



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EL CAPITAL SOCIAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE AUTOPARTES UBICADA EN
EL ESTADO CARABOBO**

Autoras:

Arismendi, Jinnire. C.I.: V-21.018.772

Hernández, Luisana. C.I.: V-20.029.538

Marvez, María. C.I.: V-18.501.587

Tutor:

Gómez, Giovanni

Bárbula, Junio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EL CAPITAL SOCIAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE AUTOPARTES UBICADA EN
EL ESTADO CARABOBO**

Autoras:

Arismendi, Jinnire. C.I.: V-21.018.772

Hernández, Luisana. C.I.: V-20.029.538

Marvez, María. C.I.: V-18.501.587

Trabajo Especial de Grado para optar al título de
Licenciado en Relaciones Industriales

Bárbula, Junio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“EL CAPITAL SOCIAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE AUTOPARTES UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO”**.

Presentado por: Arismendi, Jinnire, titular de la cédula de identidad N° V-21.018.772; Hernández, Luisana, titular de la cédula de identidad N° V-20.029.538; Marvez, María, titular de la cédula de identidad N° V-18.501.587. Para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

A los _____ días del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido

Cédula de Identidad

Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CONSEJO DE ESCUELA



CE- 033/15

Valencia, 17 de marzo de 2015

Ciudadano:

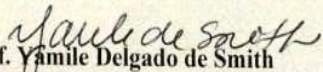
Prof. Giovanni Gómez

Presente

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión No. 592, de fecha 17/03/2015, acordó ratificarlo como **TUTOR DEL PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO** titulado: **"El capital social como estrategia para el desarrollo organizacional en una empresa de autopartes ubicada en el Estado Carabobo"**, correspondiente a los bachilleres: **ARISMENDI JINNIRE, HERNANDEZ LUISANA y MARVEZ MARIA** y con el cual aspiran obtener el título de Lic. en Relaciones Industriales.

Anexamos un ejemplar para los fines correspondientes.-

Atentamente,


Prof. Yámile Delgado de Smith
Directora - Presidente del Consejo de Escuela
de Relaciones Industriales



YDS/cm.-



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

**EL CAPITAL SOCIAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE AUTOPARTES UBICADA EN
EL ESTADO CARABOBO**

Tutor:

Dr. Gómez, Giovanni

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

Por: Gómez, Giovanni

C.I.: V-7.073.241

Bárbula, Junio de 2015

DEDICATORIA

A Dios principalmente por darme salud y sabiduría para alcanzar esta meta.

A mis padres quienes forman parte de mi mayor inspiración en la vida, por toda la orientación recibida, por su apoyo incondicional y por sembrar esos valores, que hoy en día me hacen ser una persona íntegra. ¡Los Amo!

A mi adorado novio por ser la persona que llego a mi vida para hacerme feliz y tener siempre una palabra de aliento en los momentos difíciles para seguir adelante.

A mi hermana, por su cariño y sus conocimientos que de alguna manera me ayudaron a seguir con el recorrido de mis estudios.

A mi tía Marisol porque es una segunda madre y siempre ha estado allí cuando lo necesito.

A mis compañeros y amigos de siempre, Mariale, Luisana y Raymaris, por su compañerismo, sincera amistad y colaboración incondicional en el desarrollo de mi carrera.

Jinnire Arismendi

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por permitirme vivir esta bella bendición junto a la compañía de mis seres queridos. A ti mi Dios por llevarme de la mano y por ser siempre mi refugio y plaza fuerte. Por poder voltear al cielo sonreír y decir yo sé que fuiste tú. Por eso a ti siempre diré, esperanza mía y castillo mío; mi Dios en quien deberás confiare.

A mi bella y amada familia; mi madre, mi padre, mis hermanas y cuñados; y a mi bella sobrina, por siempre apoyarme en mis decisiones, por su ayuda incondicional, por estar para mí siempre y hacer que mi camino este lleno de felicidad, sin dudas puedo gritarle al mundo que son mi más lindo y grande amor. Ese amor que siempre me sostiene y no me deja caer.

A mis compañeras de tesis por permitirme compartir tan importante experiencia junto a ellas, por su bonita amistad y por brindarme su apoyo y cariño.

Y a mi amigo Herber Pérez por brindarme su amistad y cariño, por estar para mí en todo momento para apoyarme y ayudarme a crecer profesionalmente.

Luisana Hernández

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme estar aquí.

A mis padres, por su amor incondicional.

A mi hermana, por siempre confiar en mí e impulsarme a alcanzar esta meta.

A mis compañeras de tesis, porque juntas lo logramos.

María Alejandra Marvez

AGRADECIMIENTO

A Dios por habernos dado la vida, el don de la sabiduría y por permitirnos alcanzar esta meta.

A nuestra Alma Mater Universidad de Carabobo y a nuestra Facultad de Ciencias Sociales y Económicas por habernos formado profesionalmente en esta hermosa carrera llamada Relaciones Industriales.

A nuestro tutor Dr. Giovanni Gómez por su amistad, por su guía, apoyo, paciencia, compromiso, confianza en nuestras capacidades y por haber compartido con nosotras sus conocimientos.

A nuestros padres, quienes han sido un apoyo fundamental en cada momento de nuestras vidas.

A todas aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron en nuestra formación y en el logro de esta meta.

¡Gracias!

Jinnire Arismendi
Luisana Hernández
María Alejandra Marvez



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



EL CAPITAL SOCIAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE AUTOPARTES UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO

Autores: Arismendi, Jinnire
Hernández, Luisana
Marvez, María

Tutor: Gómez, Giovanni

Fecha: Junio 2015

RESUMEN

La presente investigación surgió como parte fundamental de un estudio de estrategias que puedan ser utilizadas en las organizaciones de hoy día. En este sentido, el objetivo general es analizar la capital social como estrategia para el desarrollo organizacional en una empresa de autopartes, ubicada en el Estado Carabobo. Centramos nuestra atención en el capital social por ser innovador y porque está demostrado que ha dado resultados positivos en aplicaciones anteriores. Teóricamente la investigación se sustenta en la Teoría de las Relaciones Humanas y la Teoría de los Círculos de Calidad, así como también en investigaciones previas. Metodológicamente es una investigación de tipo descriptiva, pues partimos de una información organizada y completa de la situación, lo que posteriormente analizamos para ofrecer conclusiones y recomendaciones; alineado a esto, se utilizó como técnica de investigación la recopilación documental acerca de un plan que se lleva a cabo dentro de la empresa, con el que se pretende desarrollar el capital social. Una vez analizada la información de los resultados de la aplicación del plan, se pudo determinar que efectivamente el capital social, visto desde el aporte que los trabajadores hacen para mejorar las condiciones de su lugar de trabajo, favorece el desarrollo organizacional, pues los beneficios tanto para la organización, como para los trabajadores, han sido demostrados y cuantificados a través del presente estudio.

Descriptores: Capital Social, Estrategia, Desarrollo Organizacional.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EL CAPITAL SOCIAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE AUTOPARTES UBICADA EN
EL ESTADO CARABOBO**

Autores: Arismendi, Jinnire
Hernández, Luisana
Marvez, María

Tutor: Gómez, Giovanni

Fecha: Junio 2015

SUMMARY

The present investigation arose as fundamental part of a study of strategies that could be used in the organizations of today. In this respect, the general aim is to analyze the social capital as strategy for the organizational development in a company of autoparts, located in the State Carabobo. We centre our attention on the social capital for being an innovator and because it is demonstrated that it has given positive results in previous applications. Theoretically the investigation is sustained in the Theory of the Human Relations and the Theory of the Quality Circles, as well as also in previous investigations. Methodologically it is a descriptive investigation of type, since we depart from an organized and complete information of the situation, which later we analyze to offer conclusions and recommendations; aligned to this, the documentary summary was in use as technology of investigation it brings over of a plan that is carried out inside the company, with that one tries to develop the social capital. Once analyzed the information of the results of the application of the plan, it was possible to determine that really the social capital, from the contribution that the workers do to improve the conditions of his place of work, it favors the organizational development, so the benefits so much for the organization, since for the workers, they have been demonstrated and quantified across the present study.

Descriptors: Social capital, Strategy, Organizational Development.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	ix
Resumen en Español	x
Resumen en Inglés	xi
Índice de Cuadros	xiv
Introducción	xvi
 CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	18
Objetivos	21
Justificación	21
 CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes	23
Bases Teóricas	27
Referentes Teóricos	28
 CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación	32
Estrategia Metodológica	33
Colectivo a Investigar	33
Técnica de recolección de datos	34
Descripción del Plan de Ideas Excepcionales	34

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis de Datos	44
Resultados Obtenidos	87

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	94
Recomendaciones	96

ANEXOS	98
---------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
-----------------------------------	-----

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
CUADRO	
1. Características a evaluar	41
2. Clasificación de Ideas	42
3. Remuneración de Ideas	42
4. Idea N°1. Evaluador N°1	44
5. Idea N°1. Evaluador N°2	45
6. Idea N°1. Evaluador N°3	46
7. Idea N°1. Evaluador N°4	47
8. Idea N°1. Evaluador N°5	48
9. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°1	49
10. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°2	50
11. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°3	52
12. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°4	53
13. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°5	55
14. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°6	56
15. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°7	58
16. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°8	59
17. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°9	61
18. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°10	62
19. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°11	64
20. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°12	66
21. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°13	67
22. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°14	69
23. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°15	70
24. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°16	72
25. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°17	73
26. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°18	75

27. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°19	76
28. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°20	78
29. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°21	79
30. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°22	81
31. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°23	82
32. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°24	84
33. Puntuación obtenida. Idea Excepcional N°25	85
34. Porcentaje de participación	87
35. Ahorros Generados (mínimo)	88
36. Gastos de Inversión	90
37. Remuneraciones	92
38. Comparación Ahorro-Gastos	93

INTRODUCCIÓN

El capital social es un término que surge a partir de la unión de dos o más personas, a través de sus valores o recursos, cuyo propósito es obtener algún beneficio en común. Hoy en día, representa una herramienta poderosa para las organizaciones que deseen desarrollarse, impulsándose en sus trabajadores, considerando los aportes que éstos pueden realizar sobre las áreas donde se desenvuelven diariamente; con el objeto de alcanzar las metas organizacionales de una manera más eficiente y beneficiando, no sólo a la organización, sino también al trabajador y a la sociedad.

El propósito central de la presente investigación es: Analizar el Capital Social como estrategia para el Desarrollo Organizacional en una empresa de autopartes ubicada en el Estado Carabobo. La investigación está estructurada en cinco capítulos, en los cuales se muestran los detalles de la misma.

En el capítulo uno, se contempla lo siguiente: planteamiento y formulación del problema, definición del objetivo general, así como también de los objetivos específicos, y la justificación.

En el capítulo dos, se muestran: los antecedentes de la investigación, las bases teóricas en las que se apoya el estudio, los referentes teóricos que facilitan la comprensión del tema y por último la definición de términos utilizados.

En el capítulo tres, se presenta el marco metodológico, la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica, la población y muestra, la técnica de recolección de datos y posteriormente el análisis que se utilizó para la consecución de los objetivos.

Seguidamente, en el capítulo cuatro, de presentación y análisis de datos, se organiza, se sistematiza, se tabula, se analiza e interpreta toda la información recolectada.

Finalmente, en el capítulo cinco, se detallan las conclusiones y recomendaciones generadas a partir del presente estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

El concepto de Capital Social se incorpora a partir de la necesidad de reducir o erradicar la pobreza y de lograr un desarrollo tanto económico como social, que no se había podido conseguir a través de la industrialización.

A pesar de los beneficios que trajo consigo la industrialización, fueron algunos gobernantes quienes, con estrategias no adecuadas, hicieron aumentar la desigualdad entre regiones, la marginalidad y la pobreza rural, por lo cual se llegó a la conclusión de que no bastaba con el crecimiento y la industrialización para lograr el desarrollo.

Es entonces a partir del siglo XIX, cuando en Europa se comienza a tomar conciencia, manifestándose en los movimientos sociales que tuvieron como finalidad presionar al Estado para que respondiera a sus demandas, así como también exigir el cumplimiento de sus derechos, por lo que la participación social se convirtió en un elemento importante para las políticas públicas y el desarrollo. De esta manera el capital social se concibe como la estrategia más efectiva para superar la pobreza, fortalecer la participación ciudadana, lograr la equidad y el desarrollo.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2001) “el capital social contribuye a la construcción de economías competitivas, sistemas políticos democráticos y sociedades más solidarias sin pobreza ni exclusión”.

Por otra parte el Desarrollo Organizacional se concibe como el esfuerzo por parte

de la gerencia y de los miembros de la organización en hacerla funcional y sostenible en el tiempo. Tiene como finalidad crear una cultura abierta a la solución de problemas, crear un ambiente confiable entre todo el personal interno, así como también que se reconozca tanto el logro de las metas como el desarrollo de las personas.

Según Friedlander y Brown (1974: 314) el desarrollo organizacional “es una metodología para facilitar cambios y desarrollo: en las personas, en tecnologías y en procesos y estructuras organizacionales”.

Según la revista Perspectiva, en su tercera edición, un ejemplo del aprovechamiento del capital social, con miras al impulso del desarrollo dentro de una organización es Noruega, país petrolero con una historia parecida a la venezolana, que se basó en el capital social para el desarrollo de la política y de la participación ciudadana en todos los sectores, así logró convertirse hoy día en un país próspero, siendo de los más desarrollados, donde además la corrupción es casi inexistente.

Sin embargo, muchos años antes de esta toma de conciencia por parte de la sociedad, el Director general de una empresa japonesa, Eiji Toyoda, introdujo en 1951 un sistema denominado Creative Ideas and Suggestions System (TCISS), o Ideas Creativas y Sistema de Sugerencias.

El TCISS es un modelo de calidad total cuya intención es la de desarrollar el capital social a través de la mejora continua, la participación de los trabajadores y el respeto al individuo. Incorporando la “gestión del lugar de trabajo” donde se obtienen dos resultados principales: el desarrollo del personal y un lugar de trabajo agradable, por medio del cual los trabajadores tenían la iniciativa de plantear mejoras a los procesos productivos con la finalidad de aumentar y optimizar la producción, para así

poder reducir costos en términos de tiempo y gastos. De esta manera se contribuía al desarrollo de la organización, siendo la principal fuente para ello, su capital humano.

Así mismo durante varios años la empresa ensambladora General Motors de Venezuela, llevó a cabo un plan denominado “Plan de Sugerencias de los Trabajadores” en el cual a través de las propias propuestas de éstos, se consiguió un desarrollo importante y cuantificable dentro de la corporación, basado en la filosofía Japonesa del “Mejoramiento continuo” (Kaisen).

Este plan se inició en la planta de Valencia del Estado Carabobo en Julio de 1999, permitió la utilización de la creatividad, innovación, confianza y entusiasmo del trabajador (elementos esenciales del Capital Social) para lograr la aplicación de mejoras en las áreas de trabajo.

Tomando como referencias el “TCISS” implementado en Japón y el “Plan de Sugerencia de los Trabajadores” puesto en práctica en Venezuela, a través de los cuales se logró un desarrollo en dichas organizaciones realmente importante, por medio de la participación y el apoyo de los trabajadores quienes verdaderamente conocen a detalle todas las condiciones concernientes a su puesto de trabajo; la investigación centra su interés en analizar el Capital Social como una estrategia para el Desarrollo Organizacional en una empresa de autopartes ubicada en el Estado Carabobo. Así como también tomar en cuenta los problemas que puede traer consigo el capital social, como lo son la innovación, la confianza y la solidaridad; características que deben tener tanto los trabajadores como la empresa, pues al fallar alguno en cualquiera de las partes, no podría existir el capital social.

A partir de este objeto de estudio, surgen diversas interrogantes con respecto al tema: ¿Cómo se puede determinar el capital social de una organización? ¿Cómo

pueden relacionarse el capital social y el desarrollo organizacional? ¿Cuáles elementos del capital social pueden contribuir o impulsar el desarrollo organizacional?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el Capital Social como estrategia para el Desarrollo Organizacional en una empresa de autopartes ubicada en el Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- ✓ Determinar el Capital Social de una empresa de autopartes ubicada en el Estado Carabobo.
- ✓ Estudiar la relación entre el Capital Social y el Desarrollo Organizacional.
- ✓ Analizar los elementos del Capital Social y que contribuyen al Desarrollo Organizacional.

Justificación

La Globalización y la crisis han traído como consecuencia la incorporación de nuevas teorías de la Administración Gerencial, con la finalidad de hacer productos y servicios cada vez más competitivos en el mercado nacional e internacional, a través de estrategias que permitan el desarrollo de las organizaciones.

En este contexto, esta investigación tiene como propósito realizar un análisis acerca de la forma en que el Capital Social y sus elementos esenciales como lo son: la participación, creatividad, innovación, confianza, solidaridad y entusiasmo del trabajador, pueden relacionarse directamente con el impulso del Desarrollo Organizacional.

En primera instancia, la presente investigación contribuye a que todas aquellas organizaciones cuya planificación debe estar orientada a impulsar mejoras internas, cuenten con los conocimientos necesarios acerca del capital social, con la finalidad de poder utilizarlo como una estrategia para su propio desarrollo; lo cual generaría beneficios no sólo para la organización, sino también para los colaboradores de la misma y para la sociedad en general.

Además, este análisis es significativo para los estudiantes en el área gerencial, pues pone a disposición conocimientos acerca de una nueva herramienta que puede ser asociada al estudio del Desarrollo Organizacional.

Finalmente, desde el punto de vista metodológico, esta investigación se centra en la recopilación documental, con el propósito de reunir la información necesaria para lograr llegar al objeto de estudio de la misma, y de esta manera contribuir tanto en lo académico, como en lo social.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes

Rodríguez, Paula (2012) en su tesis **El capital social como factor de innovación y desarrollo empresarial en Andalucía**, para optar por el título de Doctora en la Universidad de Sevilla, España, obtuvo el primer premio de investigación en la convocatoria 2012.

El objetivo principal de dicha investigación era plantear un marco de análisis del capital social, aplicable al estudio de su contribución al desarrollo a través del impacto en la innovación, como en la competitividad empresarial, profundizando así en el conocimiento teórico y empírico sobre el capital social en empresas andaluzas. La metodología aplicada combina diferentes técnicas cualitativas, además los instrumentos utilizados fueron indicadores básicos y encuestas para, posteriormente, realizar una sistematización de los indicadores utilizados en el análisis del capital social.

Esta investigación a través del análisis efectuado sobre el capital social como factor de desarrollo, concluyó que es necesario seguir avanzando en el conocimiento del concepto de capital social y los beneficios que de él se pueden derivar para lograr el crecimiento, además de un desarrollo social sostenible y equitativo. Al mismo tiempo, evidenció la importancia que tiene el capital social como variable a tomar en cuenta en el desempeño e innovación del tejido productivo de un territorio.

Este antecedente aporta a la investigación información valiosa con respecto a la

importancia que puede llegar a tener el capital social como un factor de desarrollo, ya que el estudio se centra en analizar los aportes que tiene el capital social una vez es tomado en consideración para formular las estrategias organizacionales que impulsen su desarrollo.

Agotegaray, María Alicia (2008) en su investigación acerca del **Capital social en las Organizaciones: Su generación a partir de la Capacitación**, para optar por el título de Doctora en la Universidad Católica de Argentina, orienta sus estudios a la creación del capital social en las organizaciones empresariales a través de la capacitación *In Company*; es decir, diseño de cursos para ser dictados al personal que trabaja en la empresa. Además se centra en el desarrollo de competencias y la generación del capital social. El tipo de investigación utilizada es cualitativa, apoyándose en la encuesta como instrumento utilizado.

La investigación obtuvo como conclusión que a través de la capacitación *In Company* se desarrollan las competencias de los trabajadores. De esta manera se puede generar capital social dentro de la organización, aumento de la confianza, así como también una mayor identificación con la institución, lo que a su vez trae consigo beneficios observables.

Este antecedente aporta a la investigación información con respecto a la generación del capital social para obtener beneficios apreciables en las organizaciones y al generar dicho capital, puede ser utilizarlo como una estrategia para lograr el desarrollo organizacional.

Gómez Ysea, Giovanni (2004) en su tesis doctoral acerca de **La Gerencia Social Empresarial, caso General Motors de Venezuela**, para optar por el título de Doctor en Ciencias Sociales en la Universidad Central de Venezuela; tuvo como objetivo

principal conformar la teoría sobre la Gerencia Social Empresarial tanto en su concepción teórica como práctica.

Para llevar a cabo esta investigación se contó con un Plan de Sugerencias aplicado en dicha empresa, a través del cual demostró las sugerencias admitidas y logros alcanzados por medio de la participación de los trabajadores. A continuación se muestra un cuadro donde se detallan los ahorros generados:

Plan de Sugerencias GMV

Año	Ahorro US\$	Numero de Sugerencia	Porc. de Implem.	Sug x Trabaj.
1999	394.000	548	44 %	
2000	1.227.758	1.200	56 %	0,83
2001	1.658.427	1.462	57 %	0,74
2002	3.056.934	2.361	80 %	1,34
2003	555.229	1.624	95%	1,12
2004	718.000	6.510	85%	1,42
ACUMULADO	7.610.347	20.900.		

Como se evidencia en el cuadro anterior, se demostraron los ahorros obtenidos por la empresa a partir de la aplicación de las sugerencias de los trabajadores, lo cual es un punto clave característico del capital social.

Castro, María Verónica (2002) en su tesis acerca del **Diagnóstico de las condiciones de la cultura organizacional para implantar gerencia del conocimiento**, para optar por el título de Licenciada en la Universidad Católica Andrés Bello de Caracas, Venezuela; tuvo como objetivo diagnosticar los requisitos de la cultura organizacional que se deben reunir en empresas de consumo masivo, para que se conviertan en soporte de la posible aplicación de un modelo basado en la gerencia de conocimiento.

Para llevar a cabo la investigación se realizó un estudio de tipo descriptivo, el cual se aplicó en el departamento de logística de una empresa de consumo masivo en el área de refrescos.

De igual forma el tipo de instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue un cuestionario, el cual estuvo compuesto de preguntas cerradas.

Se obtuvo como conclusión que la gerencia del conocimiento, más que un aspecto estratégico o técnico, se articula íntegramente con los factores esenciales de la cultura organizacional, y que además las empresas se están dando cuenta de la importancia que tiene hacer un mejor uso del conocimiento de los trabajadores, lo que facilita romper paradigmas, probablemente muy útiles en el pasado, pero que han perdido sentido con el tiempo, ya que la gerencia del conocimiento actualmente juega un papel fundamental en la transformación de las organizaciones.

Este antecedente aporta información relacionada a lo que se denomina gerencia del conocimiento, debido a que está orientado a prestar ayuda a las personas que hacen vida dentro de las organizaciones, así como también a manejar de manera correcta la información relacionada con procesos, productos, clientes, proveedores y su entorno, mientras se combinan estos elementos para hacer a las empresas más competitivas.

De esta manera, el antecedente se relaciona con la investigación en curso, pues busca lograr el desarrollo organizacional a través del capital social que no es más que incluir a los trabajadores junto con su iniciativa y creatividad para el logro de los objetivos organizacionales.

Bases Teóricas

Teoría de las Relaciones Humanas (George Elton Mayo)

Desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, la teoría de las Relaciones Humanas nace en los Estados Unidos en el año 1930, a partir de una serie de estudios llevados a cabo en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company (Illinois).

Esta teoría surge como un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración, para contrarrestar la deshumanización del trabajo, que llegó al extremo de la explotación del trabajador, modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional, por uno que tuviese en cuenta los sentimientos, actitudes, aspectos más humanos, y por la necesidad de alcanzar una mayor eficiencia en la producción dentro de una armonía laboral patrón – obrero.

Entre sus características se encuentran:

- ✓ Estudia la organización como grupo de personas
- ✓ Hace énfasis en las personas
- ✓ Se inspira en sistemas de psicología
- ✓ Delegación plena de autoridad
- ✓ Autonomía del trabajador
- ✓ Confianza en las personas
- ✓ Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados
- ✓ Dinámica grupal e interpersonal

Esta investigación concluyó que no existe una relación directa entre la eficacia y las diferentes condiciones de trabajo estudiadas (remuneración, horarios, entre otras);

sin embargo, demostró que el aspecto psicológico es muy importante en las tareas administrativas, así como también que los factores como: la comunicación, prestarle atención al empleado, la motivación, evitar la rutina y trabajar en equipo, ayudan a la productividad de la empresa.

Estos factores permiten asociar la teoría de las relaciones humanas con el estudio que se pretende desarrollar acerca del capital social, pues en ambos casos el fin último es la valoración de los trabajadores como un recurso fundamental para alcanzar los fines de la organización.

Círculos de Calidad (Kaoru Ishikawa)

En 1960 el doctor japonés Kaoru Ishikawa, basado en la deducción de Maslow, Hersberg y Mc Gregor, acerca de preguntar a los empleados su opinión sobre el trabajo que realizan, y así los mismos se sentirán más satisfechos de hacerlo; organizó la teoría de los círculos de calidad como una oportunidad para que cada trabajador de manera ordenada participe a través de sus ideas y sugerencias, para mejorar el área de trabajo donde se desempeña. Las ideas fundamentales de los círculos de calidad son:

- ✓ Contribuir al mejoramiento y desarrollo de la organización y de sus integrantes
- ✓ Valorar a las personas y crear un ambiente de trabajo agradable
- ✓ Mostrar las capacidades de cada trabajador para que tenga oportunidad de crecer

Aunque la implementación de los círculos de calidad en cada organización ocurre bajo sus condiciones particulares, las características de esta teoría que contribuyen en el desarrollo organizacional y a su vez refuerzan la idea del capital social son:

- ✓ Participación activa de todos los miembros de la organización
- ✓ Orientación de los círculos de calidad al mejoramiento y control de las áreas detectando problemas y aportando sugerencias para su solución
- ✓ Las decisiones son autónomas y los jefes o supervisores son sólo una guía
- ✓ Trabajo en equipo, participación y toma de decisiones grupales
- ✓ La participación en los círculos de calidad es voluntaria

Los círculos de calidad de Ishikawa rápidamente se difundieron en Japón por los resultados exitosos al ser implementados y se extendieron a más de 50 países.

Esta teoría se relaciona directamente con la investigación en curso, porque centra su interés en la búsqueda continua de la calidad dentro de las organizaciones, pero con la importante participación de sus colaboradores, quienes son los que manejan una mayor información acerca del proceso productivo y sus fallas.

Referentes Teóricos

Capital Social

Según Arriagada, Irma (2005), el capital social se puede definir como:

Un conjunto de relaciones sociales asociativas y de cooperación basadas en la confianza y la reciprocidad, que permiten a las personas, en este caso, las personas y segmentos pobres, ampliar su campo de oportunidades, al derivar de él activos y beneficios individuales y grupales. (Pág. 103).

Desarrollo Organizacional

Según De Faria, Mello (2004: 30) el desarrollo organizacional “es un proceso de cambios planeados en sistemas socio-técnico abiertos, tendiente a aumentar la eficacia y salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y sus empleados”. Además Schmuck y Miles (1971: 92), definen el desarrollo organizacional como “un esfuerzo planeado y sustentado para aplicar la ciencia del comportamiento al perfeccionamiento de un sistema, utilizando métodos auto-analíticos y de reflexión”.

Gerencia del conocimiento

Por último, Collison y Parcell (2004) exponen que:

El término Gerencia del Conocimiento es paradójico, ya que resulta difícil gerenciar un activo que se encuentra en las mentes de los empleados, y que se comparte principalmente por medio de la conversación. Lo que sí se puede hacer es crear el ambiente para que el conocimiento sea creado, descubierto, capturado, compartido, destilado, validado, transferido, adoptado, adaptado y aplicado a la creación de valor. Para crear dicho ambiente, se necesitan las condiciones adecuadas (infraestructura y una organización emprendedora), los medios correctos (modelos, procesos y herramientas de aprendizaje), las acciones adecuadas (que la gente instintivamente busque, comparta y utilice el conocimiento) y el liderazgo adecuado (que sean un modelo de aprendizaje y compartición de conocimiento). (Pág. 83).

Definición de Términos Básicos

Comité de Mejora Continua: o CMC, es un grupo de trabajadores de la empresa que se encarga de organizar y dirigir todos los proyectos que se desarrollan enmarcados en la Mejora Continua.

Convención Anual de Mejora Continua: Es un evento que se lleva a cabo en la empresa para presentar los avances de los proyectos relacionados a la Mejora Continua.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se delimitarán diferentes procedimientos de orden metodológico que se utilizarán para lograr alcanzar los objetivos planteados por esta investigación; así como también responder a las interrogantes que en el desarrollo de la misma se generaron.

Naturaleza de la Investigación

Para Arias (2006: 23) “todos son tipos de investigación, y al no ser excluyentes, un estudio puede ubicarse en más de una clase”. El autor explica que en un estudio pueden identificarse diversos tipos de investigación, existiendo muchos modelos y diversas clasificaciones, independientemente de la clasificación utilizada.

Para analizar el capital social como estrategia para el desarrollo organizacional de una empresa de autopartes ubicada en el Estado Carabobo, la investigación se enfocó desde un punto de vista descriptivo. Rivas (1995: 54) señala que la investigación descriptiva, “trata de obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones”.

Por consiguiente, las investigaciones descriptivas tienen por objeto fundamental el análisis de las características que presentan un grupo de variables, permitiendo así llegar a conclusiones sobre semejanzas y diferencias con otras poblaciones.

Con relación al capital social, la descripción se basará de manera específica en las variables que influyen en la organización al aplicar dicha estrategia para su

desarrollo.

Estrategia Metodológica

Con el fin de desarrollar esta investigación de tipo descriptivo fue necesario realizar una revisión profunda de material bibliográfico, con el propósito de obtener información necesaria relacionada al capital social y al desarrollo organizacional.

Colectivo a Investigar

Población

De acuerdo a Tamayo y Tamayo (2001: 114) “la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de la población tiene una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

Para la siguiente investigación, es necesario establecer los sujetos que formarán parte de las unidades de análisis; es por ello, que partiendo de la idea que los trabajadores son los principales relacionados en la aplicación del capital social como una estrategia para el desarrollo de las organizaciones, se considerarán a los 450 trabajadores de una empresa de autopartes ubicada en el Estado Carabobo, como unidad de análisis; ya que son ellos los inmersos en la realidad estudiada.

Muestra

Según Balestrini (1997: 128) la muestra “es una parte representativa de una población cuyas características deben producirse en ella lo más exactamente posible”. En el caso de esta investigación la muestra se determinó de forma intencional, a

través de los trabajadores que participaron con sus ideas excepcionales en el plan, que fue un total de 41 trabajadores.

Según Bonilla-Castro y Rodríguez (1997: 138) la muestra intencional o selectiva realizada con anticipación, es aquella en la cual “el investigador determina configurar una muestra inicial de informantes que posean un conocimiento general amplio sobre el tópico a indagar, o informantes que hayan vivido la experiencia sobre la cual se quiere ahondar”.

Técnica de recolección de datos

Según Hurtado (2000: 164) las técnicas de recolección de datos “son los procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación”.

De esta manera, para llevar a cabo el presente estudio por medio de la recopilación documental se organizará, se sistematizará, se tabulará y se analizará la información para la consecución de los objetivos planteados.

Según Delgado de Smith (2013: 282) la recopilación documental “se trata del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación, se realiza por la consulta de documentos escritos, sean formales o no, en los que se plasmó un conocimiento que fue avalado por autores que realizaron una investigación previa”.

Descripción del Plan de Ideas Excepcionales

La mejora continua es un valor característico de la empresa, conocido por cada uno de sus trabajadores desde el mismo momento que ingresan a formar parte de la

misma. Alineada a esto y enmarcada en el capital social, la empresa desarrolla diversos proyectos o programas para fomentar y hacer cotidiano el proceso de Mejora Continua. Entre esos procesos, el aporte de ideas por parte de los trabajadores, independientemente del cargo que ocupen en la organización, es de vital importancia.

Es común observar trabajadores o grupos de trabajadores que desarrollan una idea organizacional con la finalidad de mejorar las condiciones de su puesto o área de trabajo. Cuando estas mejoras reportan beneficios tanto para las condiciones del trabajador como para la empresa, pasan de ser ideas organizacionales a ser ideas excepcionales.

Una idea organizacional es todo aquel aporte que simplifique el trabajo, agregue valor y esté orientada a la mejora continua.

Mientras que una idea excepcional es aquella en la cual se genera un ahorro o reducción de costos puntual o anual. Estas ideas son aprobadas por el Departamento de Finanzas y participan en la Convención Anual de Mejora Continua.

Como parte del Procedimiento de Mejora Continua, está contemplado el Programa de Ideas Excepcionales. Este programa consiste en la implantación de ideas excepcionales de los trabajadores, quienes inscriben la misma para participar en la Convención Anual de Mejora Continua.

Procedimiento asociado al Programa de Ideas Excepcionales

1. Observar oportunidades para mejora (Cualquier trabajador).
2. Canalizar los recursos para corregir la oportunidad de mejora (Cualquier

trabajador).

3. Implementar la mejora o idea (Cualquier trabajador).
4. Documentar la idea o mejora y enviar a aprobación (Cualquier trabajador).
5. Aprobar la o las ideas (Aprobador, según tipo de idea).
6. Cancelar en bolívares las ideas generadas (Departamento de Capital Humano).

Características del Plan de Ideas Excepcionales

Condiciones para participar:

- ✓ La idea excepcional debe estar implementada entre el año 2013 y 2014.
- ✓ La cantidad de participantes es mínimo 3 y máximo 5 personas.

Pasos para participar:

1. El equipo debe solicitar la planilla de inscripción F-EC-0198 (Ver Anexo N°1) a un miembro del Comité de Mejora Continua.

El Comité de Mejora Continua está conformado por un representante de los siguientes Departamentos:

- a. Mantenimiento.
- b. Capital Humano.
- c. Ingeniería de Producto.

- d. Calidad.
- e. Manufactura.
- f. Seguridad.
- g. Ambiente.

Responsabilidades del Comité de Mejora Continua:

- ✓ Participar en las reuniones de Comité de Mejora Continua.
 - ✓ Promover la participación del personal.
 - ✓ Evaluar las ideas excepcionales de los equipos participantes (deben ir al sitio de implementación).
2. El equipo a participar debe llenar la planilla de inscripción.
 3. Entregar la planilla de inscripción a un miembro del Comité de Mejora Continua.
 4. El Comité de Mejora Continua publicará la fecha de evaluación de las ideas de los equipos clasificados.
 5. El Comité de Mejora Continua realizará la evaluación de la idea con el equipo participante en el sitio de implementación de la idea.
 6. El Comité de Mejora Continua usará formato de evaluación (Ver Anexo N°2) para cuantificar los resultados de cada idea excepcional, tomando en consideración los siguientes criterios:

- 6.1. Trabajo en Equipo.
- 6.2. Análisis del Problema.
- 6.3. Creatividad.
- 6.4. Beneficios o Ahorros Generados.
- 6.5. Estandarización de la Idea.

Ejecución del Programa de Ideas Excepcionales

1. El Departamento de Mejora Continua inicia el despliegue de información acerca del proceso de inscripción de ideas excepcionales, a través de trípticos.
2. Se inicia el proceso de inscripción de una o más ideas excepcionales, teniendo en cuenta que para que la idea sea aprobada como excepcional, debe reunir los siguientes requisitos:
 - a. Uno o más trabajadores que han observado una oportunidad de mejora, le presentan la idea al supervisor inmediato, quien determina la factibilidad o no de la idea propuesta.
 - b. De ser aprobada la idea, los trabajadores canalizan los recursos necesarios ante el Departamento de Finanzas, con apoyo del supervisor inmediato.
 - c. Implementan la idea, documentando todo el proceso de mejora y los resultados que se generaron.
 - d. La aprobación de la idea ocurre una vez el Departamento de Finanzas determine si con la implementación de la idea, se generó un mínimo

de 20.000 Bs de ahorro. De ser una idea Aprobada, se clasifica como Idea Excepcional.

3. Los trabajadores que en el período de tiempo que disponga el Departamento de Mejora Continua (en el caso estudiado, años 2013-2014), hayan implementado ideas y las mismas hayan sido aprobadas o clasificadas como ideas excepcionales, pueden solicitar a cualquier Miembro del Comité de Mejora Continua la planilla de inscripción.
4. La Planilla de Inscripción deben llenarla con la siguiente información referida a la idea excepcional:
 - a. Área de implementación de la idea: Es el área en la que se puso en práctica la idea excepcional.
 - b. Para ser llenado por el Dpto. de Mejora Continua:
 - i. Recibido por: Colocar el nombre del miembro del Comité que recibe la planilla.
 - ii. Fecha: Colocar la fecha de recepción de la planilla.
 - c. Participantes (Máximo 5 y Mínimo 3): Indicar el Nombre y Apellido, Ficha y Área de trabajo, de los trabajadores que participan en el programa.
 - d. Planteamiento del problema: Describir detalladamente cuál fue el problema observado que originó que dio origen a la oportunidad de mejora.
 - e. Descripción de la idea: Indicar con detalles de qué se trata la idea que solucionará el problema. Anexar foto cuando sea posible.

- f. Recursos utilizados: Nombrar los recursos que se utilizaron para poner en práctica la idea.
 - g. Inversión (Bs.): Indicar si es necesario invertir en los recursos que se utilizarán.
 - h. Beneficios: Seleccionar los beneficios que trae consigo la aplicación de la idea.
 - i. Cuantificación de la mejora: Indicar Desempeño antes de la mejora y Después de la mejora.
5. Entregan la planilla de inscripción a cualquiera de los miembros del Comité de Mejora Continua, antes de la fecha límite.
6. El Comité publica fecha de inicio de evaluación.
7. La evaluación de la idea excepcional se realiza de la siguiente manera:
- a. Por cada idea, cada miembro del Comité llena una Hoja de Evaluación (Ver Anexo N°2). Esta hoja contempla dos secciones, una de identificación y la otra de evaluación.

Sección de identificación: Tomando como referencia la información de la planilla de inscripción de la idea, se completan los siguientes datos:

- ✓ Evaluador: Nombre del miembro del comité que está realizando la evaluación.
- ✓ Fecha de evaluación: Fecha en la que se está realizando la evaluación.
- ✓ Área de implementación de la idea: Área de la planta donde se implementó la idea.
- ✓ Descripción de la idea: Explicación breve de la oportunidad de mejora.

Sección de evaluación: El criterio para la evaluación toma en cuenta cinco características: Trabajo en equipo, Análisis del problema, Creatividad, Ahorros generados y Estandarización de la idea.

Cada una de las características tiene una ponderación específica, según la importancia que tiene en la ejecución de la idea; es decir, una mayor ponderación significa mayor importancia de la característica.

Cuadro 1. Características a evaluar

Criterio de Evaluación	Ítems	Ponderación
Trabajo en equipo	Conocimiento del objetivo	1,0
	Responsabilidades de los miembros	1,0
Análisis del problema	Herramienta estadística	2,0
	Consideración de variables	1,0
Creatividad	Innovación	2,0
	Inversión	2,0
Ahorros generados	Ahorro generado	8,0
Estandarización de la idea	Documentación	3,0

Fuente: Elaboración propia (2015).

Cada ítem o pregunta tiene tres posibles respuestas, cada una valorada con una puntuación (5, 3 y 1). La puntuación se selecciona de acuerdo al enunciado que mejor describa la realidad, después de ejecutada la idea.

Para calcular el valor obtenido en cada ítem se debe multiplicar la ponderación por la puntuación correspondiente al mismo. Luego se deben sumar los valores resultantes de cada ítem, para determinar la puntuación que cada Evaluador le da a

esa idea. Posteriormente, se determina la Puntuación Obtenida por la idea, promediando las puntuaciones que cada Evaluador le otorgó a la misma; es decir, se suman las puntuaciones de cada evaluador y se dividen por el número de evaluadores.

En base a la Puntuación Obtenida, se clasifica la idea tomando en cuenta los siguientes parámetros:

Cuadro 2. Clasificación de ideas

Puntuación obtenida	Tipo de idea
Mayor a 80 puntos	A
De 65 a 79 puntos	B
De 50 a 64 puntos	C
Menor a 50 puntos	D

Fuente: Elaboración propia (2015).

8. Una vez clasificada la idea, para determinar la remuneración correspondiente cada trabajador se toman en cuenta las siguientes cuantificaciones:

Cuadro 3. Remuneración de ideas

Tipo de idea	Puntuación obtenida	Remuneración por participante (Bs)
A	Mayor a 80 puntos	3.000
B	De 65 a 79 puntos	1.500
C	De 50 a 64 puntos	500
D	Menor a 50 puntos	0

Fuente: Departamento de Mejora Continua (2015).

9. Una vez el Comité de Mejora Continua tenga los resultados de las evaluaciones de cada idea excepcional, transmite la información al Departamento de Capital Humano para que éste se encargue de hacer los abonos en nómina.
10. En la Convención Anual de Mejora Continua se presentan cada una de las ideas excepcionales y se hacen los reconocimientos a cada trabajador por su participación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis de Datos

A continuación se presenta en detalle los resultados obtenidos de las evaluaciones de la primera idea excepcional. Esta idea fue evaluada por cinco miembros del Comité de Mejora Continua (Ver Anexo N°3).

Cuadro 4. Idea N°1. Evaluador N°1

Idea N°: 1		Evaluador N°: 1		N° de Participantes: 5	
Descripción de la Idea: Modificación de Plato Localizador de Brida en la operación 21.					
Criterio de Evaluación			Ponderación	Puntuación	Valor Obtenido
1. Trabajo en equipo	1.1	1,00	5	5	
	1.2	1,00	5	5	
2. Análisis del problema	2.1	2,00	5	10	
	2.2	1,00	5	5	
3. Creatividad	3.1	2,00	5	10	
	3.2	2,00	5	10	
4. Ahorros generados	4.1	8,00	1	8	
5. Estandarización de la idea	5.1	3,00	5	15	
			Puntuación		68

Fuente: Elaboración propia (2015).

Cuadro 5. Idea N°1. Evaluador N°2.

Idea N°: 1		Evaluador N°: 2		N° de Participantes: 5	
Descripción de la Idea: Modificación de Plato Localizador de Brida en la operación 21.					
Criterio de Evaluación			Ponderación	Puntuación	Valor Obtenido
1. Trabajo en equipo	1.1	1,00	5	5	
	1.2	1,00	5	5	
2. Análisis del problema	2.1	2,00	3	6	
	2.2	1,00	3	3	
3. Creatividad	3.1	2,00	5	10	
	3.2	2,00	5	10	
4. Ahorros generados	4.1	8,00	1	8	
5. Estandarización de la idea	5.1	3,00	1	3	
			Puntuación		50

Fuente: Elaboración propia (2015).

Como se puede apreciar entre la puntuación otorgada por el evaluador N°1 y los resultados presentados por el evaluador N°2, existen diferencias.

Esto se debe a que a pesar de estar estandarizada la evaluación, influyen los conocimientos en cada área que pueda tener el evaluador y su percepción acerca de la idea excepcional.

A continuación la valoración presentada por el Evaluador N°3, igualmente de la idea N°1.

Cuadro 6. Idea N°1. Evaluador N°3.

Idea N°: 1	Evaluador N°: 3		N° de Participantes: 5	
Descripción de la Idea: Modificación de Plato Localizador de Brida en la operación 21.				
Criterio de Evaluación		Ponderación	Puntuación	Valor Obtenido
1. Trabajo en equipo	1.1	1,00	5	5
	1.2	1,00	5	5
2. Análisis del problema	2.1	2,00	3	6
	2.2	1,00	3	3
3. Creatividad	3.1	2,00	3	6
	3.2	2,00	5	10
4. Ahorros generados	4.1	8,00	1	8
5. Estandarización de la idea	5.1	3,00	1	3
		Puntuación		46

Fuente: Elaboración propia (2015).

Cuadro 7. Idea N°1. Evaluador N°4.

Idea N°: 1		Evaluador N°: 4		N° de Participantes: 5	
Descripción de la Idea: Modificación de Plato Localizador de Brida en la operación 21.					
Criterio de Evaluación			Ponderación	Puntuación	Valor Obtenido
1. Trabajo en equipo	1.1	1,00	5	5	
	1.2	1,00	5	5	
2. Análisis del problema	2.1	2,00	3	6	
	2.2	1,00	3	3	
3. Creatividad	3.1	2,00	5	10	
	3.2	2,00	1	2	
4. Ahorros generados	4.1	8,00	1	8	
5. Estandarización de la idea	5.1	3,00	1	3	
			Puntuación		42

Fuente: Elaboración propia (2015).

Finalmente, la puntuación que el evaluador N°5, perteneciente al Comité de Mejora Continua, le otorgó a la idea excepcional N°1, referida a la modificación del plato localizador de brida en la operación 21 fue de 50 puntos.

A continuación el detalle:

Cuadro 8. Idea N°1. Evaluador N°5.

Idea N°: 1	Evaluador N°: 5		N° de Participantes: 5	
Descripción de la Idea: Modificación de Plato Localizador de Brida en la operación 21.				
Criterio de Evaluación		Ponderación	Puntuación	Valor Obtenido
1. Trabajo en equipo	1.1	1,00	5	5
	1.2	1,00	5	5
2. Análisis del problema	2.1	2,00	3	6
	2.2	1,00	3	3
3. Creatividad	3.1	2,00	5	10
	3.2	2,00	5	10
4. Ahorros generados	4.1	8,00	1	8
5. Estandarización de la idea	5.1	3,00	1	3
		Puntuación		50

Fuente: Elaboración propia (2015).

En la evaluación de la primera Idea Excepcional, participaron cinco de los seis evaluadores pertenecientes al Comité de Mejora Continua. Finalmente, la puntuación obtenida por el equipo, es el promedio de las valoraciones que realizó cada evaluador, respecto a su idea excepcional.

Esta idea fue desarrollada por cinco trabajadores de la empresa.

Cuadro 9. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 1

Idea N°: 1	N° de Participantes: 5
Evaluador	Puntuación
1	68
2	50
3	46
4	42
5	50
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 256 / 5 = 51,20	
Puntuación Obtenida	51,20
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Según la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo los evaluadores coincidieron en que todos los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea y que cada miembro tenía responsabilidades definidas al momento de implementar la idea. En relación al análisis del problema la evaluación se inclinó mayoritariamente en que el equipo sólo mencionó uso de los métodos estadísticos para el análisis de los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la evaluación se centró en que el equipo consideró las variables, pero no las documentó.

Respecto a la innovación de la idea, la mayoría de los evaluadores consideraron que la solución que se generó fue innovadora y además no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable. En cuanto a los ahorros que generó el establecimiento de la idea, los evaluadores coincidieron que éste estuvo en el rango

de Bs 38.100 hasta 127.000 por año.

Luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida por esta idea fue 51,20; por lo que se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas; otorgando una remuneración total por el equipo de Bs. 2.500.

Con respecto a la idea excepcional N° 2, que trata sobre el ahorro en el transporte al Puerto y uso de elevadora, por envío de contenedores vacíos a una empresa vecina, después de realizar el mismo proceso de análisis que se realizó para la idea excepcional N°1 y de promediar las puntuaciones de los seis miembros del CMC que participaron en la valoración de esta idea, se obtuvo que:

Cuadro 10. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 2

Idea N°: 2	N° de Participantes: 3
Evaluador	Puntuación
1	80
2	82
3	82
4	78
5	78
6	80
Σ puntuación / N° de evaluadores = 480 / 6 = 80,00	
Puntuación Obtenida	80,00
Tipo de Idea	A
Remuneración por participante (Bs)	3.000

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Según la valoración realizada, en cuanto al trabajo en equipo los evaluadores coincidieron en que los tres miembros del equipo que presentó la idea, tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la misma y que cada uno tenía responsabilidades definidas al momento de implementarla.

En relación al análisis del problema, la evaluación se inclinó mayoritariamente a que el equipo únicamente mencionó el uso de los métodos estadísticos para el análisis de los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la evaluación se centró en que el equipo consideró las variables, pero no las documentó.

Con respecto a la innovación de la idea, la mayoría de los evaluadores consideraron que la solución que se implantó fue innovadora y además no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable.

En cuanto a los ahorros que generó la idea, los evaluadores coincidieron que el ahorro fue de más de Bs. 127.000 por año.

Luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida por esta idea fue 80,00; por lo que se clasificó como una idea Tipo A, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 3.000, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, proporcionando una remuneración total al equipo de Bs. 9.000.

Después de analizada las evaluaciones de la idea N°3, referente al rediseño de herramientas de corte, presentada por cinco trabajadores y evaluada por seis miembros del CMC, se obtuvo que:

Cuadro 11. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 3

Idea N°: 3	N° de Participantes: 5
Evaluador	Puntuación
1	46
2	58
3	58
4	46
5	44
6	50
Σ puntuación / N° de evaluadores = 302 / 6 = 50,33	
Puntuación Obtenida	50,33
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Según la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo la mayoría de los evaluadores consideraron que sólo algunos de los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea; mientras que en el caso de las responsabilidades al momento de implementar la idea, hubo consenso en los evaluadores en que sí estuvieron definidas.

En cuanto al análisis del problema, la evaluación se inclinó mayoritariamente en que el equipo sólo mencionó uso de los métodos estadísticos para el análisis de los datos. Referente a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la evaluación se centró en que el equipo consideró las variables, pero no las documentó.

En relación a la innovación de la idea, la mayoría de los evaluadores consideraron

que la solución que se implantó fue innovadora y además que la ejecución de la idea fue con material disponible en planta. En cuanto a los ahorros que generó la idea, los evaluadores coincidieron que fue de Bs. 38.100 hasta 127.000 por año.

Luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 50,33; se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, concediendo una remuneración total al equipo de Bs. 2.500.

A continuación el análisis respecto a las evaluaciones de la idea N°4. Esta idea fue propuesta por tres trabajadores y valorada por cinco miembros de CMC. Se refiere al uso alternativo de horno continuo.

Cuadro 12. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 4

Idea N°: 4	N° de Participantes: 3
Evaluador	Puntuación
1	66
2	72
3	72
4	54
5	56
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 320 / 5 = 64,00	
Puntuación Obtenida	64,00
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Según la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo los evaluadores coincidieron en que todos los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea y la mayoría concluyó que cada miembro tenía responsabilidades definidas al momento de implementar la idea.

En relación al análisis del problema, la evaluación se inclinó mayoritariamente en que el equipo sólo menciona uso de los métodos estadísticos para el análisis de los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la evaluación se centró en que el equipo consideró las variables, pero no las documentó.

En relación a la innovación de la idea, la mayoría de los evaluadores consideraron que la solución que se ejecutó fue innovadora y además no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable.

En cuanto a los ahorros que generó el establecimiento de la idea, los evaluadores coincidieron que el ahorro fue de Bs. 38.100 a 127.000 por año.

Luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 64,00; se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, proporcionando una remuneración total al equipo de Bs. 1.500.

La idea excepcional N°5, acerca de la mejora en el almacén de rolineras y estoperas, fue desarrollada por cinco trabajadores y evaluada por un total de cuatro miembros del CMC. Obtuvo los siguientes resultados:

Cuadro 13. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 5

Idea N°: 5	N° de Participantes:
Evaluador	Puntuación
1	48
2	38
3	30
4	34
5	-
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 150 / 4 = 37,50	
Puntuación Obtenida	37,50
Tipo de Idea	D
Remuneración por participante (Bs)	0

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Según la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo la mayoría de los evaluadores coincidieron en que algunos de los miembros tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea y que sólo algunos trabajadores del equipo tenían responsabilidades definidas al momento de desarrollar la idea. En relación al análisis del problema, la evaluación se centró en que el equipo no empleó métodos estadísticos para el análisis de los datos.

Con respecto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de instituir la idea, la evaluación estuvo dividida pues tres de los miembros del CMC determinaron que el equipo tomó en consideración las variables, pero no las documentó y un miembro del CMC determinó que el equipo no consideró las variables.

En cuanto a la innovación de la idea, la mayoría de los evaluadores consideraron

que se realizaron mejoras a una solución ya existente, utilizando material disponible en planta. En cuanto a los ahorros que obtuvo la empresa al establecer de la idea, los evaluadores coincidieron que fue de Bs. 38.100 hasta 127.000 por año.

Luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 37,50; se clasificó como una idea Tipo D, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y no hubo bonificación por participación, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, ya que las ideas que están dentro de esta clasificación no tienen ningún tipo de retribución.

Respecto a la idea N°6, que aborda también una mejora en el almacén de rolineras y estoperas, desarrollada por cinco trabajadores y evaluada por cuatro de los seis miembros del CMC, se obtuvo que:

Cuadro 14. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 6

Idea N°: 6	N° de Participantes: 5
Evaluador	Puntuación
1	34
2	30
3	38
4	52
5	-
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 154 / 4 = 38,50	
Puntuación Obtenida	38,50
Tipo de Idea	D
Remuneración por participante (Bs)	0

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

En la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo la mayoría de los evaluadores consideraron que solamente algunos de los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea y que sólo algunos miembros tenían responsabilidades definidas al momento de implantar la idea.

En relación al análisis del problema, los evaluadores se inclinaron en su mayoría a la opción que indica que el equipo no empleó métodos estadísticos para el análisis de los datos.

En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, dos miembros del CMC opinaron que el equipo consideró las variables pero no las documentó, mientras que los dos miembros evaluadores restantes determinaron que el equipo no tomó las variables en consideración.

Respecto a la innovación de la idea, la mayoría de los evaluadores consideraron que se hicieron mejoras a una solución ya existente, utilizando material disponible en planta.

En cuanto a los ahorros que generó la implantación de la idea, los evaluadores coincidieron que fue de Bs. 38.100 hasta 127.000 por año.

Luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 38,50; se clasificó como una idea Tipo D, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 0, según Cuadro 3 de remuneración de ideas.

Se prosigue con el análisis de la idea N°7 de colocación de un sistema hidráulico, presentada por dos trabajadores y evaluada por cuatro miembros del CMC.

Cuadro 15. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 7

Idea N°: 7	N° de Participantes: 2
Evaluador	Puntuación
1	62
2	58
3	64
4	68
5	-
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 252 / 4 = 63,00	
Puntuación Obtenida	63,00
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

En cuanto al trabajo en equipo, los evaluadores coincidieron en que todos los trabajadores que participaron en la idea tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la misma y que cada miembro tenía responsabilidades definidas al momento de desarrollar la idea. En relación al análisis del problema, la evaluación se inclinó mayoritariamente a que el equipo no utilizó métodos estadísticos para el análisis de los datos. Respecto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la evaluación se centró en que el equipo las consideró, pero no las documentó.

En cuanto a la innovación de la idea, la evaluación estuvo dividida, pues la mitad de los evaluadores consideró que la solución que se llevó a cabo fue innovadora, mientras que la otra mitad decidió que sólo se hicieron mejoras a soluciones ya existentes. Para el desarrollo de la idea, no se requirió de ningún tipo de inversión o

se utilizó material reusable. En cuanto a los ahorros reportados por la empresa, al poner en práctica la idea excepcional propuesta por el equipo, los evaluadores coincidieron que el ahorro generado fue de Bs. 38.100 a 127.000 por año. Al promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 63,00; se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, concediendo una remuneración total al equipo de Bs. 1.000.

A continuación el análisis de la idea excepcional N° 8, la cual fue evaluada por cuatro de los seis miembros del CMC. Esta propuesta de instalación de un sistema de clampeo hidráulico y cambio de válvulas obsoletas, fue hecha por dos trabajadores de la empresa.

Cuadro 16. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 8

Idea N°: 8	N° de Participantes: 2
Evaluador	Puntuación
1	84
2	78
3	62
4	52
5	-
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 276 / 4 = 69,00	
Puntuación Obtenida	69,00
Tipo de Idea	B
Remuneración por participante (Bs)	1.500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

La evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo la mayoría de los evaluadores coincidieron en que todos los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea y que cada miembro tenía responsabilidades definidas al momento de implementar la idea.

En relación al análisis del problema, la evaluación se centró en que el equipo solamente mencionó el uso de los métodos estadísticos para el análisis de los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, se determinó que el equipo consideró las variables, pero no las documentó.

En cuanto a la innovación, los evaluadores consideraron que la solución que se implantó fue transformadora y además que no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable.

Referente a los ahorros generados con la puesta en práctica de la idea, la mayoría de los evaluadores coincidieron que se encuentran en el rango de Bs. 38.100 a 127.000 por año.

Una vez promediados los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 69,00; se clasificó como una idea Tipo B, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 1.500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, lo que representa una remuneración total para el equipo de Bs. 3.000.

Siguiendo con la valoración de la idea excepcional N° 9, que respecta a la independización del sistema hidráulico principal a un circuito hidráulico para un clapeo independiente de la copa, participaron un total de tres trabajadores. Esta idea fue evaluada por cuatro miembros del CMS.

Cuadro 17. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 9

Idea N°: 9	N° de Participantes: 3
Evaluador	Puntuación
1	52
2	78
3	78
4	86
5	-
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 294 / 4 = 73,50	
Puntuación Obtenida	73,50
Tipo de Idea	B
Remuneración por participante (Bs)	1.500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Según la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo la mayoría de los evaluadores coincidieron en que todos los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea y que cada miembro tenía responsabilidades definidas. En relación al análisis del problema, la evaluación se centró en que el equipo sólo mencionó uso de los métodos estadísticos para el análisis de los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de ejecutar la idea, la evaluación se inclinó mayoritariamente a la opción de que el equipo consideró las variables, pero no las documentó.

Respecto a la innovación de la idea, los evaluadores consideraron que la solución propuesta en la idea fue innovadora y además que no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable. En cuanto a los ahorros logrados con la idea, los evaluadores coincidieron en clasificarlos en el rango de Bs. 38.100 a 127.000 por

año.

Al promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 73,50; se clasificó como una idea Tipo B, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 1.500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, siendo el equipo beneficiario de un total de Bs. 4.500.

En lo que respecta a la idea excepcional N°10, acerca de la instalación de un sistema hidráulico independiente en el área de mecanizado de punta de eje, fue evaluada por cuatro miembros del CMC y desarrollada por tres trabajadores de la empresa.

Cuadro 18. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 10

Idea N°: 10	N° de Participantes: 3
Evaluador	Puntuación
1	38
2	56
3	46
4	54
5	-
6	-
$\sum$ puntuación / N° de evaluadores = 194 / 4 = 48,50	
Puntuación Obtenida	48,50
Tipo de Idea	D
Remuneración por participante (Bs)	0

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

En cuanto al trabajo en equipo los evaluadores coincidieron en que todos los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea; sin embargo, aunque algunos miembros consideraron que cada trabajador tenía responsabilidades definidas, otros coincidieron en que sólo algunos tenían responsabilidades definidas al momento de implantar la idea.

En relación al análisis del problema, la evaluación se inclinó mayoritariamente en la opción de que el equipo no usó métodos estadísticos para el análisis de los datos.

Respecto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la evaluación se determinó que el equipo consideró las variables, pero no las documentó.

En lo que respecta a la innovación de la idea, algunos miembros del CMC consideraron que la idea ciertamente resultaba innovadora, mientras que otros por su parte decidieron que la idea sólo fue una mejora a soluciones ya existentes; sin embargo, coincidieron en que la ejecución de la idea no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable.

En cuanto a los ahorros que generó la puesta en práctica de la idea, la mayoría de los evaluadores determinaron que el ahorro generado fue de Bs. 38.100 a 127.000 por año.

Luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 48,50; se clasificó como una idea Tipo D, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 0, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, ya que las ideas que están dentro de esta clasificación no tiene ningún tipo de retribución.

La idea excepcional N° 11 que trata del diseño y fabricación de un circuito hidráulico, propuesta por dos trabajadores, fue evaluada por cuatro de los seis miembros del CMC y arrojó los siguientes resultados:

Cuadro 19. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 11

Idea N°: 11	N° de Participantes: 2
Evaluador	Puntuación
1	66
2	74
3	58
4	58
5	-
6	-
$\sum$ puntuación / N° de evaluadores = 256 / 4 = 64,00	
Puntuación Obtenida	64,00
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N° 3 (2015).

Según la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo los evaluadores estuvieron de acuerdo en que todos los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea y que cada miembro tenía responsabilidades definidas al momento de implementar la idea.

En relación al análisis del problema, la evaluación se inclinó mayoritariamente en que el equipo no usó métodos estadísticos para el análisis de los datos.

En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de llevar la idea a la práctica, la evaluación se concluyó que el equipo tomó en cuenta las variables, pero no las documentó.

En lo que a innovación se refiere, la evaluación de la idea concluyó que la misma era innovadora; sin embargo la evaluación estuvo dividida con respecto a los recursos utilizados, algunos consideraron que en que el equipo no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable, mientras que otros determinaron que el material utilizado estaba disponible en planta.

En cuanto a los ahorros que obtuvo la empresa a través de la idea excepcional N° 11, la mayoría de los evaluadores consideraron que fue de Bs. 38.100 a 127.000 por año.

Luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 64,00; se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas.

La bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, por lo que la remuneración total para el equipo fue de Bs. 1.000.

Con respecto a la propuesta realizada por dos trabajadores, acerca de la instalación de un intercambiador de calor para controlar la temperatura, inscrita en el Programa de Ideas Excepcionales como la idea N°12 y evaluada por cuatro miembros del CMC, se obtuvo:

Cuadro 20. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 12

Idea N°: 12	N° de Participantes: 2
Evaluador	Puntuación
1	62
2	62
3	68
4	62
5	-
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 254 / 4 = 63,50	
Puntuación Obtenida	63,50
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Como primer punto, en el trabajo en equipo, los evaluadores coincidieron en que todos los participantes de la idea tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la misma y que cada miembro tenía responsabilidades definidas al momento de ejecutarla.

Cuanto al análisis del problema, la evaluación se inclinó mayoritariamente a que el equipo no usó métodos estadísticos para el análisis de los datos. Referente a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la evaluación se determinó que el equipo consideró las variables, pero no las documentó.

Por otra parte, en relación a la innovación de la idea, en consenso de los evaluadores se determinó que la idea implantada era innovadora y que no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable al momento de llevarla a la

práctica. En cuanto a los ahorros, la mayoría de los evaluadores coincidieron que el mismo fue de Bs. 38.100 a 127.000 por año.

Una vez promediados los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 63,50; se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, dando una remuneración total por todo el equipo de 1.000 Bs.

Siguiendo con la evaluación de la idea N°13, que trata acerca del diseño y fabricación de un sistema hidráulico, la misma fue propuesta por tres trabajadores y evaluada por tres miembros del CMC.

Cuadro 21. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 13

Idea N°: 13	N° de Participantes: 3
Evaluador	Puntuación
1	94
2	80
3	80
4	-
5	-
6	-
$\sum \text{puntuación} / \text{N° de evaluadores} = 254 / 3 = 84,67$	
Puntuación Obtenida	84,67
Tipo de Idea	A
Remuneración por participante (Bs)	3.000

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

En cuanto al trabajo en equipo, la mayoría de los evaluadores llegaron a la conclusión de que todos los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea y que cada miembro tenía responsabilidades definidas.

En relación al análisis del problema, la evaluación se determinó que el equipo no usó métodos estadísticos para el análisis de los datos.

En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de llevar a cabo la idea, la evaluación estuvo dividida, un evaluador determinó que el equipo consideró las variables involucradas y las documentó, otro evaluador razonó que no se consideraron las variables y el tercer evaluador concluyó que el equipo consideró las variables pero no las documentó.

En relación a la innovación de la idea, la evaluación decidió que la idea sólo dio mejoras a soluciones existentes y consideraron que la ejecución de la idea no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable.

Respecto a los ahorros obtenidos, la mayoría de los evaluadores coincidieron que fue de más de Bs. 127.000 por año.

Luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 84,67; se clasificó como una idea Tipo A, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 3.000, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, por lo que la remuneración total por todo el equipo fue de Bs. 9.000.

La idea N° 14 de diseño y fabricación de un banco de prueba, propuesta por dos trabajadores, fue evaluada de la siguiente manera por cuatro de los seis miembros que

conforman el CMC.

Cuadro 22. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 14

Idea N°: 14	N° de Participantes: 2
Evaluador	Puntuación
1	46
2	50
3	68
4	78
5	-
6	-
$\sum$ puntuación / N° de evaluadores = 242 / 4 = 60,50	
Puntuación Obtenida	60,50
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Según la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo la mayoría de los evaluadores coincidieron en que todos los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea y que cada miembro tenía responsabilidades definidas.

En relación al análisis del problema, la evaluación se inclinó mayoritariamente a que el equipo sólo mencionó métodos estadísticos para el análisis de los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la evaluación se centró en su mayoría en que el equipo consideró las variables, pero no las documentó.

En lo que respecta a la innovación de la idea, la evaluación determinó que la idea puesta en práctica era innovadora y consideraron que en la misma no se requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable. En cuanto a los ahorros que generó la implantación de la idea, la mayoría de los evaluadores coincidieron que estuvo en el rango de Bs. 38.100 a 127.000 por año. Finalmente, luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 60,50; se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, otorgando la empresa una remuneración total para el equipo de Bs. 1.000.

En relación a la idea N°15, sobre la automatización del taladro-106, participaron tres trabajadores y fue evaluada por tres de los seis miembros del CMC.

Cuadro 23. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 15

Idea N°: 15	N° de Participantes: 3
Evaluador	Puntuación
1	58
2	40
3	54
4	-
5	-
6	-
$\sum$ puntuación / N° de evaluadores = 152 / 3 = 50,67	
Puntuación Obtenida	50,67
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

En cuanto al trabajo en equipo, la mayoría de los evaluadores determinaron que todos los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea y que cada miembro tenía responsabilidades definidas al momento de llevar la idea a la práctica.

En relación al análisis del problema, la evaluación se inclinó en su mayoría a la opción que indica que el equipo no usó métodos estadísticos para el análisis de los datos.

En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la evaluación concluyó que el equipo tomó en consideración las variables involucradas y además las documentó.

En relación a la innovación de la idea, la evaluación definió la idea como innovadora; además, determinaron que en la ejecución de la idea, el material utilizado estaba disponible en planta.

En cuanto a los ahorros obtenidos, la mayoría de los evaluadores llegaron a la conclusión de que fue de Bs. 38.100 a 127.000 por año.

Luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 50,67; se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, dando una remuneración total por todo el equipo de Bs. 1.500.

El plan de automatización del taladro Ta-94, expuesto en la idea excepcional N°16, fue desarrollado por dos trabajadores y evaluado por tres miembros del CMC.

Cuadro 24. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 16

Idea N°: 16	N° de Participantes: 2
Evaluador	Puntuación
1	68
2	64
3	62
4	-
5	-
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 194 / 3 = 64,67	
Puntuación Obtenida	64,67
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Según la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo un evaluador consideró que todos los miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea, el segundo evaluador determinó que sólo algunos miembros conocían el objetivo y el tercer evaluador concluyó que sólo un miembro conocía el objetivo de la idea; sin embargo la mayoría estuvo de acuerdo en que cada miembro tenía responsabilidades definidas al momento de llevar a la práctica la idea. En relación al análisis del problema, la evaluación se inclinó en su mayoría por la opción de que el equipo mencionó métodos estadísticos para el análisis de los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de ejecutar la idea, se concluyó que el equipo consideró las variables, pero no las documentó.

En relación a la innovación de la idea, la evaluación determinó que era innovadora y que su ejecución no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material

reusable. En cuanto a los ahorros generados a través de la puesta en práctica de la idea, la mayoría de los evaluadores coincidieron que se ubicó en el rango de Bs. 38.100 a 127.000 por año.

Al promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 64,67; se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, otorgando una remuneración total al equipo de Bs. 1.000.

Siguiendo con la idea N°17, de diseño y fabricación de un sistema hidráulico para ensamblar las estoperas, propuesta por cuatro trabajadores de la empresa y evaluada por tres miembros del CMC. Se obtuvo que:

Cuadro 25. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 17

Idea N°: 17	N° de Participantes: 4
Evaluador	Puntuación
1	48
2	64
3	66
4	-
5	-
6	-
$\sum$ puntuación / N° de evaluadores = 178 / 3 = 59,33	
Puntuación Obtenida	59,33
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

En cuanto al trabajo en equipo, un evaluador consideró que sólo algunos miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea, el segundo evaluador determinó que sólo un miembro conocía el objetivo y el tercer evaluador dedujo que todos los miembros conocían el objetivo de la idea; sin embargo, la mayoría estuvo de acuerdo en que cada miembro tenía responsabilidades definidas.

En relación al análisis del problema, la evaluación concluyó por mayoría que el equipo no usó métodos estadísticos para el análisis de los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la evaluación determinó que el equipo no consideró las variables involucradas.

Respecto a la innovación de la idea, la evaluación determinó que la idea propuesta era innovadora y que su implantación no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable.

En cuanto a los ahorros generados, los evaluadores coincidieron que estuvo en el rango de Bs. 38.100 a 127.000 por año.

Una vez promediados los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 59,33; se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, beneficiando con una remuneración total para el equipo de Bs. 2.000.

La idea N°18 que respecta a la transformación de una máquina de movimientos mecánicos a movimientos hidráulicos, fue propuesta por dos trabajadores de la empresa y evaluada por tres de los seis miembros del CMC.

Cuadro 26. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 18

Idea N°: 18	N° de Participantes: 2
Evaluador	Puntuación
1	80
2	88
3	84
4	-
5	-
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 252 / 3 = 84,00	
Puntuación Obtenida	84,00
Tipo de Idea	A
Remuneración por participante (Bs)	3.000

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Según la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo la mayoría de los evaluadores coincidieron en que sólo un miembro conocía el objetivo de la ejecución de la idea; sin embargo, hubo consenso en que ambos miembros del equipo tenían responsabilidades definidas para la ejecución de la idea.

En relación al análisis del problema, la evaluación determinó que el equipo mencionó métodos estadísticos para el análisis de los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la evaluación concluyó que el equipo las tuvo en consideración, pero no las documentó.

Referente a la innovación de la idea, la evaluación concluyó que la idea desarrollada por el equipo era innovadora y que no requirió de ningún tipo de inversión o se utilizó material reusable. En relación a los ahorros generados, la

mayoría de los evaluadores coincidieron en que el mismo fue de más de Bs. 127.000 por año.

Finalmente, al promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 84,00; se clasificó como una idea Tipo A, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 3.000, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, otorgando una remuneración total por todo el equipo de Bs. 6.000.

En la evaluación de la idea N°19, que trata del diseño y fabricación de un sistema hidráulico para prensar la estopera, participaron tres de los seis miembros del CMC. Esta idea fue formulada por dos trabajadores.

Cuadro 27. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 19

Idea N°: 19	N° de Participantes: 2
Evaluador	Puntuación
1	66
2	86
3	74
4	-
5	-
6	-
$\sum \text{puntuación} / \text{N° de evaluadores} = 226 / 3 = 75,33$	
Puntuación Obtenida	75,33
Tipo de Idea	B
Remuneración por participante (Bs)	1.500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Como resultado de la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo un evaluador consideró que algunos miembros del equipo tenían conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea, el segundo evaluador determinó que sólo un miembro conocía el objetivo y el tercer evaluador concluyó que todos los miembros conocían el objetivo de la idea; sin embargo, la mayoría estuvo de acuerdo en que cada miembro tenía responsabilidades definidas para la ejecución de la idea.

En relación al análisis del problema la evaluación determinó en su mayoría que el equipo no usó métodos estadísticos para el análisis de los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de llevar a la práctica la idea, la evaluación estuvo dividida, uno de los evaluadores consideró que el equipo tomó en cuenta las variables, pero no las documentó; el segundo evaluador concluyó que el equipo consideró y documentó las variables involucradas, mientras que el tercer evaluador dedujo que no se consideraron ninguna de las variables.

En relación a la innovación de la idea, la evaluación concluyó por mayoría que la misma reflejaba mejoras a soluciones ya existentes y que se utilizó material disponible en planta. En cuanto a los ahorros generados por la implantación de la idea, los evaluadores coincidieron que fue de más de Bs. 127.000 por año.

Al promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 75,33; se clasificó como una idea Tipo B, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 1.500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, dando una remuneración total al equipo de Bs. 3.000.

A continuación el análisis de los resultados de la evaluación de la idea N° 20, la cual se refiere al desmonte de un sistema de una máquina inhabilitada para adaptarlo

a otra máquina, elaborada por dos trabajadores y evaluada por tres miembros del Comité de Mejora Continua.

Cuadro 28. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 20

Idea N°: 20	N° de Participantes: 2
Evaluador	Puntuación
1	48
2	44
3	48
4	-
5	-
6	-
$\sum \text{puntuación} / \text{N° de evaluadores} = 140 / 3 = 46,67$	
Puntuación Obtenida	46,67
Tipo de Idea	D
Remuneración por participante (Bs)	0

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N° 3 (2015).

Una vez realizada la evaluación, en cuanto al trabajo en equipo la mayoría de los evaluadores estuvieron de acuerdo en que algunos de los miembros conocían el objetivo de ejecución de la idea; además, hubo consenso con respecto a que algunos de los miembros tenían responsabilidades definidas al momento de llevar a cabo la misma. Con respecto al análisis del problema, la evaluación se inclinó en su mayoría a que el equipo mencionó métodos estadísticos para el análisis de los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas, la evaluación estuvo centralizada en que no se consideraron ninguna de las variables involucradas al momento de desarrollar la idea.

En relación a la innovación de la idea, la evaluación determinó que la idea implantada era una solución similar a las existentes contempladas en el proceso y que se utilizó material disponible en planta durante la ejecución de la misma. En lo que respecta a ahorros generados, los evaluadores coincidieron que el mismo se ubicó en el rango de Bs. 38.100 a 127.000 por año. Promediando los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 46,67; se clasificó como una idea Tipo D, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 0, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, ya que las ideas que están dentro de esta clasificación no tiene ningún tipo de retribución.

La idea N°21, de fabricación de cajón y adaptación de un cilindro, fue desarrollada por dos trabajadores de la empresa y evaluada por tres miembros del CMC

Cuadro 29. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 21

Idea N°: 21	N° de Participantes: 2
Evaluador	Puntuación
1	54
2	38
3	36
4	-
5	-
6	-
$\sum \text{puntuación} / \text{N° de evaluadores} = 128 / 3 = 42,67$	
Puntuación Obtenida	42,67
Tipo de Idea	D
Remuneración por participante (Bs)	0

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Según la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo la mayoría de los evaluadores estuvieron de acuerdo que sólo algunos de los miembros conocían el objetivo de ejecución de la idea; además, hubo consenso con respecto a que solamente algunos miembros tenían responsabilidades definidas.

En relación al análisis del problema, la mayoría de los evaluadores determinaron que el equipo mencionó métodos estadísticos para el análisis de los datos.

En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas, la evaluación concluyó que no fueron consideradas al momento de llevar a cabo la idea.

En relación a la innovación de la idea, la evaluación estableció que la misma era una solución similar a las existentes, contempladas en el proceso y que para la implantación de la idea se utilizó material disponible en planta.

En cuanto a los ahorros generados una vez se llevo a cabo la idea, los evaluadores coincidieron que fue de Bs. 38.100 a 127.000 por año.

Promediados los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida de esta idea fue 46,67; por lo que se clasifico como una idea Tipo D, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 0, según Cuadro 3 de remuneración de ideas.

Al analizar las evaluaciones de la idea N°22, sobre la adaptación de un cilindro neumático, realizada por un trabajador y evaluada por cuatro miembros del CMC, se obtuvo que:

Cuadro 30. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 22

Idea N°: 22	N° de Participantes: 1
Evaluador	Puntuación
1	36
2	62
3	62
4	56
5	-
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 216 / 4 = 54,00	
Puntuación Obtenida	54,00
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Como excepción, se permitió inscribir esta idea con un solo participante, por lo que en la evaluación del trabajo en equipo, obtuvo la mínima puntuación. En relación al análisis del problema la evaluación concluyó que trabajador mencionó métodos estadísticos para el análisis de los datos.

Respecto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de implantar la idea, la mayoría de los evaluadores determinaron que no se consideró ninguna de las variables involucradas.

En cuanto a la innovación de la idea, la evaluación se determinó que la idea desarrollada ciertamente era innovadora y que además se utilizó material reusable o no requirió de ninguna inversión.

En referencia a los ahorros generados por la puesta en práctica de la idea, la mayoría de los evaluadores coincidieron que éste estuvo en el rango de Bs. 38.100 a 127.000 por año.

Luego de promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida por esta idea fue 54,00; se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación del trabajador, y por ende del equipo, fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas.

Respecto a la idea N°23 del diseño de una bandeja empotrada para pivotar una viga doble T, propuesta por cuatro trabajadores y evaluada por tres miembros del CMC, se concluyó que:

Cuadro 31. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 23

Idea N°: 23	N° de Participantes: 4
Evaluador	Puntuación
1	56
2	56
3	44
4	-
5	-
6	-
$\sum \text{puntuación} / \text{N° de evaluadores} = 156 / 3 = 52,00$	
Puntuación Obtenida	52,00
Tipo de Idea	C
Remuneración por participante (Bs)	500

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Al analizar las valoraciones de esta idea, en cuanto al trabajo en equipo, los evaluadores estuvieron de acuerdo en que todos los miembros conocían el objetivo de ejecución de la idea y que cada uno tenía responsabilidades definidas al respecto.

En cuanto al análisis del problema, la evaluación determinó que el equipo no utilizó métodos estadísticos para el análisis de los datos.

En relación a las variables que pudieran ser afectadas al momento de desarrollar la idea, la evaluación concluyó por mayoría en que éstas fueron consideradas; sin embargo, no se documentaron.

Haciendo referencia a la innovación de la idea, la evaluación concluyó que la idea implantada era una solución similar a las existentes contempladas en el proceso y que se utilizó material disponible en planta.

En cuanto a los ahorros obtenidos con la idea, la mayoría de los evaluadores coincidieron que fue de Bs. 38.100 a 127.000 por año.

Al promediar los resultados emitidos por los evaluadores, la puntuación obtenida por esta idea fue 52,00; se clasificó como una idea Tipo C, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 500, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, dando una remuneración total al equipo de 2.000 Bs.

Siguiendo con el análisis de la idea N°24, acerca de modificación en la fijación de vigas, presentada por cuatro participantes y evaluada por tres miembros del CMC, se determinó que:

Cuadro 32. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 24

Idea N°: 24	N° de Participantes: 4
Evaluador	Puntuación
1	38
2	38
3	60
4	-
5	-
6	-
Σ puntuación / N° de evaluadores = 136 / 3 = 45,33	
Puntuación Obtenida	45,33
Tipo de Idea	D
Remuneración por participante (Bs)	0

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

En cuanto al trabajo en equipo, la mayoría de los evaluadores estuvieron de acuerdo en que sólo algunos de los participantes conocían el objetivo de ejecución de la idea y responsabilidades definidas al momento de desarrollarla.

En relación al análisis del problema, la evaluación determinó que el equipo no utilizó métodos estadísticos para analizar los datos. En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de llevar a cabo la idea, mayoritariamente se concluyó que el equipo se enfocó en la consideración de las mismas, pero no realizó la documentación de éstas.

En relación a la innovación de la idea, la evaluación se concentró en que la idea implantada era innovadora y que se utilizó material disponible en planta para desarrollarla. En cuanto a los ahorros que se generaron a través de la idea, los

evaluadores coincidieron que ubicaron en el rango de Bs. 12.700 a 38.100 por año.

Al calcular el promedio de los resultados de todas las evaluaciones, la puntuación obtenida de esta idea fue 45,33; se clasificó como una idea Tipo D, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas y la bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. 0, según Cuadro 3 de remuneración de ideas y la remuneración por participación de cada trabajador en este caso fue de 0 Bs, ya que las ideas que están dentro de esta clasificación no tienen ningún tipo de bonificación.

Finalmente, la idea N°25, fue inscrita por cinco participantes y evaluada por cinco miembros del CMC. Esta idea se refiere a la modificación para adaptar herramientas.

Cuadro 33. Puntuación Obtenida Idea Excepcional N° 25

Idea N°: 25	N° de Participantes: 5
Evaluador	Puntuación
1	86
2	82
3	76
4	82
5	92
6	-
$\sum \text{puntuación} / \text{N° de evaluadores} = 418 / 5 = 83,60$	
Puntuación Obtenida	83,60
Tipo de Idea	A
Remuneración por participante (Bs)	3000

Fuente: Elaboración propia a partir de Anexo N°3 (2015).

Según la evaluación realizada, en cuanto al trabajo en equipo, la mayoría de los evaluadores estuvieron de acuerdo en que todos los miembros conocían el objetivo de ejecución de la idea y que tenían responsabilidades definidas para implementar la misma.

En relación al análisis del problema, la evaluación se inclinó mayoritariamente a que el equipo registró evidencias escritas que demostraron cómo se desarrolló el análisis de los datos y la investigación de las causas raíces.

En cuanto a las variables que pudieran ser afectadas al momento de desarrollar la idea, la evaluación estuvo centralizada en que se consideraron las mismas; sin embargo, no fueron documentadas.

Referente a la innovación de la idea, la evaluación concluyó que misma era una solución innovadora y que se utilizó material reusable o no requirió ninguna inversión.

En cuanto al ahorro que se generó, los evaluadores coincidieron que fue de más de Bs. 127.000 por año.

Tras promediar los resultados de todos los evaluadores, la puntuación obtenida por la idea fue 83,60; se clasificó como una idea Tipo A, según el Cuadro 2 de clasificación de ideas.

La bonificación por participación de cada trabajador fue de Bs. Bs. 3.000, según Cuadro 3 de remuneración de ideas, otorgando la empresa una remuneración total al equipo de Bs. 15.000.

Resultados Obtenidos

Al comparar la población de trabajadores de la empresa y el número de trabajadores que participaron en el plan de ideas excepcionales, quienes representan la muestra, se obtuvo que:

Cuadro 34. Porcentaje de participación

Total Población	Total Muestra
450	41
Porcentaje de Participación	9,11%

Fuente: Elaboración propia (2015).

Al comparar la población total de la empresa y el total de la muestra que participó en el plan, se determinó que la participación fue de un 9,11%.

Al analizar detenidamente el ítem 4.1 de Ahorros generados, se obtuvo que:

Cuadro 35. Ahorros Generados (mínimo)

Idea N°:	Evaluadores						Puntuación promedio ítem 4.1	Ahorro generado mínimo (Bs.)
	1	2	3	4	5	6		
1	1	1	1	1	1	-	1	12.700
2	5	5	5	5	5	5	5	127.000
3	1	1	1	1	1	1	1	12.700
4	3	3	3	3	3	-	3	38.100
5	1	1	1	1	-	-	1	12.700
6	1	1	1	1	-	-	1	12.700
7	3	3	3	3	-	-	3	38.100
8	5	3	1	1	-	-	3	38.100
9	1	3	3	5	-	-	3	38.100
10	1	3	1	1	-	-	1	12.700
11	3	5	3	3	-	-	3	38.100
12	3	3	3	3	-	-	3	38.100
13	5	5	5	-	-	-	5	127.00
14	1	1	3	5	-	-	3	38.100
15	3	1	1	-	-	-	1	12.700
16	3	3	3	-	-	-	3	38.100
17	3	3	3	-	-	-	3	38.100
18	5	5	5	-	-	-	5	127.00
19	5	5	5	-	-	-	5	127.00
20	3	3	3	-	-	-	3	38.100
21	3	1	1	-	-	-	1	12.700
22	1	3	3	3	-	-	3	38.100
23	3	3	1	-	-	-	3	38.100
24	1	1	3	-	-	-	1	12.700
25	5	3	5	3	5	-	5	127.000
Total Ahorros Generados - Mínimo (Bs)								1.193.800

Fuente: Elaboración propia (2015).

En los ahorros que generaron las ideas excepcionales inscritas en el programa para el período 2013-2014, se obtuvo un total de más de Bs. 1.193.800 en el año.

Los gastos asociados en los que incurrió la empresa se dividen en dos tipos:

1. Inversión para poner en práctica la idea. Esta inversión corresponde a una prima anual determinada por el Departamento de Finanzas, que no supere los Bs. 10.000 por idea. Al analizar los promedios obtenidos en el ítem 3.2 de Creatividad, referido a los recursos asociados a la inversión, se obtuvo que:

Cuadro 36. Gastos de Inversión

Idea N°:	Evaluadores						Punt. prom. ítem 3.2	Descripción
	1	2	3	4	5	6		
1	5	5	5	1	5	-	5	No requirió inversión
2	5	5	5	5	5	5	5	No requirió inversión
3	3	5	5	3	3	1	3	Material disponible
4	5	5	5	3	5	-	5	No requirió inversión
5	5	3	3	1	-	-	3	Material disponible
6	1	3	3	5	-	-	3	Material disponible
7	5	5	5	5	-	-	5	No requirió inversión
8	5	5	5	3	-	-	5	No requirió inversión
9	3	5	5	5	-	-	5	No requirió inversión
10	3	5	5	5	-	-	5	No requirió inversión
11	5	5	3	3	-	-	5	No requirió inversión
12	5	5	5	5	-	-	5	No requirió inversión
13	5	3	5	-	-	-	5	No requirió inversión
14	5	5	3	5	-	-	5	No requirió inversión
15	3	3	5	-	-	-	3	Material disponible
16	5	5	5	-	-	-	5	No requirió inversión
17	3	5	5	-	-	-	5	No requirió inversión
18	5	5	5	-	-	-	5	No requirió inversión
19	3	5	3	-	-	-	3	Material disponible
20	3	3	3	-	-	-	3	Material disponible
21	3	3	1	-	-	-	3	Material disponible
22	5	5	3	3	-	-	5	No requirió inversión
23	3	3	3	-	-	-	3	Material disponible
24	3	3	3	-	-	-	3	Material disponible
25	5	5	5	3	5	-	5	No requirió inversión
Conclusión Gastos de Inversión								Mat. Disp./No req. inversión

Fuente: Elaboración propia (2015).

En ninguno de los casos, la empresa incurrió en gastos de inversión, pues el material utilizado estaba disponible en planta o era material reusable.

2. Remuneraciones. Se refiere a los gastos en los que la empresa incurrió para otorgar la bonificación cada trabajador, cuya idea haya tenido una puntuación final mayor o igual a 50 puntos, según Cuadro N°5 referido a la clasificación de las ideas

Cuadro 37. Remuneraciones

Idea N°	Tipo de Idea	Remuneración por participante (Bs)	N° de Participantes	Remuneración por idea (Bs)
1	C	500	5	2.500
2	A	3.000	3	9.000
3	C	500	4	2.000
4	C	500	3	1.500
5	D	0	5	0
6	D	0	5	0
7	C	500	2	1.000
8	B	1.500	2	3.000
9	B	1.500	3	4.500
10	D	0	3	0
11	C	500	2	1.000
12	C	500	2	1.000
13	A	3.000	3	9.000
14	C	500	2	1.000
15	C	500	3	1.500
16	C	500	2	1.000
17	C	500	4	2.000
18	A	3.000	2	6.000
19	B	1.500	2	3.000
20	D	0	2	0
21	D	0	2	0
22	C	500	1	500
23	C	500	3	1.500
24	D	0	4	0
25	A	3.000	5	15.000
		Total Remuneraciones (Bs)		66.000

Fuente: Elaboración propia (2015).

Como se explicó con anterioridad, de acuerdo a la clasificación de la idea, cada trabajador recibiría una bonificación por haber participado en el Programa de Ideas Excepcionales. En el Cuadro 37 se reflejan los gastos en los que incurrió la empresa, de acuerdo a la clasificación que tuvieron las ideas y el número de trabajadores participantes por cada equipo.

Haciendo una comparación entre el Total de Ahorros y el Total de Gastos, tenemos que:

Cuadro 38. Comparación Ahorro-Gastos

Total Ahorro Generado - mínimo (Bs)	Total Gastos - Remuneraciones (Bs)
1.193.800	66.000
Diferencia	1.127.800

Fuente: Elaboración propia (2015).

De acuerdo a los datos analizados e interpretados, se obtuvo como resultado que la empresa objeto de estudio, incluso habiendo cancelado las respectivas bonificaciones a cada participante, en base a la clasificación que logró su idea, alcanzó resultados positivos, a partir de los ahorros generados por las mejoras implementadas por sus trabajadores. El Total de Ahorro Generado fue de Bs. 1.193.800, que equivale al 100%. El monto total distribuido entre los trabajadores participantes del Programa de Ideas Excepcionales, fue de Bs. 66.000, lo que equivale al 5,53% de ese ahorro; por lo cual, el restante de Bs. 1.127.800, pasa a ser ganancia de la empresa, representando un 94,47% del total.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A partir del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el estudio realizado, se puede concluir que el Capital Social efectivamente es aprovechado como una estrategia para el Desarrollo Organizacional en una empresa de autopartes, ubicada en el Estado Carabobo.

En este orden de ideas, en cuanto al primer objetivo específico relacionado con: Determinar el Capital Social de una empresa de autopartes, ubicada en el Estado Carabobo; se puede decir que, a través del Programa de Ideas Excepcionales, la organización destaca el Capital Social, visto desde la participación que tienen sus trabajadores en cuanto a sugerencias, ideas y creatividad, para proponer mejoras en sus áreas de trabajo, que además benefician a la empresa en muchos aspectos como lo son: reducción de costos, trabajo en equipo, aumento de la productividad, entre otras.

Seguidamente, haciendo referencia al segundo objetivo específico trazado en esta investigación, relacionado con: Estudiar la relación entre el Capital Social y el Desarrollo Organizacional; podemos enfatizar que el Capital Social guarda una relación directa con el desarrollo de las organizaciones, debido a que ese capital no es más que la participación de los trabajadores y, en el caso de la empresa en estudio, esa participación es manifestada a través del Programa de Ideas Excepcionales; donde cada trabajador tiene la oportunidad de transformar e innovar con sus ideas, para así

mejorar sus áreas de trabajo y obtener diversos beneficios para impulsar el desarrollo, como por ejemplo: mejoras de las condiciones del puesto de trabajo, mejoras en el desempeño, mejores relaciones laborales, refuerzo del trabajo en equipo, aumento de la productividad y además, reducción de costos para la empresa.

Esto se alinea a la idea de incentivar el Desarrollo Organizacional, a través del aprovechamiento del Capital Social como estrategia para el logro de metas y el desarrollo de las personas.

Desde el contexto descrito anteriormente y aunado a lo que respecta el tercer objetivo específico, el cual es: Analizar los elementos del Capital Social que contribuyen al Desarrollo Organizacional; se evidenciaron varios elementos del Capital Social que favorecen al logro del desarrollo de las organizaciones; en este caso, el elemento más representativo es la participación activa de los trabajadores, evidenciada en las propuestas que hacen a través del Programa de Ideas Excepcionales, para mejorar sus áreas de trabajo.

A pesar de que la participación de los trabajadores fue de apenas un 9,11% de número total de trabajadores de la empresa, los beneficios que obtuvo ésta resultaron en una cifra de ahorro generado bastante atractiva.

Otro elemento significativo es el trabajo en equipo, observado desde el desempeño de cada uno de los participantes para llevar a cabo la implantación de esa mejora que se plantearon y por último, pero no menos importante, la reducción de los costos descubierta a través de la innovación y creatividad de los mismos trabajadores. Estos elementos que caracterizan al Capital Social, definitivamente contribuyen al Desarrollo Organizacional.

Recomendaciones

Tomando en consideración las conclusiones generadas a partir del presente estudio, es pertinente culminar esta investigación sugiriendo las siguientes recomendaciones a la empresa estudiada, específicamente al área de Capital Humano y al Comité de Mejora Continua, debido a que serían indispensables para el fortalecimiento del Programa de Ideas Excepcionales y seguidamente del Capital Social, que ha beneficiado el Desarrollo de la Organización.

1. Creación de un Manual de Normas y Procedimientos que especifique detalladamente el funcionamiento del Programa de Ideas Excepcionales, del cual todos los trabajadores de la empresa tengan conocimiento y acceso al mismo.
2. Realizar un mayor despliegue de información dentro de la empresa, de manera tal que los trabajadores conozcan sus beneficios y se sientan incentivados a participar.
3. Implementar planes de formación que contribuyan al desarrollo de competencias de los trabajadores, en aquellos criterios de la evaluación en que se reportaron bajas puntuaciones, como por ejemplo en el análisis de problemas.
4. Prestar el apoyo necesario a los participantes del programa de Ideas Excepcionales, que presentaron baja puntuación en el ítem Estandarización de la Idea, para documentar todas las nuevas acciones implantadas por éstos, de manera tal que se pueda mantener la idea en el tiempo.

5. Aumentar la bonificación otorgada a los trabajadores a un 20% de las ganancias percibidas por la empresa, a partir del desarrollo de la idea excepcional. Este aumento representaría una mejor distribución de las ganancias, fomentando el entusiasmo del trabajador en participar en el Plan de Ideas Excepcionales, lo que a su vez desencadenaría un aumento en el número de ideas y por ende un aumento en los ahorros generados dentro de la empresa.

ANEXOS

Anexo 1. Planilla de Inscripción Ideas Excepcionales

 PLANILLA DE INSCRIPCIÓN IDEAS EXCEPCIONALES		 	
ÁREA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA IDEA:		PARA SER LLENADO POR EL DPTO. DE MEJORA CONTINUA RECIBIDO POR: FECHA:	
PARTICIPANTES (Máximo 5 y Mínimo 3):			
Nº	NOMBRE Y APELLIDO	FICHA	ÁREA DE TRABAJO
1			
2			
3			
4			
5			
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:			
DESCRIPCIÓN DE LA IDEA:		RECURSOS UTILIZADOS:	
NOTA: ANEXAR FOTO CUANDO SEA POSIBLE		INVERSIÓN (Bs):	
BENEFICIOS		CUANTIFICACIÓN DE LA MEJORA	
		DESEMPEÑO ANTES DE LA MEJORA	DESEMPEÑO DESPUÉS DE LA MEJORA
Minimiza Riesgos de Seguridad			
Mejora Condiciones Ergonómicas			
Reducción de Costos			
Reducción de Tiempo de Puesta a Punto			
Reducción de Paradas No Planificadas			
Mejora de Eficiencia:			
Mejora en Conformidad de 5S'			
Reducción de PPM's			
Minimizar Scrap			
Minimiza Impactos Ambientales			

Anexo N° 4. Hoja de Evaluación de Ideas Excepcionales

		HOJA DE EVALUACIÓN IDEAS EXCEPCIONALES		  	
EVALUADOR:			FECHA DE EVALUACIÓN:		
ÁREA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA IDEA:			12/11/2014		
INTEGRANTES DEL EQUIPO:					
DESCRIPCIÓN DE LA IDEA:					
CRITERIO DE EVALUACIÓN			POND.	PUNTUACIÓN (5, 3 ó 1)	VALOR OBTENIDO
1. TRABAJO EN EQUIPO (10 PTS)					
1.1	¿Los miembros del equipo tienen conocimiento del objetivo de la ejecución de la idea? <u>5 Puntos:</u> todos los miembros <u>3 Puntos:</u> algunos miembros <u>1 Punto:</u> sólo un miembro	1,00			
1.2	¿Se asignaron responsabilidades a los miembros del equipo para la implementación de la idea? <u>5 Puntos:</u> cada miembro tenía responsabilidades definidas. <u>3 Puntos:</u> algunos miembros tenían responsabilidades definidas. <u>1 Punto:</u> sólo un miembro tenía responsabilidades definidas.	1,00			
2. ANÁLISIS DEL PROBLEMA (15 PTS)					
2.1	¿Se utilizó alguna herramienta estadística para demostrar los causales del problema? <u>5 Puntos:</u> el equipo levantó evidencias escritas que demuestran cómo se desarrolló el análisis de los datos y la investigación de las causas raíces. <u>3 Puntos:</u> el equipomencionó uso de métodos estadísticos para el análisis. <u>1 Punto:</u> no se usaron métodos estadísticos.	2,00			
2.2	¿Se tomaron en cuenta otras variables que pudiesen ser afectadas, positiva o negativamente, y su impacto al tratar de resolver el problema? (Ambientales, Seguridad). <u>5 Puntos:</u> variables consideradas y documentadas <u>3 Puntos:</u> variables consideradas y no documentadas <u>1 Punto:</u> no se consideraron variables.	1,00			
3. CREATIVIDAD (20 PTS)					
3.1	¿La idea es innovadora? <u>5 Puntos:</u> Se implementó solución innovadora <u>3 Puntos:</u> Se implementó mejoras a soluciones ya existentes <u>1 Punto:</u> Se implementó solución similar a las existentes o contempladas en el Proceso	2,00			
3.2	¿La implementación de la idea fue producto de la creatividad del equipo de trabajo y no promueve el cambio de recursos asociados a una alta inversión? <u>5 Puntos:</u> se utilizó material reusable ó no requirió inversión <u>3 Puntos:</u> se utilizó material disponible en planta <u>1 Punto:</u> se generó alta inversión.	2,00			
4. AHORROS GENERADOS (40 PTS)					
4.1	¿Cuánto es el monto generado al implementar la idea? <u>5 Puntos:</u> Más de 127.000 Bs/ Año <u>3 Puntos:</u> De 38.100 Bs/Año a 127.000 Bs/Año. <u>1 Punto:</u> Menos 38.100 hasta 12.700 Bs/Año.	8,00			
5. ESTANDARIZACIÓN DE LA IDEA (15 PTS)					
5.1	¿Están claramente documentadas todas las NUEVAS ACCIONES o responsabilidades que deben realizarse, QUIEN las debe ejecutar, DONDE se deben realizar? ¿COMO, CUANDO, en que CANTIDAD y en que FORMA deben realizarse? <u>5 Puntos:</u> Documentada y conocida por el personal donde se aplicó la mejora. <u>3 Puntos:</u> Documentada, pero desconocida por el personal donde se aplicó la mejora. <u>1 Punto:</u> No está documentada.	3,00			
			20		0

Anexo 3. Resultado de Evaluaciones 2014

PONDERACIÓN DE CATEGORÍAS						TIPO DE IDEA		PUNTUACIÓN OBTENIDA	
CATEGORÍA		ÍTEM	POND.	ÍTEM	POND.	A	MAYOR A 80 PUNTOS		
TRABAJO EN EQUIPO		1.1	1	1.2	1	B	DE 65 A 79 PUNTOS		
ANÁLISIS DEL PROBLEMA		2.1	2	2.2	1	C	DE 64 A 50 PUNTOS		
CREATIVIDAD		3.1	2	3.2	2	D	MENOR A 50 PUNTOS		
AHORROS GENERADOS		4.1	8						
ESTANDARIZACIÓN DE LA IDEA		5.1	3						

Continuación Anexo 3. Resultado de Evaluaciones 2014

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Continuación Anexo 3. Resultado de Evaluaciones 2014

[illegible]

Anexo 4. Listado de Proyectos 2014

IDEA N°	DESCRIPCIÓN	ÁREA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN	PUNTUACIÓN OBTENIDA
1	Modificación de Plato Localizador de Brida en la operación 21.	Mecanizado de Tubos	22/10/2014	C
1	Modificación de Plato Localizador de Brida en la operación 21.	Mecanizado de Tubos	22/10/2014	C
1	Modificación de Plato Localizador de Brida en la operación 21.	Mecanizado de Tubos	22/10/2014	C
1	Modificación de Plato Localizador de Brida en la operación 21.	Mecanizado de Tubos	22/10/2014	C
1	Modificación de Plato Localizador de Brida en la operación 21.	Mecanizado de Tubos	22/10/2014	C
2	Ahorro en Transporte al Puerto y Uso de Elevadora por envío de contenedores vacíos a la empresa Negroven	Logística	22/10/2014	A
2	Ahorro en Transporte al Puerto y Uso de Elevadora por envío de contenedores vacíos a la empresa Negroven	Logística	22/10/2014	A
2	Ahorro en Transporte al Puerto y Uso de Elevadora por envío de contenedores vacíos a la empresa Negroven	Logística	22/10/2014	A
3	Rediseño de Herramentales de Corte Externo e Interno (Placa Base y Punzón) y diseño de herramentales para expulsar rebabas en planetarios forjados.	Forjas	04/11/2014	C
3	Rediseño de Herramentales de Corte Externo e Interno (Placa Base y Punzón) y diseño de herramentales para expulsar rebabas en planetarios forjados.	Forjas	04/11/2014	C
3	Rediseño de Herramentales de Corte Externo e Interno (Placa Base y Punzón) y diseño de herramentales para expulsar rebabas en planetarios forjados.	Forjas	04/11/2014	C
3	Rediseño de Herramentales de Corte Externo e Interno (Placa Base y Punzón) y diseño de herramentales para expulsar rebabas en planetarios forjados.	Forjas	04/11/2014	C
3	Rediseño de Herramentales de Corte Externo e Interno (Placa Base y Punzón) y diseño de herramentales para expulsar rebabas en planetarios forjados.	Forjas	04/11/2014	C
4	Uso alternativo de Horno Continuo para el planetario 31487	Tratamiento Térmico	06/11/2014	C
4	Uso alternativo de Horno Continuo para el planetario 31487	Tratamiento Térmico	06/11/2014	C
4	Uso alternativo de Horno Continuo para el planetario 31487	Tratamiento Térmico	06/11/2014	C

Continuación Anexo 4. Listado de Proyectos 2014

5	Mejora de Almacén de rolineras y estoperas, se sustituyeron las cestas de material por estantes para mejorar la capacidad y manejo de material.	Almacén de Rolineras	04/11/2014	D
5	Mejora de Almacén de rolineras y estoperas, se sustituyeron las cestas de material por estantes para mejorar la capacidad y manejo de material.	Almacén de Rolineras	04/11/2014	D
5	Mejora de Almacén de rolineras y estoperas, se sustituyeron las cestas de material por estantes para mejorar la capacidad y manejo de material.	Almacén de Rolineras	04/11/2014	D
5	Mejora de Almacén de rolineras y estoperas, se sustituyeron las cestas de material por estantes para mejorar la capacidad y manejo de material.	Almacén de Rolineras	04/11/2014	D
5	Mejora de Almacén de rolineras y estoperas, se sustituyeron las cestas de material por estantes para mejorar la capacidad y manejo de material.	Almacén de Rolineras	04/11/2014	D
6	Mejora de Almacén de rolineras y estoperas, se sustituyeron las cestas de material por estantes para mejorar la capacidad y manejo de material.	Almacén de Rolineras	04/11/2014	D
6	Mejora de Almacén de rolineras y estoperas, se sustituyeron las cestas de material por estantes para mejorar la capacidad y manejo de material.	Almacén de Rolineras	04/11/2014	D
6	Mejora de Almacén de rolineras y estoperas, se sustituyeron las cestas de material por estantes para mejorar la capacidad y manejo de material.	Almacén de Rolineras	04/11/2014	D
6	Mejora de Almacén de rolineras y estoperas, se sustituyeron las cestas de material por estantes para mejorar la capacidad y manejo de material.	Almacén de Rolineras	04/11/2014	D
6	Mejora de Almacén de rolineras y estoperas, se sustituyeron las cestas de material por estantes para mejorar la capacidad y manejo de material.	Almacén de Rolineras	04/11/2014	D
7	Colocación de Sistema Hidráulico para lograr presión de trabajo adecuado en la Prensa Deninson Op,75.	Ensamble de Cardanes	10/11/2014	C
7	Colocación de Sistema Hidráulico para lograr presión de trabajo adecuado en la Prensa Deninson Op,75.	Ensamble de Cardanes	10/11/2014	C

Continuación Anexo 4. Listado de Proyectos 2014

8	Instalacion de un sistema de clampeo hidráulico con regulador independiente al Sist. hidráulico Princ. Y Mejoramiento del circuito principal de la maquina cambiando las valvulas obsoletas en la CEN-10 Op 50	Copa Porta Engranaje	19/11/2014	B
8	Instalacion de un sistema de clampeo hidráulico con regulador independiente al Sist. hidráulico Princ. Y Mejoramiento del circuito principal de la maquina cambiando las valvulas obsoletas en la CEN-10 Op 50	Copa Porta Engranaje	19/11/2014	B
9	independizacion del sist hidráulico principal a un circuito hidráulico para un clapeo independiente de la copa. CEN-14 Op 50	Copa Porta Engranaje	19/11/2014	B
9	independizacion del sist hidráulico principal a un circuito hidráulico para un clapeo independiente de la copa. CEN-14 Op 50	Copa Porta Engranaje	19/11/2014	B
9	independizacion del sist hidráulico principal a un circuito hidráulico para un clapeo independiente de la copa. CEN-14 Op 50	Copa Porta Engranaje	19/11/2014	B
10	Instalación de un sistema hidráulico independiente con un motor hidráulico y valvulas direccionales independiente para controlar el giro y la velocidad del rodillo que necesita el filtro.	Mecanizado de Punta de Eje	18/11/2014	D
10	Instalación de un sistema hidráulico independiente con un motor hidráulico y valvulas direccionales independiente para controlar el giro y la velocidad del rodillo que necesita el filtro.	Mecanizado de Punta de Eje	18/11/2014	D
10	Instalación de un sistema hidráulico independiente con un motor hidráulico y valvulas direccionales independiente para controlar el giro y la velocidad del rodillo que necesita el filtro.	Mecanizado de Punta de Eje	18/11/2014	D

Continuación Anexo 4. Listado de Proyectos 2014

11	Diseño y fabricación de un circuito hidráulico incluyendo el tanque, valvulas de control de presión, velocidad y dirección.	Mecanizado de Punta de Eje	18/11/2014	C
11	Diseño y fabricación de un circuito hidráulico incluyendo el tanque, valvulas de control de presión, velocidad y dirección.	Mecanizado de Punta de Eje	18/11/2014	C
12	Instalación de un intercambiador de calor para controlar la temperatura y eliminación del tanque adicional y las fuerzas de separación.	Ensamble de Cardanes	10/11/2014	C
12	Instalación de un intercambiador de calor para controlar la temperatura y eliminación del tanque adicional y las fuerzas de separación.	Ensamble de Cardanes	10/11/2014	C
13	Diseño y fabricación de un sistema hidráulico para mejorar el funcionamiento de la operación de brazo superior y evitar que el operario palanquee la pieza.	U502	27/11/2014	A
13	Diseño y fabricación de un sistema hidráulico para mejorar el funcionamiento de la operación de brazo superior y evitar que el operario palanquee la pieza.	U502	27/11/2014	A
13	Diseño y fabricación de un sistema hidráulico para mejorar el funcionamiento de la operación de brazo superior y evitar que el operario palanquee la pieza.	U502	27/11/2014	A
14	Diseño y fabricación de un banco de prueba para calibrar todos los manómetros neumaticos e hidráulicos de la planta.	Mantenimiento	19/11/2014	C
14	Diseño y fabricación de un banco de prueba para calibrar todos los manómetros neumaticos e hidráulicos de la planta.	Mantenimiento	19/11/2014	C
15	Automatización en el Taladro-106 para evitar que el operario realice esta operación manual y evitar posibles lesiones.	Satelite/Planetario	26/11/2014	C
15	Automatización en el Taladro-106 para evitar que el operario realice esta operación manual y evitar posibles lesiones.	Satelite/Planetario	26/11/2014	C
15	Automatización en el Taladro-106 para evitar que el operario realice esta operación manual y evitar posibles lesiones.	Satelite/Planetario	26/11/2014	C

Continuación Anexo 4. Listado de Proyectos 2014

16	Automatización del taladro Ta-94 tanto elasticamente como neumaticamente para evitar que el operario realice la operacion manual.	Copa Porta Engranaje	26/11/2014	C
16	Automatización del taladro Ta-94 tanto elasticamente como neumaticamente para evitar que el operario realice la operacion manual.	Copa Porta Engranaje	26/11/2014	C
17	Diseño y fabricación de un sistema hidráulico para ensamblar las estoperas por medio de dos pistones hidráulicos con sus dispositivos.	Ensamble de Ejes	27/11/2014	C
17	Diseño y fabricación de un sistema hidráulico para ensamblar las estoperas por medio de dos pistones hidráulicos con sus dispositivos.	Ensamble de Ejes	27/11/2014	C
17	Diseño y fabricación de un sistema hidráulico para ensamblar las estoperas por medio de dos pistones hidráulicos con sus dispositivos.	Ensamble de Ejes	27/11/2014	C
17	Diseño y fabricación de un sistema hidráulico para ensamblar las estoperas por medio de dos pistones hidráulicos con sus dispositivos.	Ensamble de Ejes	27/11/2014	C
18	Transformación de la maquina para cambiar los movimientos mecanicos a movimientos hidráulicos. CEN Op 10.	Blank Piñon y corona	26/11/2014	A
18	Transformación de la maquina para cambiar los movimientos mecanicos a movimientos hidráulicos. CEN Op 10.	Blank Piñon y corona	26/11/2014	A
19	Diseño y Fabricación de un sistema hidráulico para prensar la estopera. Op 120	Ensamble de Coco	27/11/2014	B
19	Diseño y Fabricación de un sistema hidráulico para prensar la estopera. Op 120	Ensamble de Coco	27/11/2014	B
20	Desmonte y remplazo de un sistema de una maquina inabilitada para adptarlo en la COR-60	Engranaje (COR-60)	25/11/2014	D
20	Desmonte y remplazo de un sistema de una maquina inabilitada para adptarlo en la COR-60	Engranaje (COR-60)	25/11/2014	D
21	Fabricación de un cajon metalico donde se colocan las piezas y adaptación de un cilindro hidráulicamente para llevar las piezas en posición de ser mecanizadas.	Engranaje (COR-48)	25/11/2014	D
21	Fabricación de un cajon metalico donde se colocan las piezas y adaptación de un cilindro hidráulicamente para llevar las piezas en posición de ser mecanizadas.	Engranaje (COR-48)	25/11/2014	D

Continuación Anexo 4. Listado de Proyectos 2014

22	Adaptación de un cilindro neumático fijado con tornillos y acoplamiento de la pieza que empuja el material al horno. Realización de una base para fijarla a una electroválvula neumática. Colocación del tope con tornillo y tuerca. Corte de Satelites.	Engranaje	25/11/2014	C
23	Diseño de una bandera empotrada y fijada con tornillos sobre el motor eléctrico con una base y colocación de ésta sobre un eje con rodamientos donde se va a pivotar la viga doble "T" con un Troll donde se guindará el polipasto para facilitar al operador su trabajo.	Engranaje	25/11/2014	C
23	Diseño de una bandera empotrada y fijada con tornillos sobre el motor eléctrico con una base y colocación de ésta sobre un eje con rodamientos donde se va a pivotar la viga doble "T" con un Troll donde se guindará el polipasto para facilitar al operador su trabajo.	Engranaje	25/11/2014	C
23	Diseño de una bandera empotrada y fijada con tornillos sobre el motor eléctrico con una base y colocación de ésta sobre un eje con rodamientos donde se va a pivotar la viga doble "T" con un Troll donde se guindará el polipasto para facilitar al operador su trabajo.	Engranaje	25/11/2014	C
23	Diseño de una bandera empotrada y fijada con tornillos sobre el motor eléctrico con una base y colocación de ésta sobre un eje con rodamientos donde se va a pivotar la viga doble "T" con un Troll donde se guindará el polipasto para facilitar al operador su trabajo.	Engranaje	25/11/2014	C

Continuación Anexo 4. Listado de Proyectos 2014

24	Fijación de vigas lo mas cerca posible a los platos Rough y Finish para ahorrar tiempo ya que se puede colocar un polipasto y facilitar el trabajo de desmontar, desarmar, montar y armar. Corte de Planetarios.	Engranaje	25/11/2014	D
24	Fijación de vigas lo mas cerca posible a los platos Rough y Finish para ahorrar tiempo ya que se puede colocar un polipasto y facilitar el trabajo de desmontar, desarmar, montar y armar. Corte de Planetarios.	Engranaje	25/11/2014	D
24	Fijación de vigas lo mas cerca posible a los platos Rough y Finish para ahorrar tiempo ya que se puede colocar un polipasto y facilitar el trabajo de desmontar, desarmar, montar y armar. Corte de Planetarios.	Engranaje	25/11/2014	D
24	Fijación de vigas lo mas cerca posible a los platos Rough y Finish para ahorrar tiempo ya que se puede colocar un polipasto y facilitar el trabajo de desmontar, desarmar, montar y armar. Corte de Planetarios.	Engranaje	25/11/2014	D
25	Retrabajo al vastago superior de 2 brochas obsoletas para adaptarlas a los herramientas en la línea de Mecanizado	Mecanizado de Companion	05/11/2014	A
25	Retrabajo al vastago superior de 2 brochas obsoletas para adaptarlas a los herramientas en la línea de Mecanizado de Yugos y Companion	Mecanizado de Companion	05/11/2014	A
25	Retrabajo al vastago superior de 2 brochas obsoletas para adaptarlas a los herramientas en la línea de Mecanizado de Yugos y Companion	Mecanizado de Companion	05/11/2014	A
25	Retrabajo al vastago superior de 2 brochas obsoletas para adaptarlas a los herramientas en la línea de Mecanizado de Yugos y Companion	Mecanizado de Companion	05/11/2014	A
25	Retrabajo al vastago superior de 2 brochas obsoletas para adaptarlas a los herramientas en la línea de Mecanizado de Yugos y Companion	Mecanizado de Companion	05/11/2014	A
				TOTAL (BS)
OBTENIDA	BS (POR PARTICIPANTE)			
PUNTOS	3000			
PUNTOS	1500			
PUNTOS	500			
PUNTOS	0			

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agotegaray, María Alicia (2008). **Capital social en las organizaciones: Su generación a partir de la capacitación.** Disponible: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/capital-social-organizaciones-generacion-capacitacion.pdf>
Consulta: 2014, Diciembre 13

Arias, Fidias (2006). **El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica.** Quinta Edición. Editorial Espisteme. Venezuela.

Arias, Fidias (2004). **Proyecto de investigación, guía para su elaboración.** Tercera Edición. Editorial Espisteme. Venezuela.

Arriagada, Irma (2005). **Aprender de la experiencia: el capital social en la superación de la pobreza.** Disponible: <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2425/S055306.pdf?sequence=1> Consulta: 2015, Enero 26

Balestrini, Miriam (1997). **Como se elabora un proyecto de investigación.** Quinta Edición. Editorial BL Consultores. Venezuela.

Banco Interamericano de Desarrollo (2000). **Marco Estratégico para la Participación Ciudadana en las actividades del Banco Interamericano de Desarrollo.** Disponible: <http://www.iadb.org/en/topics/topics-in-latin-america-and-the-caribbean,1125.html>. Consulta: 2014, Octubre 23

Bonilla, Elsy y Rodríguez (1997). **Más allá del dilema de los métodos.** Tercera Edición ampliada y revisada. Editorial Norma. Venezuela.

Castro, María Verónica (2002). **Diagnóstico de las condiciones de la cultura organizacional para implantar gerencia del conocimiento.** Disponible: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP8190.pdf> Consulta: 2014, Diciembre 10

Chiavenato, Idalberto (1985). **Introducción a la Teoría General de la Administración.** Segunda Edición Breve. Editorial Mc Graw Hill. México

Collison y Parcell (2004). **Gestión del conocimiento práctico de las principales organizaciones y aprendizaje.** Segunda Edición. Editorial Capstone.

De Faria, Mello (2004). **Desarrollo organizacional: enfoque integral.** Editorial Limusa. México.

Delgado de Smith, Yamile (2006). **La investigación social en proceso: Ejercicios y respuestas**. Universidad de Carabobo, 2da Edición. Bárbula.

Delgado de Smith Yamile, Colombo Leyda y otros. (2002). **Conduciendo a la Investigación**. Editorial Comala. Caracas, Venezuela.

Friedlander y Brown (1974). **Desarrollo Organizacional: Concepto**. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos10/deor/deor.shtml> Consulta: 2014, Noviembre 13

Gómez Ysea, Giovanni (2004). **La Gerencia Social Empresarial**. MIMEO.

Hernández, Fernández y Baptista (1998). **Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**. Disponible: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/402/Validez%20y%20confiabilidad%20de%20los%20Instrumentos%20de%20Recoleccion%20de%20Datos.htm> Consulta: 2015, Enero 25

Hernández, Fernández y Baptista (2006). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill- Cuarta Edición. México

Hernández, Fernández y Baptista (2010). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill- Quinta Edición. México

Hurtado (2000). **Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**. Disponible: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/211621/PROY-GRADO_EN_LINEA/leccin_28_tcnicas_e_instrumentos_para_la_recoleccin_de_datos.html Consulta: 2015, Enero 23

Lozano, Jorge (2004). **Cambios sociales en el siglo XIX**. Disponible: <http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/m-obrero.htm> Consulta: 2015, Enero 25

Mendoza M., Luís Eduardo. **Sistemas de Información III**. Teorías. Disponible: [http://prof.usb.ve/lmendoza/Documentos/PS6117%20\(Teor%EDa\)/PS6117%20Calidad.pdf](http://prof.usb.ve/lmendoza/Documentos/PS6117%20(Teor%EDa)/PS6117%20Calidad.pdf) Consulta: 2014, Diciembre 13

Rivas (1995). **Diseño metodológico**. Disponible: <http://www.oocities.org/es/annadugarte/seminario/Metodologia.htm> Consulta: 2015, Enero 23

Rodríguez, Paula (2012). **El capital social como factor de innovación y desarrollo empresarial en Andalucía**. Disponible: http://www.juntadeandalucia.es/consejo-economicoysocial/adjuntos/publicaciones/1_2210_Capital_Social_Septiembre_2013.

pdf Consulta: 2014, Diciembre 10

Sosa Pulido, Demetrio (2003). **Manual de calidad total para operarios**. Editorial Limusa. México

Schmuck y Miles (1971). **Desarrollo organizacional**. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos10/deor/deor.shtml> Consulta: 2015, Enero 24

Tamayo y Tamayo (2001). **Educación y Aprendizaje**. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos55/aprendizaje-y-educacion/aprendizaje-y-educacion3.shtml> Consulta: 2015, Enero 24

Tamayo y Tamayo (2008). **Metodología de la Investigación**. Disponible: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia-investigacion.html> Consulta: 2015, Enero 24