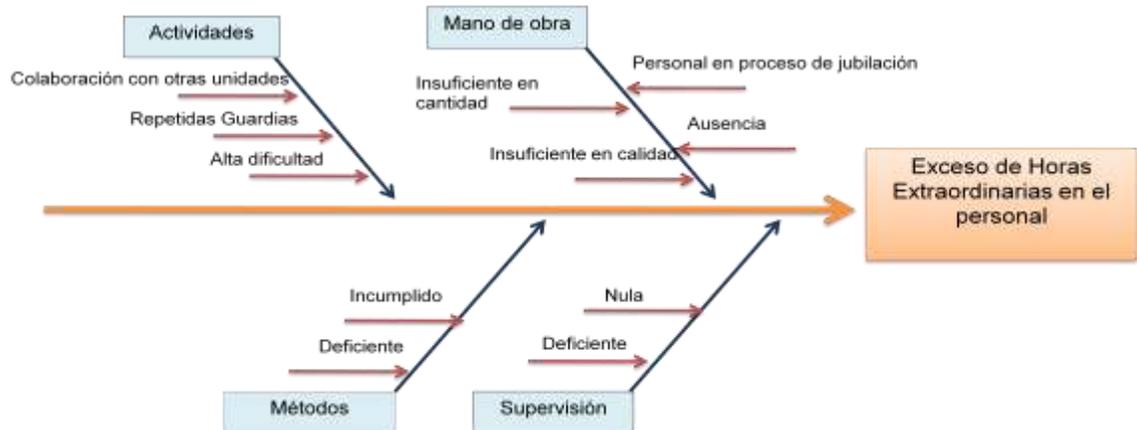
### **Análisis de gráficos:**

- **Enero 2008:** Durante este mes el personal total fue de 12 trabajadores, con un costo directo por concepto de horas extra ordinarias de 7.630 Bs.F, el cual, un 57 % del total está representado por el Chofer de Servicios Generales, 17 % por el Chofer de Operaciones, 14 % por el Controlador de Transporte y el 12 % restante por el Obrero respectivamente. De igual forma, el puesto de Chofer de Servicios Generales con un personal de 6 trabajadores ejecutó un total de 676 horas/hombres con un costo directo de 4.357 Bs.F. El puesto de Chofer de Operaciones con un total de 4 trabajadores ejecutó 168 horas/hombres a un costo de 1.307 BsF. El puesto de Controlador de Transporte con personal de 1 trabajador ejecutó 125 horas/hombres a un costo de 1.082 BsF. El puesto de Obrero con personal de 1 trabajador ejecutó 122 horas/hombres a un costo de 884 BsF.
- **Febrero 2008:** Durante este mes el personal total fue de 8 trabajadores, con un costo directo por concepto de horas extra ordinarias de 1.841 Bs.F, el cual, un 39 % del total está representado por el Chofer de Operaciones, 32 % por el Chofer de Servicios Generales, 16 % por el Controlador de Transporte y el 13 % restante por el Obrero respectivamente. De igual forma, el puesto de Chofer de Operaciones con un personal de 3 trabajadores ejecutó un total de 81 horas/hombres con un costo directo de 583 Bs.F. El puesto de Chofer de Servicios Generales con un total de 3 trabajadores ejecutó 93 horas/hombres a un costo de 715 BsF. El puesto de Controlador de Transporte con personal de 1 trabajador ejecutó 34 horas/hombres a un costo de 298 BsF. El puesto de Obrero con personal de 1 trabajador ejecutó 34 horas/hombres a un costo de 245 BsF.

- Septiembre 2008: Durante este mes el personal total fue de 11 trabajadores, con un costo directo por concepto de horas extraordinarias de 7.630 Bs.F, el cual, un 41 % del total está representado por el Chofer de Servicios Generales, 24 % por el Obrero, 19 % por el Chofer de Operaciones y el 16 % restante por el Controlador de Transporte respectivamente. De igual forma, el puesto de Chofer de Servicios Generales con un personal de 5 trabajadores ejecutó un total de 514 horas/hombres con un costo directo de 5.453Bs.F. El puesto de Chofer de Operaciones con un total de 3 trabajadores ejecutó 203 horas/hombres a un costo de 2.569 BsF. El puesto de Controlador de Transporte con personal de 1 trabajador ejecutó 201 horas/hombres a un costo de 2.154 BsF. El puesto de Obrero con personal de 2 trabajadores ejecutó 346 horas/hombres a un costo de 3.245 BsF.
- Octubre 2008: Durante este mes el personal total fue de 13 trabajadores, con un costo directo por concepto de horas extraordinarias de 19.281 Bs.F, el cual, un 33 % del total está representado por el Chofer de Operaciones, 28 % por el Chofer de Servicios Generales, 24 % por el Obrero y el 15 % restante por el Controlador de Transporte respectivamente. De igual forma, el puesto de Chofer de Operaciones con un personal de 4 trabajadores ejecutó un total de 504 horas/hombres con un costo directo de 6.322 Bs.F. El puesto de Chofer de Servicios Generales con un total de 6 trabajadores ejecutó 471 horas/hombres a un costo de 5.428 BsF. El puesto de Controlador de Transporte con personal de 1 trabajador ejecutó 213 horas/hombres a un costo de 2.907 BsF. El puesto de Obrero con personal de 2 trabajadores ejecutó 400 horas/hombres a un costo de 4.624 BsF.

## Diagrama Causa – Efecto

DEPARTAMENTO DE VEHÍCULOS



Gráfica N° 18

Fuente: Elaboración propia

- **Mano de obra**

1. Personal en proceso de jubilación: en la actualidad, hay un gran número de trabajadores con experiencia que se encuentran el proceso de jubilación, por ley dicho personal se va desincorporando de forma paulatina y a su vez se incorpora nuevo personal que debido a la poca pericia en el campo genera horas extras.
2. Insuficiente en cantidad: existen puestos de trabajos los cuales la corporación preestablece el número de trabajadores, otros no, en ambos casos la ausencia de personal calificado es evidente.
3. Insuficiente en calidad: el personal actual no es el más apto ni calificado para realizar las actividades críticas y/o emergencia.
4. Ausencia: la ausencia recurrente no justificada del personal origina horas extras al quedarse el personal del turno anterior para cubrir la jornada.

- **Actividades**

1. Colaboración con otra unidades: el personal realiza trabajo que no están dentro de las actividades en la descripción de cargos como por ej.: labores de vigilancia y de mecánica en general.
2. Duplicidad de funciones: dentro del mismo departamento un solo trabajador realiza el trabajo que normalmente es para 2 trabajadores, generando fatiga en el trabajador y horas extras.
3. Alta dificultad: la naturaleza misma de la operaciones y actividades propias del puesto de trabajo son catalogadas como de alto riesgo y/o rendimiento.

- **Metodos**

1. Deficiente: existen métodos, pero los mismo están obsoletos o son ambiguos debido a la poco o nula actualización de manuales, estándares de operaciones y estudios propios de Ing. de métodos.

- **Supervisión**

1. Deficiente: la recolección de los datos suministrados por la supervisión, generalmente, no es la más adecuada para la importancia del caso.
2. Nula: hay puestos de trabajos que simplemente no tienen asignados una supervisión directa.

## 5.4 SITUACIÓN PROPUESTA

### **Acueducto Upata y Departamento de Vehículos :**

En las áreas de estudio nombradas anteriormente los trabajadores presentan resistencia al cambio con lo que respecta la reducción de horas extras, creando un ambiente de tensión y actitud conflictiva, con temor a que su beneficio económico se vea afectado. Indudablemente la falta de personal es notoria, no existen cargos definidos y los trabajadores realizan actividades no correspondientes a su cargo.

Una vez observado la información mediante los datos expuestos en el punto anterior, se logra evidenciar los altos niveles de ejecución de horas extras así como también las erogaciones por este concepto lo que lleva la necesidad de implantar un sistema de guardia creado por especialistas en el tema pertenecientes al departamento de nómina diaria de la CVG. Dichos grupos serán conformados de forma aleatoria, por consenso, a conveniencia o previo acuerdo del personal, es decir, el sistema es muy flexible en cuanto al Quién?, lo importante con este sistema es el Qué? Cada grupo se integra con los puestos y la cantidad necesarios para el fiel cumplimiento de una jornada laboral de 8 horas. Los grupos están diseñados para que cada uno de los mismos trabajen turnos rotativos establecidos previamente por la ley y la corporación (*ver tablas propuestas*), y entre turno, libren 2 días.

Entre los beneficios que se pretende con este sistema es el siguiente:

- ✦ Disminución de las horas extraordinarias del personal regular que trabaja en el departamento.
- ✦ Al designar cuadrillas independientes se optimiza el trabajo, se normaliza el horario y se mejora la calidad de vida del trabajador.
- ✦ Se facilita la actividad de supervisión, aumentando las posibilidades de motivación.

Como fue señalado al inicio de la propuesta, la falta de personal es un factor determinante al momento de reportar horas extras después de la faena laboral, ya que hay casos donde un mismo puesto es ocupado por un solo trabajador, o bien cuando falta el mismo otro debe hacer la suplencia, generando esto costos por concepto de las suplencias aparte de las horas extras reportadas. Para solventar esta situación se propone la incorporación de personal para los distintos grupos que conforman el departamento, los cuales serán resaltados en el cronograma de guardia expuesto inmediatamente.

## CRONOGRAMA Y GRUPOS PARA EL DEPARTAMENTO DE ACUEDUCTO VEHICULOS

Tabla N°

E N E R O 2 0 0 9

DIA	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S						
HORARIO																														
07.00 AM A 15.00 PM	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	
15.00 PM A 23.00 PM	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	
23.00 PM A 07.00 AM	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

Tabla N°

F E B R E R O 2 0 0 9

DIA	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
HORARIO																												
07.00 AM A 15.00 PM	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B
15.00 PM A 23.00 PM	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A
23.00 PM A 07.00 AM	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

Tabla N°

M A R Z O 2 0 0 9

DIA	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M						
HORARIO																														
07:00 AM A 15:00 PM	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C
15:00 PM A 23:00 PM	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	
23:00 PM A 07:00 AM	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

Tabla N°

A B R I L 2 0 0 9

DIA	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J						
HORARIO																													
07:00 AM A 15:00 PM	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D
15:00 PM A 23:00 PM	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C
23:00 PM A 07:00 AM	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

M A Y O 2 0 0 9

DIA	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
HORARIO																													
07:00 AM A 15:00 PM	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B
15:00 PM A 23:00 PM	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	
23:00 PM A 07:00 AM	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

J U N I O 2 0 0 9

DIA	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M						
HORARIO																													
07:00 AM A 15:00 PM	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	
15:00 PM A 23:00 PM	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	
23:00 PM A 07:00 AM	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

J U L I O 2 0 0 9

DIA	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V							
HORARIO																															
07:00 AM A 15:00 PM	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	
15:00 PM A 23:00 PM	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	
23:00 PM A 07:00 AM	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

A G O S T O 2 0 0 9

DIA	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L					
HORARIO																													
07:00 AM A 15:00 PM	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A
15:00 PM A 23:00 PM	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D
23:00 PM A 07:00 AM	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

S E P T I E M B R E 2 0 0 9

DIA	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
HORARIO																														
07:00 AM A 15:00 PM	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B
15:00 PM A 23:00 PM	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	
23:00 PM A 07:00 AM	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

O C T U B R E 2 0 0 9

DIA	J	V	S	D	M	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
HORARIO																														
07:00 AM A 15:00 PM	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	
15:00 PM A 23:00 PM	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	
23:00 PM A 07:00 AM	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

Tabla N°

NOVIEMBRE 2009

DIA	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L						
HORARIO																													
07:00 AM A 15:00 PM	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D
15:00 PM A 23:00 PM	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C
23:00 PM A 07:00 AM	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

Tabla N°

DICIEMBRE 2009

DIA	M	M	V	S	D	L	M	M	J	V	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J							
HORARIO																													
07:00 AM A 15:00 PM	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	
15:00 PM A 23:00 PM	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	
23:00 PM A 07:00 AM	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C

Grupo A
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO

Grupo B
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
OBRERO
CONTROLADOR DE TRANSPORTE

Grupo C
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES
CONTROLADOR DE TRANSPORTE
OBRERO

Grupo D
CHOFER DE SERVICIOS GENERALES
CHOFER DE OPERACIONES

## CRONOGRAMA Y GRUPOS PARA EL DEPARTAMENTO DE ACUEDUCTO UPATA

Tabla N°

E N E R O 2 0 0 9

DIA	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S					
HORARIO																													
07:00 AM A 15:00 PM	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B
15:00 PM A 23:00 PM	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	
23:00 PM A 07:00 AM	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C

Grupo A	
OPERADOR	
OPERADOR	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo B	
OPERADOR	
OPERADOR	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo C	
OPERADOR	
OPERADOR	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo D	
OPERADOR	
OPERADOR	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Tabla N°

F E B R E R O 2 0 0 9

DIA	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
HORARIO																												
07:00 AM A 15:00 PM	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
15:00 PM A 23:00 PM	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A
23:00 PM A 07:00 AM	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D

Grupo A	
OPERADOR	
OPERADOR	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo B	
OPERADOR	
OPERADOR	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo C	
OPERADOR	
OPERADOR	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo D	
OPERADOR	
OPERADOR	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	



M A Y O 2 0 0 9

DIA	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
HORARIO:																													
07:00 AM A 15:00 PM	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B
15:00 PM A 23:00 PM	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	
23:00 PM A 07:00 AM	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C

Grupo A
OPERARIO
OPERARIO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO

Grupo B
OPERARIO
OPERARIO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO

Grupo C
OPERARIO
OPERARIO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO

Grupo D
OPERARIO
OPERARIO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO

J U N I O 2 0 0 9

DIA	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M						
HORARIO:																													
07:00 AM A 15:00 PM	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	
15:00 PM A 23:00 PM	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	
23:00 PM A 07:00 AM	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D

Grupo A
OPERARIO
OPERARIO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO

Grupo B
OPERARIO
OPERARIO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO

Grupo C
OPERARIO
OPERARIO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO

Grupo D
OPERARIO
OPERARIO
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO

J U L I O 2 0 0 9

DIA	M	I	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V							
HORARIO																															
07:00 AM A 15:00 PM	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D		
15:00 PM A 23:00 PM	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B		
23:00 PM A 07:00 AM	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A

Grupo A	
OPERARIO	
OPERARIO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo B	
OPERARIO	
OPERARIO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo C	
OPERARIO	
OPERARIO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo D	
OPERARIO	
OPERARIO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

A G O S T O 2 0 0 9

DIA	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L					
HORARIO																													
07:00 AM A 15:00 PM	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A
15:00 PM A 23:00 PM	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	
23:00 PM A 07:00 AM	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B

Grupo A	
OPERARIO	
OPERARIO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo B	
OPERARIO	
OPERARIO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo C	
OPERARIO	
OPERARIO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

Grupo D	
OPERARIO	
OPERARIO	
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO	
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	

S E P T I E M B R E 2 0 0 9

DIA	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
HORARIO																														
07:00 AM A 15:00 PM	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B
15:00 PM A 23:00 PM	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	
23:00 PM A 07:00 AM	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C

Grupo A							
OPERARIO							
OPERARIO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							

Grupo B							
OPERARIO							
OPERARIO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							

Grupo C							
OPERARIO							
OPERARIO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							

Grupo D							
OPERARIO							
OPERARIO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							

O C T U B R E 2 0 0 9

DIA	J	V	S	D	M	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S			
HORARIO																																
07:00 AM A 15:00 PM	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C			
15:00 PM A 23:00 PM	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B			
23:00 PM A 07:00 AM	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	A				

Grupo A							
OPERARIO							
OPERARIO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							

Grupo B							
OPERARIO							
OPERARIO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							

Grupo C							
OPERARIO							
OPERARIO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							

Grupo D							
OPERARIO							
OPERARIO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE ESTACION DE BOMBEO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							
OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO							



Como se mencionó en capítulos anteriores, por motivos de planificación y disponibilidad de los departamentos sujeto y objeto del estudio, no se aplicaron las entrevistas al personal directamente en el área, por tal motivo queda la siguiente encuesta propuesta para ser aplicada en próximos estudios, dicha encuesta esta resumida de una serie de preguntas del manual de la O.I.T (Organización Internacional del Trabajo)



UNEXPO  
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
POLITÉCNICA "ANTONIO JOSÉ DE SUCRE"  
VICERRECTORADO PUERTO ORDAZ  
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
PRACTICA PROFESIONAL



Departamento: \_\_\_\_\_ Código: \_\_\_\_\_ Fecha: / /

Elaborado por: \_\_\_\_\_ Encuestado: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Puesto de Trabajo: \_\_\_\_\_

La siguiente entrevista esta realizada con la finalidad de obtener la mayor cantidad de información posible acerca de las condiciones laborales presentes en los diversos puestos de trabajo en el área hoy visitada y así colaborar con los objetivos de este estudio.

### **OPERACIONES**

1. ¿Cuál es la actividad principal en esta operación?
2. ¿Qué propósito tiene la operación?
3. ¿Es necesario el resultado que se obtiene de ella?
4. ¿El propósito de la operación puede lograrse de otra manera y obtener el mismo resultado?
5. ¿La operación se efectúa por la fuerza de la costumbre?

### **CONDICIONES EXIGIDAS POR LA INSPECCION**

- 1.- ¿Qué condiciones o normas de inspección debe cubrir esta operación?
- 2.- ¿El operador esta en conocimiento pleno de estas condiciones y/o normas?
- 3.- ¿Son realmente necesarias las normas de tolerancias, variación y de demás?

4.- ¿La norma de calidad esta precisamente definida o es cuestión de apreciación personal?

### **DISPOSICIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO**

1.- ¿Facilita la disposición del puesto de trabajo la eficaz manipulación de los materiales?

2.- ¿Permite la disposición del puesto de trabajo un mantenimiento y limpieza de la misma?

3.- ¿Se proporciona la seguridad adecuada con la disposición actual?

4.- ¿Están los materiales y demás utensilios situados de manera cómoda y segura?

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

1.- ¿La luz es uniforme y constante según la actividad a ejecutarse?

2.- ¿Se justificaría la instalación de aparatos para acondicionar el aire?

3.- ¿Se puede reducir los niveles de ruido de estar presente?

4.- ¿actualmente, existe filtros de agua fresca cercanos al puesto de trabajo?

5.- ¿Se han tomado en cuenta los factores de seguridad en el puesto de trabajo?

6.- ¿Se dar charlas de seguridad y prevención de accidentes al personal del puesto de trabajo?

### **ENRIQUECIMIENTO DE LA TAREA DEL PUESTO DE TRABAJO**

1.- ¿Es la actividad aburrida y/o monótona?

2.- ¿Puede hacerse la actividad más interesante?

3.- ¿Es posible y deseable la rotación entre los puestos de trabajo?

5.- ¿Es posible y deseable en horario flexible?

6.- ¿Recibe el operario regularmente información sobre su rendimiento?

### **COMPLEMENTARIAS**

1.- ¿Al momento de ejecutar horas extras, se realiza el aviso a la inspección del trabajo?

2.- ¿están los trabajadores en conocimiento de la condiciones para laborar hora extras?

3.- ¿Es realmente necesaria la ejecución de horas extras en el dpto?

4.- ¿Están las actividades críticas planificadas en el sentido de ejecución y mantenimiento?

5.- ¿Es el personal suficiente y necesario para lograr la meta del dpto.?

6.- ¿Es el personal el más apto y acto para laborar en este dpto?

7.- ¿cuáles son las causas según su criterio de la ejecución de horas extraordinarias?

## CONCLUSIONES

Una vez analizados los elementos objeto de estudio, podemos concluir con unos puntos, que a nuestro criterio son los más resaltantes durante el período de investigación:

1. El departamento de nómina diaria de la empresa CVG registra la información en el sistema SIND(sistema integral de nomina diaria)para el control de la jornada laboral, así como procesar los pagos correspondientes.
2. Actualmente, el departamento de nómina diaria refleja elevadas ejecución de horas extra ordinarias en los mayoría de los departamentos adscrito, ocasionando una fuerte erogación de dinero por parte de la empresa para la cancelación de dicho concepto.
3. La implantación del sistema SACOFIGO(sistema administrativo contable y financiero para el gobierno)será llevada a cabo durante el transcurso del año, su principal bondad será la creación de parámetros para la regulación de la jornada laboral, adaptada a la vigente LOT.
4. En el departamento de acueductos de Upata las principales causas de ejecución de horas extra ordinarias son las continuas guardias a otro personal y la realización de actividades en otros departamentos no planificados.
5. La falta de personal es evidente, y en ocasiones de carácter urgente para cumplir con las jornadas y las actividades planificadas.

## RECOMENDACIONES

Para garantizar el fiel cumplimiento de las líneas estratégicas planificadas por la corporación, se suministran una serie de recomendaciones de 2 orden para maximizar las ganancias y minimizar los costos y en consecuencia una optimización del proceso en general.

1. Realización de un estudio de Ingeniería De Métodos: El mismo implica estudios vinculados directamente al análisis de tiempo y movimiento.

Dicho estudio Tendrá como objetivos:

- Determinar la cantidad óptima de trabajadores.
  - Verificar que las actividades del proceso se estén realizando de manera eficiente.
  - Determinar si hay actividades que pueden ser agrupadas.
  - Verificar la distribución en planta y un estudio de manejo de materiales.
  - Un estudio de posibles técnicas automatizadas.
  - Estudios ergonómicos de los puestos de trabajo.
2. Los supervisores deben crear una planificación extensiva y lograr a adaptar a su personal a que realicen todas sus actividades dentro de la jornada de trabajo y velar por el fiel cumplimiento estricto al horario establecido.

## BIBLIOGRAFÍA

- NARVÁEZ, Rosa.(1997) Orientaciones Prácticas para la elaboración de informes de investigación. Puerto Ordaz, UNEXPO 2<sup>da</sup> Edición.
- HERNÁNDEZ, Roberto(2003). Metodología de la Investigación.México.McGraw-Hill.Interamericana Editores, S.A.
- C.V.G, Sistemas Documentación Interna(SDI).

Sitio web consultado:

⊕ <http://www.cvg.com.ve/procesos.php>