



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

**TRABAJO DE INVESTIGACION PREVIO A LA
OBTENCION DEL TITULO DE INGENIERA EN
EMPRESAS**

**TEMA: “ELABORACION DE UN PLAN DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO QUE
CONTRIBUYA EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO DEL
PERSONAL DE LA FABRICA DE FIDEOS DISAMA DE
LA CIUDAD DE AMBATO”**

AUTORA: MARLENE MARISOL SAILEMA CHAGLLA

TUTOR: Dr. ÁNGEL LOPEZ

AMBATO –ECUADOR

2011

Dr. Ángel López

CERTIFICA

Que el presente trabajo ha sido prolijamente revisado, Por lo tanto autorizo la presentación de este trabajo de investigación .el mismo que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad.

Ambato,15 de julio del 2011

Dr., Ángel López

TUTOR

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Marlene Marisol Sailema Chaglla, manifiesto que los resultados obtenidos en el presente investigación ,previo a la obtención del título de Ingeniería de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales ; a excepción de las citas.

Sra. Marlene Marisol Sailema Chaglla

C.I18.388198-4

AUTORA

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos calificadores, a prueban el trabajo de Investigación el mismo que ha sido elaborado con conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

f).....

f).....

Ambato, Noviembre 2011

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a los futuros estudiantes universitarios ya que será una fuente de aprendizaje y apoyo para su vida académica.

MARLENE MARISOL SAILEMACHAGLLA

AGRADECIMIENTO

Agradezco especialmente a mi madre CARMEN que con esfuerzo con amor y cariño me impulso a continuar con mis estudios, a pesar de ya no estar juntas cumplí con la promesa.

Son muchas las personas que fueron tan especiales a las que quisiera agradecer su amistad, apoyo, ánimo y compañía cuando más las necesite.

A mi Padre, hermanas, mi esposo Marco y mi hijo que me acompañaron hasta el fin Gracias.

MARLENE MARISOL SAILEMA CHAGLLA

INDICE GENERAL

PAGINA DE TITULO.....	I
PAGINA DE APROBACION DEL TUTOR.....	II
PAGINA DE AUTORIA DE LA TESIS.....	III
PAGINA DE APROBACION DE TRIBUNAL DE GRADO.....	VI
PAGINA DE DEDICATORIA.....	V
PAGINA DE AGRADECIMIENTO.....	VI
INDICE GENERAL.....	VII
INDICE DE TABLAS.....	XI
INDICE DE CUADROS.....	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XIII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XIV
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I	
1 PROBLEMA.....	3
1.1.TEMA DE INVESTIGACION.....	3
1.2PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.21CONTEXTUALIZACION.....	4
1.2.2ANALISIS CRITICO.....	9
1.2.3PROGNOSIS.....	9
1.2.4 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	9
1.2.5DELIMITACION.....	10
1.3JUSTIFICACION.....	11
1.4 OBJETIVOS	
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	11
1.4.2OBJETIVO ESPECIFICO.....	12

CAPITULO II

2 MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	14
2.2 FUNDAMENTACION FILOSOFICA.....	18
2.3 FUNDAMENTACION LEGAL.....	19
2.4 CATEGORIAS FUNDAMENTALES.....	22
CATEGORIZACION.....	22
VARIABLE INDEPENDIENTE.....	23
VARIABLE DEPENDIENTE.....	24
2.4.1 FUNDAMENTACION TEORICA DE LAS CATEGORIAS.....	25
2.5 HIPOTESIS.....	34
2.6 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES.....	34

CAPITULO III

3 METODOLOGIA

3.1 ENFOQUE.....	35
3.2 MODALIDAD BASICA DE INVESTIGACION.....	36
3.2.1 INVESTIGACION DE CAMPO.....	36
3.2.2 INVESTIGACION BIBLIOGRAFICA.....	36
3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION.....	37
3.3.1 INVESTIGACION ALEATORIA.....	37
3.3.2 INVESTIGACION DESCRIPTIVA.....	37
3.3.3 ASOCIACION DE VARIABLES.....	38
3.4 POBLACION Y MUESTRA	
3.4.1 POBLACION.....	38
3.4.2 MUESTRA.....	39
3.5 OPERALIZACION DE VARIABLES.....	39
3.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACITACION.....	40
3.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DE TRABAJO.....	41
3.6 RECOLECCION DE INFORMACION.....	42
3.7 PLAN DE RECOLECCION DE INFORMACION.....	43

CAPITULO IV

4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	44
---	-----------

4.2	VERIFICACION DE HIPOTESIS.....	56
CAPITULO V		
5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
5.1	CONCLUSIONES.....	61
5.2	RECOMENDACIONES.....	62
CAPITULO VI		
6 PROPUESTA		
6.1.DATOS INFORMATIVO		
6.1.1	TITULO.....	64
6.1.2	INSTITRUCION EJEJUTORA.....	65
6.1.3	BENEFICIARIOS.....	65
6.1.4	TIEMPO.....	65
6.1.5	EQUIPO TECNICO RESPONSABLE.....	65
6.1.6	COSTO.....	65
6.2	ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	66
6.3	JUSTIFICACION.....	66
6.4 OBJETIVOS		
6.4.1	OBJETIVO GENERAL.....	67
6.4.2	OBJETIVO ESPECIFICO.....	67
6.5	ANALISIS DE FACTIBILIDAD.....	68
6.6	FUNDAMENTACION CIENTIFICA.....	70
	PROCESO DE CAPACITACION.....	74
6.7	METODOLOGIA.....	92
6.7.1	MISION.....	92
6.7.2	VISION.....	92
6.7.3	POLITICA DE CALIDAD.....	93
6.7.4	DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACION.....	93
	6.7.4.1 SITUACION ACTUAL DE LA EMPRESA.....	94
	6.7.4.2 MATRIZ FODA.....	96
	6.7.4.3 PLAN DE ACCION.....	97
	DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACION: PRODUCCION.....	98
	DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACION: MERCADO.....	99
6.8	ADMINISTRACION DE LA PROPUESTA.....	100
6.8.1	RECURSOS HUMANOS.....	100

6.8.2 RECURSOS FISICOS.....	101
6.8.3 RECURSOS MATERIALES.....	101
6.8.4 RECURSOS ECONOMICOS.....	102
PRESUPUESTO.....	102
6.9PREVICION DE EVALUACION DE LA PROPUESTA.....	103
6.9.1 MATRIZ.....	103
6.9.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	104
BIBLIOGRAFIA.....	105
ANEXOS.....	107

ÍNDICE DE TABLAS

A NALISIS E INTERPRETACION E INTERPRETACION DE RESULTADOS

TABLA N1:PREGUNTA N 1.....	45
TABLA N2:PREGUNTA N 2.....	46
TABLA N3: PREGUNTA N3.....	47
TABLA N4: PREGUNTA N4.....	48
TABLA N5:PREGUNTA N5.....	49
TABLA N6:PREGUNTA N6.....	50
TABLA N7: PREGUNTA N7.....	51
TABLA N8:PREGUNTA N8.....	52
TABLA N9:PREGUNTA N9.....	53
TABLA N10: PREGUNTA N10.....	54
TABLA N11: FRECUENCIAS OBSERVADAS.....	57
TABLA N12:CALCULO MATEMATICO.....	59
TABLA N13:PRESUPUEESTO.....	102

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N1	
VARIABLE INDEPENDIENTE.....	40
CUADRO N2	
VARIABLE DEPENDIENTE.....	41
CUADRO N3	
RECOLECCION DE INFORMACION.....	42
CUADRO N4	
MATRIZ FODA.....	97
CUADRO N5	
DISEÑO DE PROGRAMACION: PRODUCCION.....	98
CUADRO N6	
DISEÑO DE PROGRAMACION: CAPACITACION.....	99
CUADRO N7	
PREVISION DE LA EVALUACION: MATRIZ.....	103
CUADRO N8	
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	104

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CATEGORIZACION

GRAFICO N1

VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACITACION.....23

CUADRO N2

VARIABLE DEPENDIENTE.....24

ANALISIS E INTERPRETACION

GRAFICO N3: PREGUNTA N1.....45

GRAFICO N4:PREGUNTA N2.....46

GRAFICO N5: PREGUNTA N3.....47

GRAFICO N6:PREGUNTA N4.....48

GRAFICO N7:PREGUNTA N5.....49

GRAFICO N8:PREGUNTA N6.....50

GRAFICO N9:PREGUNTA N751

GRAFICO N10:PREGUNTA N8.....52

GRAFICO N11: PREGUNTA N9.....53

GRAFICO N12:PREGUNTA N10.....54

GRAFICO N13

ZONA DE ACEPTACION O RECHAZO.....59

RESUMEN EJECUTIVO

Se tiene como objetivo elaborar en la Fábrica DISAMA CIA. LTDA un plan de capacitación y adiestramiento que dirija, organice, ejecute y controle los procesos tanto operativos como administrativos.

Utilizaremos métodos de capacitación que pretenda la fácil realización de la tarea encomendada es decir a motivarles para mejorar su desempeño, trabajar con eficiencia y eficacia a la hora de realizar la tarea, sin temores, y lo más importante que el operario conozca lo que va realizar durante el día en la organización. Con la utilización de los métodos pretendemos obtener un clima laboral adecuado, mejorar las relaciones y evitar el conformismo.

Para mejorar la gestión de la organización se concluye que es necesario proveer de programas de capacitación para los operarios en la cual pretendemos mejorar las relaciones personales de operario –jefe, ya que es una falencia que existe en la organización. Este programa cuenta con un recurso de calidad es decir un especialista para cada tema, con un equipo tecnológico excelente y material teórico actualizado, también con una estructura adecuada que la empresa posee con las adecuaciones debidas para llevar a cabo el mismo con éxito.

INTRODUCCION

El trabajo de investigación se desarrolló debido a la importancia y la necesidad del operario, ya que carecen de conocimiento y habilidades para realizar y continuar con una tarea.

Este trabajo titulado elaboración de un plan de capacitación y a adiestramiento que contribuya en el desempeño del personal, manifiesta los beneficios que puede obtener el operario y también la empresa.

Este trabajo consta de capítulos en los cuales se explica:

Capítulo I: Problema de investigación que es el objetivo de estudio, es decir el elemento de arranque de la investigación que surge de la realidad que se desea investigar, características, causa-efecto, visión ,relación en el entorno, expresar en términos claros, breves y precisos aspectos puntuales del problema , justificarlos y plantear objetivos que se desea alcanzar.

Capitulo II :Marco teórico comprende de un sistema conceptual, análisis teórico, revisión bibliográfica, antecedentes de literatura, etc., que en general comprende las definiciones, teorías, enfoques, leyes y principios sobre el tema que ha escogido el investigador con la finalidad de poder revisar, aprender y aplicar su utilidad de la investigación.

Capítulo III: Marco metodológico permitirá tener un mejor enfoque de la investigación facilitándonos adentrarnos en el problema de estudio, también conocer el número de población que será utilizado para la realización de la misma, además conocer las variables para comprobar la hipótesis, que nos servirán para aplicar los métodos de recolección de datos, ya que puede ser información primaria o secundaria y al mismo tiempo realizar el procesamiento y análisis de información.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de resultados esta técnica nos permitirá la utilización de herramientas estadísticas para el análisis e interpretación de cada una de las preguntas de la encuesta, permitiendo verificar de la hipótesis.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones es el resultado claro y ordenado según la secuencia de los objetivos o de las hipótesis.

Capítulo VI: Propuesta es el planteamiento del modelo operativo para la solución del problema de investigación y poder dar una solución a la necesidad existente de la organización, con la adecuada utilización de los recursos necesarios para ejecutar el modelo operativo, fijando tiempos que necesitaremos para desarrollar la investigación.

CAPITULO I

1PROBLEMA

1.1TEMA DE INVESTIGACIÓN

Elaboración de un plan de capacitación y adiestramiento que contribuya en el Desempeño del trabajo del personal de la Fábrica de Fideo DISAMA CIA.LTDA.de la ciudad de Ambato.

1.2 PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 CONTEXTUALIZACION

La capacitación ha sido un instrumento tradicional de política hacia el mercado de trabajo en los países andinos. Los Estados asumieron esta responsabilidad en los años 50 o con anterioridad, a través de instituciones y servicios oficiales creados por ley, y financiados principalmente con recursos públicos provenientes de impuestos específicos a la nómina de salarios. Como resultado, en la mayor parte de los países de la subregión, Está constituida por Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, un porcentaje significativo de la fuerza de trabajo -generalmente más del 5 por ciento- recibe anualmente algún tipo de formación laboral.



En los últimos años, sin embargo, a medida que los países adoptan el modelo de desarrollo basado en la globalización, la apertura y la incorporación de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo, la capacitación de los recursos humanos adquiere un carácter diferente: de instrumento tradicional de política hacia el mercado laboral se constituye en una variable estratégica fundamental, por su importante incidencia en la productividad y competitividad, que son ahora determinantes del crecimiento, el empleo y los salarios. Este doble efecto, sobre la

actividad económica por un lado, y sobre el empleo y los salarios por el otro, le da a la capacitación un papel central en una política integrada de desarrollo económico y social.

El nuevo escenario lleva a requerir en la Subregión una transformación profunda en el modelo de capacitación, sus propósitos y contenidos: cambia el modelo, en cuanto la capacitación pasa de ser principalmente una etapa inicial en la vida del trabajador, a constituirse en un proceso permanente de reconversión laboral continua durante toda su permanencia en la fuerza de trabajo; cambia el propósito, considerando criterios identificados con el incrementar de la productividad de la empresa, mejorar la calidad de los empleos y los salarios y aumentar la gestión del trabajador, en un mercado laboral inestable y menos protegido; por último, cambia el contenido, que tiende ahora a privilegiar la formación de un trabajador versátil y multifacético dentro de un concepto amplio de competencia laboral, en vez de un trabajador especializado para un rango limitado de funciones.

En segundo lugar, el nuevo escenario lleva a la adopción de una política de formación laboral dirigida a aumentar la cobertura de la capacitación para incorporar a segmentos excluidos de trabajadores - especialmente en las áreas rurales y en el sector informal - y para mejorar su calidad y pertinencia. El diseño y aplicación de esta política debe ser una responsabilidad compartida por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores, a través de un proceso de diálogo y concertación.

Finalmente, el nuevo escenario requiere sistemas de capacitación coherentes, que articulen educación, formación para el trabajo y tecnología, en los cuales estén definidos los roles de los actores del proceso formativo, y que permitan constituir mercados de capacitación laboral liderados por la demanda, descentralizados, abiertos y competitivos, pero regulados para la protección de los usuarios, y contar con medios y procedimientos para promover las inversiones públicas y privadas en recursos humanos y analizar los recursos.

Los Países Andinos han efectuado avances para ir adecuando la formación profesional a las nuevas exigencias del desarrollo económico y social, que se expresan principalmente en reformas al funcionamiento de las instituciones de capacitación, en la incorporación del tema en los procesos de concertación y diálogo social y en la negociación colectiva, y en la ejecución de proyectos específicos. La reconversión laboral de trabajadores de los sectores público o privado, desplazados o en riesgo de serlo como resultado de los cambios estructurales, ha sido también objeto de consideración especial.

Recientemente, en octubre de 1996, se efectuó en Lima el Seminario Tripartito "Reconversión y Capacitación Laboral para el siglo XXI: Países Andinos" organizado conjuntamente por la Oficina Regional para las Américas y el Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos de la OIT, por el Ministerio del Trabajo y Promoción Social del Perú y el Proyecto OIT - Gobierno de España, "Diálogo Social y Reconversión Laboral". Como conclusión de este evento, los Ministros de Trabajo y los máximos representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores recomendaron los lineamientos para orientar la reconversión y capacitación laboral en los Países Andinos, en consonancia con sus requerimientos de crecimiento con equidad para el siglo XXI.

Los lineamientos destacan especialmente la responsabilidad conjunta que corresponde al Estado y a las organizaciones de los empleadores y trabajadores, el concepto de formación y capacitación laboral continua, orientada por las demandas del sistema productivo, y que la efectividad de la política de formación y capacitación se fortalece si se establece mediante el diálogo y concertación entre los actores del proceso formativo. Destacan, asimismo, la necesidad de continuar ampliando el acceso a la capacitación y de constituir sistemas de formación diversificados y descentralizados, precisándose sus características y principales funciones.

En los cinco países andinos la capacitación laboral es liderada por instituciones oficiales creadas por ley o decreto del Ejecutivo, administradas en forma autónoma y financiada, en gran parte, con recursos provenientes de impuestos a los salarios INFOCAL, SENA, SENATI e INCE y de experiencias en España y otros países de la Unión Europea

En el Ecuador la falta de capacitación del personal, así como la no evaluación y control de trabajo ocasiona la baja de motivación y todo esto al final, provoque un bajo rendimiento interno todo ello provocado por el hecho de no contar con un adecuado plan de capacitación que utilice y desarrolle el talento humano haciendo más bien que exista un resentimiento en ciertos grupos de personas que no son tomadas en cuenta a la hora de recibir capacitación ya que no son realizados en base a detección de necesidades que el empleado, trabajador pueda tener si no solo en beneficios de las organizaciones.

Las empresas que brindan capacitación en el Ecuador es el SECAP, INCOP, Centro de Estudios y capacitación CENEC en Ambato, Ibarra y Manta

El proceso de capacitación del SECAP se realiza en los diferentes sectores de la economía, a fin de actualizar o mejorar los conocimientos acorde con las expectativas del mundo laboral, en diversas áreas que contribuyen al desarrollo productivo y estratégico del país, con tecnología moderna y especializada.

Certificación

Aprobados los cursos de capacitación, los participantes reciben del SECAP:

- Certificado de Aprobación: es el documento que se otorga a los formados al término de una unidad modular o curso dentro del modo de formación: capacitación

Constantemente el INCOP realiza cursos de capacitación presencial en todas las regiones del país, tanto para los responsables del manejo del sistema en las ENTIDADES CONTRATANTES como para los PROVEEDORES.

El Centro de Estudios y Capacitación CENEC, realiza capacitaciones permanentes a través de profesionales ya sean nacionales e internacionales ubicados en Ambato.

Desde la creación de la Fábrica de Fideos DISAMA CIA. LTDA. de la ciudad de Ambato ha tenido una sustancial producción del recurso humano y en cuanto a capacitación se refiere hoy es necesario realizar con el personal existente un plan de capacitación dirigida a mejorar la forma de administración y hacer realidad los objetivos.

En el campo técnico los procedimientos administrativos desde sus inicios hasta los actuales momentos ha venido desarrollándose de manera limitada pues existen deficiencias que no son tomadas muy en cuenta por los Directivos, a pesar de tener un Jefe de Recursos humanos los procedimientos no se ejecutan de manera ordenada, sistemática y actualizada por cada uno de los elementos que conforman la administración interna ni de aquellos que están directamente en contacto con el producto que produce DISAMA.

1.2.2 ANALISIS CRÍTICO

Al tener una deficiente Capacitación y Adiestramiento del personal de la Fábrica de Fideos DISAMA es necesario formular un plan de capacitación y adiestramiento para que la inexperiencia del personal no sea motivo de incapacidad de realizar su función y

más bien promueva un clima laboral excepcional para que la falta de recurso económico de la empresa no provoque obstáculo para el funcionamiento del plan y que sus cambios tecnológicos sean acogidos de la mejor forma, la maquinaria deberá ser adquirido con tecnología adecuada para el uso del personal, de la misma manera incrementar el desempeño es decir que puedan desenvolverse en cualquier cargo que le deleguen siempre y cuando las herramientas de trabajo no sean insuficientes ya que esto tardaría el proceso de producción y que cuando sean trasladados o ascendidos de puestos no les tome desprevenidos, peor desconozca las tareas a realizar además se tratara que mejore el interés y la confianza del personal ,directivos que conformanA la Fabrica DISAMA.

1.2.3 PROGNOSIS

Al no aplicar una adecuada capacitación y adiestramiento para un mejor desempeño del personal se corre el riesgo de obtener personal con bajo conocimiento ocasionando baja productividad también egoísmo entre compañeros por la razón que existe privilegios en el momento de brindar la capacitación. Por esta razón la idea de elaborar un plan que será una inversión, deberá ser aprovechada al máximo por el personal, y no dejar que el temor sea un obstáculo para realizar su tarea. La empresa deberá realizar un inventario de maquinaria obsoleta es decir que no es apto para el proceso operativo de la empresa, motivando a su personal y mejorar su desempeño atreves de este plan se podrá evaluar su desarrollo individual que promoverá la productividad en niveles altos, por tanto no exista despidos y decremento en el desempeño del cumplimiento de las funciones; para ello debe existir una buena comunicación entre directivos y el personal.

1.2.4. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cómo incide un deficiente plan de capacitación y adiestramiento en el desempeño del trabajo del personal en la Fabrica Fideos DISAMACIA.LTDA.?

1.2.5 PREGUNTAS DIRECTRICES

¿Qué programas de capacitación se empleará para mejorar el desempeño del personal?

¿Qué métodos de capacitación y adiestramiento se aplicará al personal para crear un buen clima laboral?

¿Cuál será los beneficios que generará la capacitación para el desempeño del personal de la fábrica DISAMA?

¿Qué técnicas motivacionales se implementará para mejorar el desempeño del personal de la Fábrica DISAMA CIA. LTDA?

1.2.6 DELIMITACIÓN

Limite Espacial: Fabrica de Fideos DISAMA CIA. LTDA. ubicado en el Cantón Ambato de la Provincia de Tungurahua.

Límite de Contenido:

Campo: Administrativo

Área: Gestión de Talento humano

Aspecto: Capacitación de personal

Límite de Temporal: Noviembre 20 de 2010-Julio 09 de 2011

1.3 JUSTIFICACIÓN

Al plantear un plan de capacitación acorde en las necesidades reales dentro de la Fábrica de Fideos DISAMA CIA. LTDA. se lograra capacitar y adiestrar al talento humano existente y que mucha de las veces pasa desapercibido ya que sus tareas diarias tienden hacer una rutina, es por eso que se hace necesario realizar este trabajo en donde se tome en cuenta las ideas, sugerencias y problemas que ellos encuentren a realizar el trabajo sin capacitación suficiente, que no sea un simple listado de cursos, que se improvise y no se cumpla sino cursos de capacitación ya que se han limitado a dictar cursos improvisados que no aportan para desarrollar las actitudes y aptitudes que contribuyan a mejorar la productividad a través de una optimización de recursos

La detección de necesidades de capacitación es muy importante en la empresa ya que permiten detectar aquellas áreas donde se necesite mejorar así motivador a los trabajadores y tenerlos actualizados en el mercado laboral.

También es importante considerar que la capacitación se debe dar por lo menos una vez al año como lo menciona en la Constitución Política del Ecuador Sección tercera Formas de trabajo y su retribución en el Artículo.329El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo.

La capacitación es una inversión que la empresa realiza en el recurso humano, si la Empresa invierte en los recursos materiales porque no hacerlo en lo humano.

En este sentido, el adiestramiento consistirá en proporcionar conocimientos que el individuo necesita para el eficiente desempeño de sus actividades laboral con los recursos tecnológicos serán impartidos tomados en cuenta en los nuevos requerimientos de los procesos de trabajo en la Fábrica. Será un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera organizada y el adiestramiento será orientado de manera directa a las tareas y operaciones que vayan a Ejecutarse.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Proponer un plan de capacitación y adiestramiento utilizando programas de capacitación para mejorar el desempeño del personal de la fábrica de Fideos DISAMA CIA. LTDA de la ciudad de Ambato.

1.4.2. Objetivos Específicos

Identificar las necesidades existentes de los operarios, aplicando una investigación de campo, para satisfacer las necesidades de la organización.

Elaborar un plan de capacitación y adiestramiento utilizando programas de capacitación con temas específicos, para mejorar el desempeño del personal de la Fábrica de Fideos DISAMA CIA.LTDA

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En el Mundo actual se ha realizado una actualización en la organización por esta razón el presente estudio presenta las siguientes teorías.

Razón por la que se efectúa la revisión y análisis de material bibliográfico existente en la biblioteca de Ciencias Administrativas, Contabilidad y Auditoría, Facultad de Ciencias de la Educación, UNIANDES, que versa sobre el tema de la Capacitación y adiestramiento del personal y de las cuales se tomó: a) Enfoque teórico del tema que determina los objetivos expuestos en contenido del texto que están relacionados con

este estudio y b) las conclusiones obtenidas sobre el análisis del tema lo que constituye a la vez el aporte de los antecedentes investigativos realizados que se detallan a continuación.

Granados. Jaime. (2007).- capacitación y desarrollo del personal. México. Facultad Ciencias Administrativas. Universidad Técnica de Ambato.

Objetivo

Aplicar mecanismos, técnicas para que la capacitación en el personal sea efectiva.

Conclusiones

Los gobiernos también han tomado en cuenta su existencia que han establecido mecanismos legales y operativos que se encargan de este elemento tan importante para todo ser humano.

La capacitación ha sufrido una evolución continua y en el ámbito laboral de las organizaciones se reconocen y aceptan los beneficios que de esta se derivan.

Lozada Lexsi. (2008) La capacitación de los empleados de la empresa Barathón como herramienta administrativa para el mejoramiento del servicio al cliente para incrementar el volumen de ventas Facultad Ciencias Administrativas. Universidad Técnica de Ambato.

Objetivo

Identificar necesidades de capacitación para mejorar la relación vendedor- cliente

Conclusiones

Los trabajadores requieren de programas de capacitación de servicio al cliente caso que permitirá un mejor desempeño del talento humano

Se visualiza a la capacitación, puesto que no se han preparado en base a las verdaderas necesidades de la empresa

Mullo Gabriela. (2006).Diseño de un manual de funciones para mejorar el desempeño del Recurso Humano de S.A. Importadora Andina. Facultad de Contabilidad y Auditoría .Universidad Técnica de Ambato.

Objetivo

Determinar la falta de una herramienta de gestión afecta al desempeño del Recurso Humano de la importadora Andina.

Conclusiones

La presente investigación ha permitido observar, analizar, evaluar y finalmente contribuir el desempeño que tiene el personal de S.A importadora Andina Sucursal Ambato.

Mediante las técnicas y métodos conocidos en el transcurso de los estudios académicos se ha podido facilitar la interpretación de los resultados obtenidos en la entrevista y encuesta aplicados.

Quezada Karina. (2005) Programación de cursos de capacitación para mejorar el desempeño profesional de los empleados trabajadores y funcionarios de la empresa de Tungurahua por parte de CORFOPIM. Facultad Contabilidad y Auditoría. Universidad Técnica de Ambato

Objetivos

Estudiar la aceptación de cursos de capacitación por parte de las profesionales capacitado por CORFOPIMI

Conclusiones

La capacidad de personal de COFORPIM es muy alta ya que tiene un excelente conocimiento de servicio que esta institución presenta además de ser segura ya que el toma la decisión.

La aplicabilidad de los recursos y la actualidad de los mismos han sido medidos como satisfactorios lo que denuestan que CORFOPIM pueden competir con las demás empresas que brindan los mismos servicios

Lara G (2008).- La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a los empleados nuevos y actuales las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo. Facultad de dirección de Empresas y Negocios de la Universidad UNIANDES

Objetivo

Proporcionar conocimientos acordes al personal para que pueda desenvolverse en el ámbito laboral.

Conclusiones

La capacitación auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual.

Es un beneficio la capacitación ya que contribuye al desarrollo de la persona al cumplir tareas, responsabilidades de sus funciones

Vargas Álvaro. (2007).La incidencia de la capacitación y educación en el cierre de operaciones. Facultad Contabilidad y Auditoría. Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos

Identificar las necesidades empresariales que presenta el emprendedor Micro empresarial de la ciudad de Ambato.

Conclusiones

Los emprendedores están conscientes de la necesidad que tiene de capacitación al mostrar interés por la misma que era en beneficio del desarrollo de la Organización que dirija.

Las necesidades actuales de capacitación técnica y profesional que demandan los empresarios están en el orden de optimizar proceso, motivar el recurso humano

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La investigación se basa en el paradigma crítico propositivo que se fundamenta en las siguientes razones que sustentan el conocimiento de la realidad y contribuye a establecer la relación entre variables que intervienen

La capacitación a realizarse en la Fábrica DISAMA inicia con un diagnóstico de las necesidades de capacitar que es la base para desarrollar el Plan. Debe contar con una metodología participativa que incluye ejercicios, simulaciones dinámicas, grupales, videos.

El diagnóstico de Necesidades de capacitación es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de Planes y Programas para fortalecer, conocimientos, habilidades o actitudes en los empleados, trabajadores de la organización y así contribuir con el cumplimiento de los objetivos de la misma, es decir con la eficacia del desempeño de cada uno de los funcionarios.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El presente proyecto se fundamenta en la Constitución Política del Ecuador en el Capítulo Sexto. Trabajo y producción del Régimen de Desarrollo. Sección tercera. “Formas de Trabajo y su Retribución”. En los siguientes artículos.

Art. 235 El estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconoce todas, las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusiones de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todos las trabajadoras y trabajadores.

Art.236. El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios uno de ellos es:

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad seguridad, higiene, bienestar.

Art. 329 El estado impulsara la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo.

El estado velara por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regulación de tales trabajadores.

Derechos. Capítulo Segundo. Derechos del buen vivir. Sección Octava. Trabajo y Seguridad Social, de la Constitución Política del Ecuador.

Art.33.El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de la religión personal y base de la economía .El estado garantizara a las personas trabajadoras del pleno respeto a su dignidad ,una vida decorosa ,remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño del trabajo saludable y libremente escogido o aceptado .

Art 34. El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del estado.

Código de trabajo

De acuerdo al Código de trabajo en el Capítulo IV de los empleados privados dice:

Art.9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art.305.- Empleado privado o particular.- es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

Art 45 Obligaciones del trabajador

- Dar estricto cumplimiento a su contrato laboral.
- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado sus instrumentos de trabajo.
- Observar buena conducta en su lugar de trabajo.
- Cumplir el Reglamento Interno de Trabajo y sujetarse a las medidas de salud y seguridad.
- Justificar debidamente sus faltas.
- Comunicar cualquier peligro inminente.
- Guardar confidencialidad en los secretos técnicos, comerciales o de fabricación.

SECAP es una institución de formación laboral con personería jurídica de derecho público con autonomía administrativa y financiera con patrimonio y fondos propios auto gestionaría, especializada, técnica adscrita al ministerio de relaciones laborales.

El SECAP tiene como objetivo principal Formar, Capacitar, Perfeccionar, Certificar y Titular a la población económicamente activa del país o en capacidad de integrarse a la misma, para satisfacer con efectividad las expectativas y exigencias de formación profesional integral para el trabajo.

De acuerdo al SECAP la investigación se implica en el siguiente capítulo:

CAPITULO V

Disposiciones generales

ARTÍCULO 19. El SECAP se ocupará especialmente de la capacitación perfeccionamiento de los trabajadores del sector industrial, de acuerdo con las prioridades establecidas en los planes de desarrollo del país y a los compromisos asumidos por el gobierno en los procesos de integración económica.

2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

¿Cómo incide la deficiencia de un plan de capacitación y adiestramiento al contribuir en el desempeño del trabajo del personal de la fábrica DISAMA?

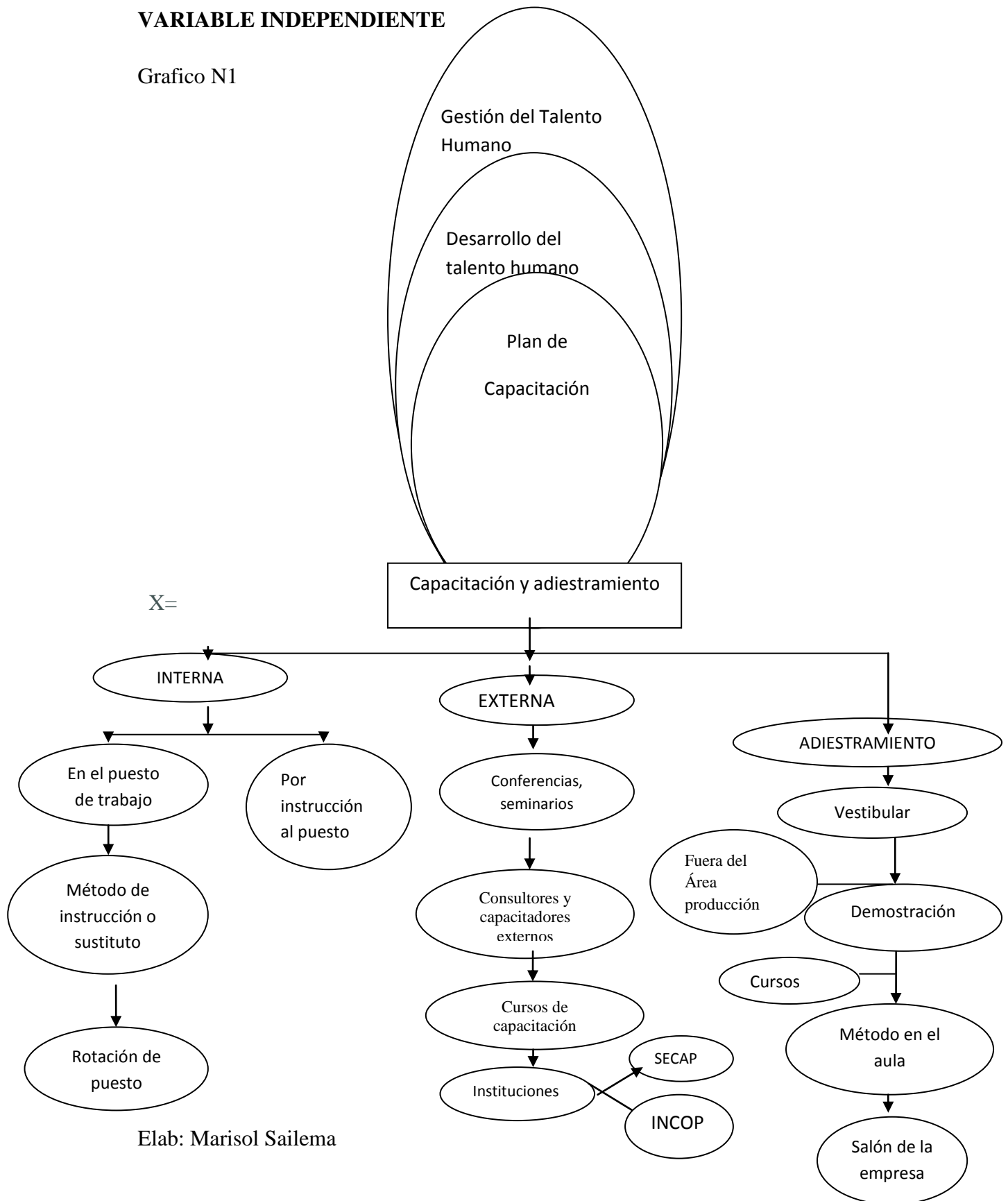
X= Plan de capacitación y adiestramiento

Y= Desempeño del trabajo

CATEGORIZACIÓN

VARIABLE INDEPENDIENTE

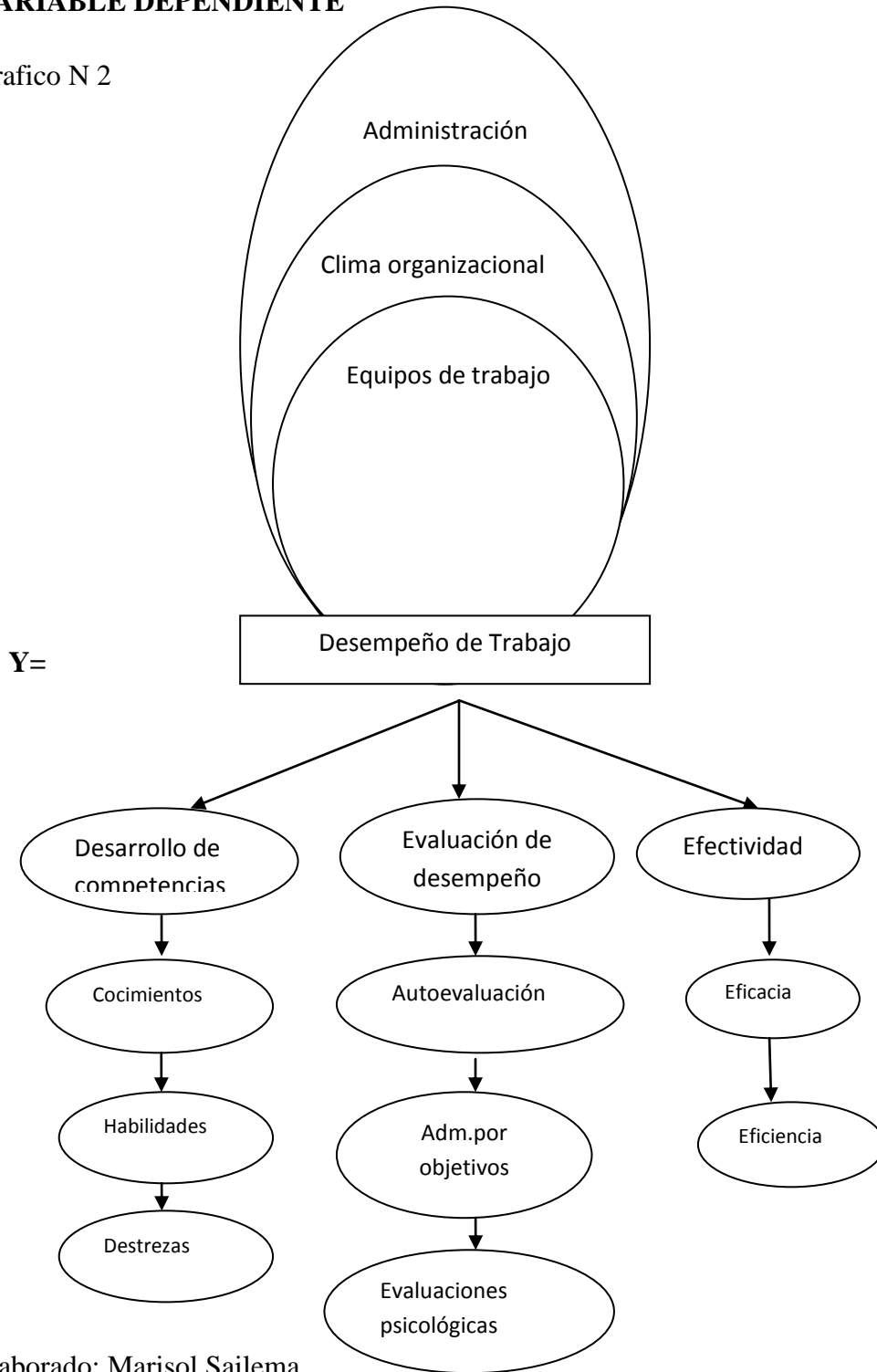
Grafico N1



Elab: Marisol Sailema

VARIABLE DEPENDIENTE

Grafico N 2



Elaborado: Marisol Sailema

2.4.1 FUNDAMENTACION TEORICA DE LAS CATEGORIAS

FUNDAMENTALES

Un plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo. Éste corresponde a las expectativas que se quieren satisfacer, efectivamente, en un determinado plazo, por lo cual está vinculado al recurso humano, al recurso físico o material disponible, y a las disponibilidades de la empresa.

(Chiavenato, Idalberto. Pág.82)

Plan de Capacitación, es procurar el desarrollo sostenido de la comunidad u organización y de sus miembros, teniendo como eje al ser humano, a través del mejoramiento y desarrollo sus competencias y de la capacidad de acción individual y comunitaria, para la satisfacción específica de las necesidades materiales, intelectuales, afectivas y sociales. Para el efecto debe seguirse con una serie de pasos que permitan su establecimiento y puesta en marcha

(Peter F. Drucker. Internet)

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral

(Robbins, Stephen P. Pág.45)

La capacitación es la *función educativa* dentro de una empresa por lo cual se deben satisfacer necesidades presentes y prever necesidades futuras, resultado de la preparación y habilidades de los colaboradores.

(OltraCliment, Rafael Francisco. Pág. 60)

Adiestramiento o entrenamiento: Es el conjunto de conocimientos y habilidades para un puesto de trabajo que se ofrecen en el área operativa.

(Bateman, Thomas S. Pág. 32)

Adiestramiento: Una vez realizada la selección de una persona para un puesto de trabajo, es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona, de conocimientos con la finalidad de desarrollar sus habilidades para alcanzar los objetivos específicos de su puesto de trabajo

(Peter F. Drucker. Internet)

La gestión del talento humano: es la responsable de la dimensión humana en las organizaciones es decir se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente.

(Jonatán. Comercio)

La gestión del talento Humano se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento en este contexto, no refiere a la gestión del espectáculo.

(Wiki pedía. Internet)

El Desarrollo del Talento Humano es un tema estratégico dentro de la organización y valorado por los trabajadores. Retener, estimular y desarrollar la capacidad del personal es un desafío frente al cual muchas empresas fracasan. En ocasiones los gerentes impiden el crecimiento profesional de los empleados cuando sus actitudes intimidan en vez de promover que destaquen las personas a su cargo.

(WeitherJr .P.14)

Desarrollo del talento humano: Elemento de Control que define el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la entidad, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación y capacitación de los servidores públicos del Estado.

(Robbins, Stephen P. Pág. 102)

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

(WeitherJr .Pàg.27)

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

(Edgardo Frigo. Internet)

Capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad.

(Vargas Álvaro. Pag.11)

Capacitación en el puesto de trabajo.- se desarrollan los manuales de funciones propios de cada puesto de trabajo y paralelamente se capacita al trabajador en estas funciones.

(Dester Gary.Pág.244)

Capacitación en el puesto de trabajo: Se desarrollara en el propio puesto de trabajo y mientras el interesado ejecuta sus tareas. La ejecutara el Jefe Inmediato, la instrucción se hará individual o en grupos.

(Mullo Gabriela Pág. 35)

Vestibular.-se asigna un espacio dentro o fuera de las empresas para que los trabajadores reciban un programa completo sobre las diversas áreas de trabajo y apliquen las funciones que se pretenden desarrollar con estos programas.

(Dester Gary. Pág. 276)

Capacitación Vestibular: Es un sistema simulado, en el trabajo mismo.

(WeitherJr.Davis .Pág.15)

Talleres, seminarios y conferencias.- según la duración y las características del puesto de trabajo en virtud de su actualización se contrataran especialistas que lo preparen en temas de vanguardia dentro de su área de trabajo.

(Mullo Gabriela Pág. 35)

Seminarios: Son eventos de corta duración, alrededor de 14 horas en tres fechas y sobre temas puntuales que sirvan para reforzar o difundir aspectos técnicos o administrativos.

(Mullo Gabriela Pág. 36)

Seminarios y conferencias.- según la duración y las características del puesto de trabajo en virtud de su actualización se contratará especialistas que los preparen en temas de vanguardia dentro de su área de trabajo.

(Vargas Alvaro. Pág. 35)

Los cursos de capacitación son una gran herramienta para que el personal de las empresas obtenga mejoras notables personal y profesionalmente. Es por esto, que los cursos de capacitación son necesarios para que las personas puedan ofrecer un trabajo mejor hecho y cumpliendo todas las exigencias que su empresa pide.

(Cursos de Global Management México. Internet)

Los cursos de capacitación también son conocidos como “talleres de capacitación”, “talleres de entrenamiento”, “capacitación de personal”, “talleres de entrenamiento” y en forma más global “workshops”. En notable aumento, los cursos de capacitación tienden a ser más enfocados o específicos, especializándose así a las necesidades de

las empresas, estos cursos se les conoce como “focus training”, que tienen por objetivo, como se ha dicho, una tarea en particular.

(Cursos de Global Management México, Internet)

El desempeño o rendimiento del trabajo. -se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

(Dester Gary. Pàg.14)

La evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

(VillegasSabino. Internet)

Evaluación del personal: Permite estimar la forma en que cada persona cumple con sus responsabilidades sino que también indica también si las actividades de los recursos se efectúan de una manera adecuada

(Weiter Jr. Davis. Pàg.13)

El desempeño del trabajo: Es un medio para obtener datos e información que puedan registrarse, procesarse y canalizarse para mejorar el desempeño humano en las organizaciones.

(Weiter Jr. Davis.Pàg.13)

Un grupo de trabajo.- es un subsistema especializado dentro de una organización. Las personas que lo componen lo diseñan con un funcionamiento fijo para proyectar y realizar el mismo tipo de tareas. Un comité del senado o una comisión del ayuntamiento también lo son. El sentimiento de pertenencia al grupo es automático y el alto o bajo nivel de satisfacción es lo común.

(Lic. Aleida Gómez Mujica. Internet)

Grupo de trabajo: Son espacios en los cuáles los actores que trabajan sobre un tema común pueden compartir informaciones e intercambiar reflexiones.

(Volens y sus actoras-es. Internet)

Clima organizacional.- El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él.

(Robbins, Stephen P. Pág. 118)

Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

(Ignacio Bernabé .Internet)

La administración se define como el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajando en grupo alcance con eficiencia metas seleccionadas. Esta se aplica a todo tipo de organizaciones bien sean pequeñas o grandes empresas lucrativas y no lucrativas, a las industrias manufactureras y a las de servicio-

(Bateman, Thomas S Pág. 5.)

Desarrollo de competencias.- Las competencias tienen que ser integradoras de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades. Las competencias se desarrollan a medida que recorremos nuestro camino, algunas son fuertes otras débiles pero lo importante de este proceso es reconocer esas debilidades para trabajarlas y lograr un mayor desarrollo de estas.

(Bateman, Thomas S Pág. 5.)

El Conocimiento es un conjunto integrado por información, reglas, interpretaciones y conexiones puestas dentro de un contexto y de una experiencia, que ha sucedido dentro de una organización de una forma general o personal. El conocimiento sólo puede residir dentro de un conocedor, una persona determinada que lo interioriza racional o irracionalmente.

(Robbins, Stephen P. Pág. 120)

Habilidades.-Se considera como a una aptitudinnata o desarrollada o varias de estas, y al grado de mejora que se consiga a esta/s mediante la práctica, se le denomina talento.

(Robbins, Stephen P. Pág. 124)

Destrezas. -Capacidad para hacer una cosa bien, con facilidad y rapidez

(Robbins, Stephen P. Pág. 124)

Evaluación del Desempeño Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

(Chiavenato, Idalberto.Pag. 56)

Auto evaluaciones: llevar a los empleados a efectuar una auto evaluación puede constituir una técnica muy útil, cuando el objetivo es alentar el desarrollo individual.

(Chiavenato, Idalberto.Pag. 60)

Administración por objetivos: consiste en que tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables.

(Chiavenato, Idalberto.Pag. 15)

Evaluaciones psicológicas: cuando se emplean psicólogos para las evaluaciones, su función esencial es la evaluación del potencial del individuo y no su desempeño anterior.

(Chiavenato, Idalberto.Pag. 59)

Efectividad.- es la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado.

(Chiavenato, Idalberto.Pag. 61)

Eficacia.- Capacidad para obrar o para conseguir un resultado determinado.

(Chiavenato, Idalberto.Pag. 62)

Eficiencia.-Se define como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. No debe confundirse con eficacia que se define como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera

(Chiavenato, Idalberto,Pag. 62)

2.5 HIPÓTESIS

La implantación de un Plan de capacitación sirve como factor de gestión para dirigir y controlar el desempeño del Personal en los procesos técnicos, operativos y de decisión ejecutada en la Fábrica DISAMA y de esta manera posibilitar el cumplimiento al cumplir en forma efectiva y ejecutar las metas, objetivos de la fábrica.

2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

Variable Independiente: Plan de capacitación

Variable Dependiente: Desempeño de personal

CAPÍTULO III

3. METODOLÓGIA

3.1 ENFOQUE

El Enfoque cualitativo.- Identificar la naturaleza profunda de la realidad del recurso humano, su estructura dinámica, aquella que da razón plena del comportamiento y sus manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (que es el todo integrado) implica e integra, especialmente donde sea importante un diagnóstico de necesidades de capacitar.

El enfoque cuantitativo.-Emplea la recolección y el análisis de los datos, elementos constitutivos del método científico para contestar las preguntas de investigación y probar hipótesis, confía en la medición numérica, el conteo y usualmente en la

utilización de elementos estadísticos para poder establecer patrones de comportamiento de la población a investigar.

3.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio ha utilizado tres modalidades de investigar que se detalla a continuación.

3.2.1 INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En este tipo de investigación se tendrá oportunidad de conocer de cerca lo que sucede en el interior del entorno donde se desenvuelve la Fábrica de Fideos DISAMA, teniendo la posibilidad de estar en contacto directo entre el investigador y la realidad.

Con la recolección de esta información se sustentara de mejor manera la investigación, en donde se aplicaran técnicas como la entrevista, encuesta, observaron, ubicando de esta manera la investigación primaria que es de necesidad para el desarrollo de este proyecto.

3.2.2 INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Se utilizara la investigación bibliográfica por que facilitara conocer, comparar, conceptualizar, ampliar y profundizar diferentes enfoques mediante teorías, conceptualizaciones y criterios de diferentes autores sobre el tema. Para el desarrollo

necesariamente se consultara en boletines, libros, tesis de grados, revistas, internet y documentos relacionados con la investigación.

3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

En el desarrollo de investigación aplicaremos los siguientes tipos de investigación.

3.3.1 INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

Este tipo de investigación tiene la finalidad de explorar y buscar todo lo concerniente con el problema objeto de estudio, para tener una idea clara de la realidad y en consecuencia proponer alternativas tendentes a alcanzar el mejoramiento de la Capacitación a aplicarse en la Fábrica.

3.3.2 INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

Tiene como objeto desarrollar y describir el Plan de capacitación y adiestramiento que sirve como factor de gestión para ser aplicado en los procesos técnicos, operativos y de decisión a ser ejecutados en la Fábrica de Fideos DISAMA

3.3.3 ASOCIACIÓN DE VARIABLES

Determina como se interrelaciona la variable independiente Plan de capacitación frente a la variable dependiente Desempeño de trabajo.

Permite examinar la relación entre variables y demostrar estadísticamente la factibilidad de implantar un Plan de capacitación, que funcione como factor de gestión directriz para alcanzar una eficiente organización, metodología y racionalización de los procesos técnicos, operativos y de decisión que se ejecutan en la Fábrica de Fideos DISAMA por lo cual es necesario utilizar una herramienta fundamental para el investigador denominada Chi Cuadrado, que va a permitir comprobar la hipótesis anteriormente citada.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. POBLACIÓN

La presente investigación se desarrolló en la población finita de la, que consta de la Fábrica de Fideos DISAMA:

Para efecto de realizar la muestra objeto del estudio, se consideró procedente trabajar con 53 personas pertenecientes a los empleados y trabajadores que labora en la Fábrica de Fideos DISAMA. Por lo que siendo la población pequeña se ha realizado un censo.

3.4.2 MUESTRA

En la presente investigación, no fue necesario seleccionar una muestra debido a que la población citada es limitada, y el problema influye de manera directa a todo el personal existente de DISAMA.

3.5. OPERALIZACION DE VARIABLE

3.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACITACIÓN

Cuadro N 1

Conceptualización	Categorías	Indicadores	ITEMS	Técnicas e Instrumentos
<p>El plan de capacitación</p> <p>Es una acción planificada cuyo propósito es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo.</p>	<p>Planes</p> <p>Personal</p> <p>Experiencia del personal</p> <p>Procesos</p> <p>Valores</p>	<p>Números de planes alcanzados</p> <p>Personal capacitado</p> <p>Grado de formación</p> <p>Lugar de trabajo</p> <p>Valores</p>	<p>¿Cuántos planes de capacitación han alcanzado?</p> <p>Cuántas veces son capacitados el personal?</p> <p>¿Qué grado de formación tiene el personal?</p> <p>¿Existe un lugar de trabajo adecuado para que realicen sus labores?</p> <p>¿Es importante los valores del personal para el desempeño de tareas?</p>	<p>Entrevistas, observación, encuesta personal</p>

Elaborado: Marlene Sailema.

3.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DEL TRABAJO

Cuadro N 2

Conceptualización	Categorías	Indicadores	ITEMS	Técnicas e Instrumentos
<p>Desempeño del trabajo</p> <p>Optimiza,</p> <p>Perfecciona,</p> <p>Corrige la ocupación del Cargo y actividades que realiza el personal</p>	<p>Actividad</p> <p>Excelencia</p> <p>Puesto de trabajo</p>	<p>Mejora su desempeño</p> <p>Realizar bien el trabajo</p> <p>Miden la satisfacción del trabajador</p>	<p>¿En qué grado a mejorado el personal su desempeño?</p> <p>¿Qué necesitaría el personal para realizar bien su trabajo?</p> <p>¿Cómo mide la empresa la satisfacción del trabajador al realizar una actividad?</p>	<p>Encuesta y entrevista al personal Gerente, personal administrativo y trabajadores.</p>

Elaborado: Marisol Sailema

3.6. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Uno de los factores importantes en el proceso de investigación es aquel relacionado con la obtención de la información, toda vez que de ello depende la confiabilidad y validez del estudio

Cuadro N3

Técnicas de información	Instrumento de recolección de información
1. Información primaria 1.1. Observación 1.2. Entrevista 1.3. Encuesta	<ul style="list-style-type: none">• Ficha de observación• Cámara• Cedula de entrevista• Encuesta a los empleados, directivos.
2. Información secundaria 2.1. Análisis de documentos	<ul style="list-style-type: none">• Libros de administración y organización de empresas• Libro de capacitación• Libro de administración de talento humano• Tesis de grado• Revistas

3.7. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La investigación está dividida para lograr coordinación y coherencia en el trabajo.

1. Exploración del documento a estudiar, permite detectar la situación del problema que se investiga, el objeto de la investigación.
2. Documentación de ideas, conceptos, teorías, que sustente la investigación que se está efectuando.
3. Aplicación de cuestionarios, conforme a las áreas de análisis objeto de la investigación con la ayuda de técnicas de observación.
4. Análisis e interpretación de información recolectada, que será tabulada para obtener adecuada información.
5. Establecimiento de conclusiones y recomendaciones, que constituirán las respuestas a las necesidades que enfoca el problema motivo de la investigación.

Toda la información y datos a utilizarse serán procesados mediante la ayuda de programas de computación como:

* Word

* Excel

El análisis particular se lo realizará mediante cuadros, gráficos y técnicas estadístico

CAPITULO IV

4. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

4.1ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA

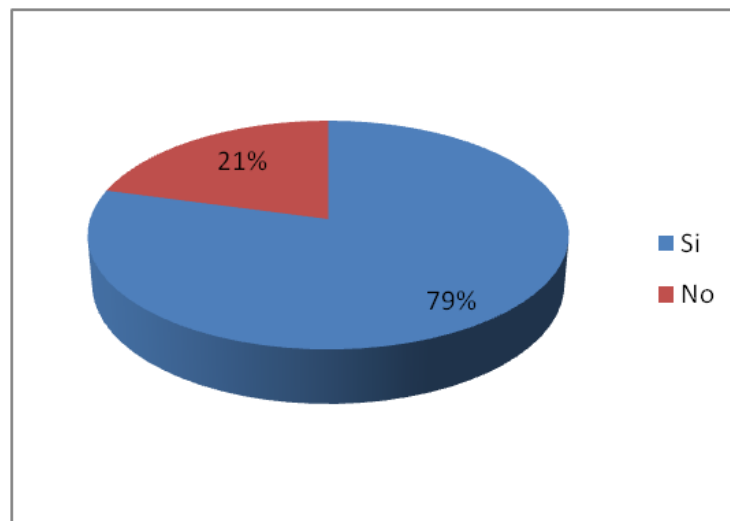
Para efecto del análisis e interpretación se consideró procedente trabajar con 53 personas pertenecientes a los directivos, empleados y trabajadores que labora en la Fábrica de Fideos DISAMA.

1. ¿Se han realizado últimamente en la empresa capacitación?

Tabla N1

RESPUESTAS	F.MUESTRAL	%
Si	42	79%
No	11	21%
TOTAL	53	100%

Grafico N 3



ANALISIS EINTERPRETACION

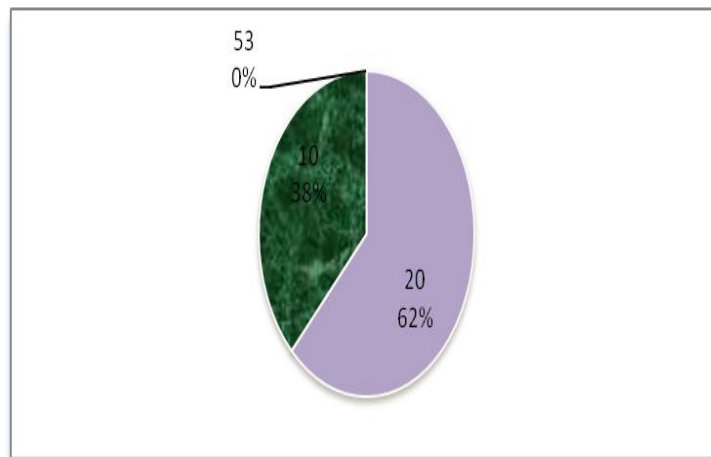
De los datos obtenidos se puede determinar que el 79% de las personas encuestadas es decir 42 de la muestra que prestan su servicio en la fábrica afirman que si se ha realizado capacitación al personal, mientras que un 21% correspondiente a 11 de la muestra desconoce que se haya realizado capacitación.

2. ¿Cuántas personas participaron en los eventos de capacitación realizados por la Fabrica DISAMA?

Tabla N 2

RESPUESTAS	F.MUESTRAL	%
53	0	0%
20	33	62%
10	20	38%
TOTAL	53	100%

Grafico N 4



ANÁLISIS E INTERPERPETACION

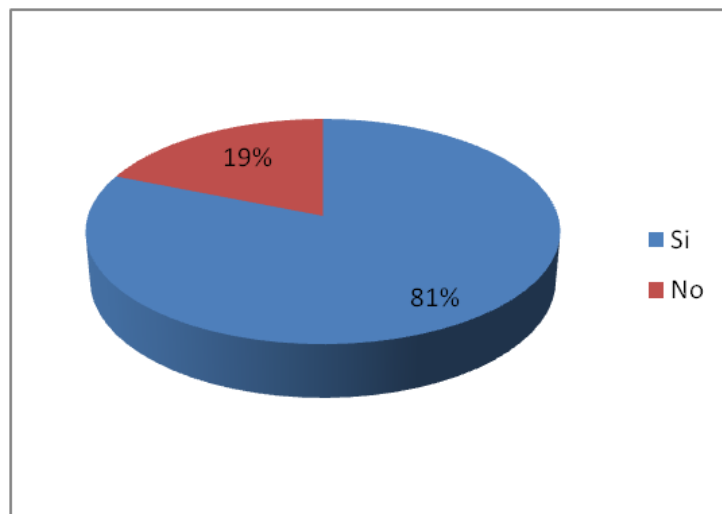
Un alto porcentaje de la población encuestada que equivale al 62, % de 33 de la muestra afirman haber sido partícipes de la capacitación sobre relaciones humanas, mientras que tan solo el 38% de 20 de la muestra dedicados al área de mercaditas recibieron capacitación sobre ventas.

3. ¿Está de acuerdo que la Fábrica cuente con planes, programas, proyectos de capacitación?

Tabla N 3

RESPUESTAS	F.MUESTRAL	%
Si	43	81%
No	10	19%
TOTAL	53	100%

Grafico N 5



ANÁLISIS E INERPRETACION

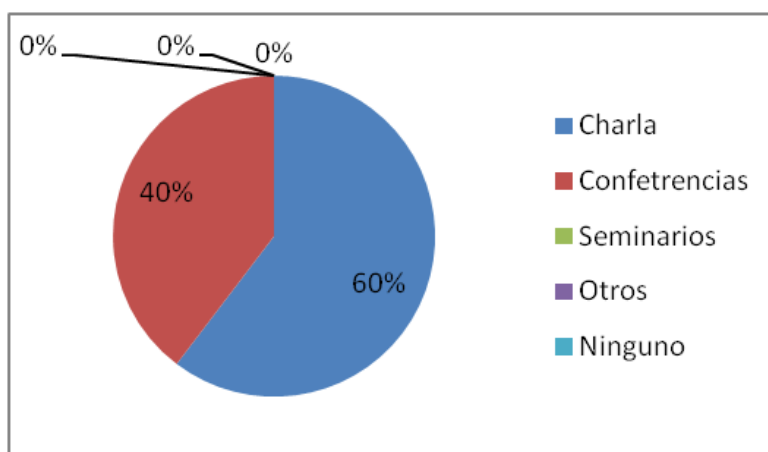
Un alto porcentaje de los empleados encuestados que equivale al 81% de 43 de la muestra están de acuerdo que la fábrica cuente con planes, programas, proyectos de capacitación, mientras que el 19% que corresponde a 10 de la muestra no están de acuerdo debido a que la empresa está pasando por problemas económicos y creen que estos eventos sea una mala inversión para la fábrica.

4. ¿Cómo prepara e integra al recurso humano la Fábrica?

Tabla N 4

RESPUESTAS	F.MUESTRAL	%
Charla	32	60%
Conferencias	21	40%
Seminarios	0	0%
Otros	0	0%
Ninguno	0	0%
TOTAL	53	100%

Grafico N 6



ANÁLISIS E INTERPRETACION

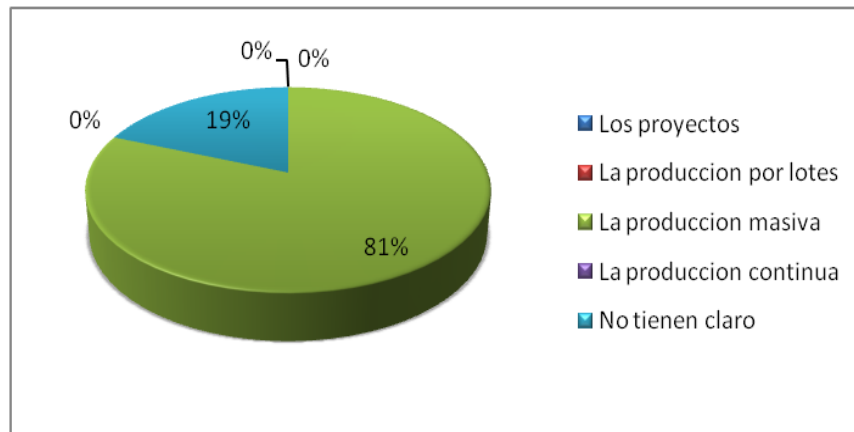
El personal encuestado ha manifestado que la preparación e integración del recurso humano lo han realizado en un 60% de 32 de la muestra a través de charlas y un 40% de 25 de la muestra, lo ha recibido mediante conferencias.

5. ¿Qué proceso productivo aplica la empresa?

Tabla N 5

RESPUESTAS	F.MUESTRAL	%
Los proyectos	0	0%
La producción por lotes	0	0%
La producción masiva	43	81%
La producción continua	0	0%
No tienen claro	10	19%
TOTAL	53	100%

Grafico N 7



ANÁLISIS E INTERPRETACION

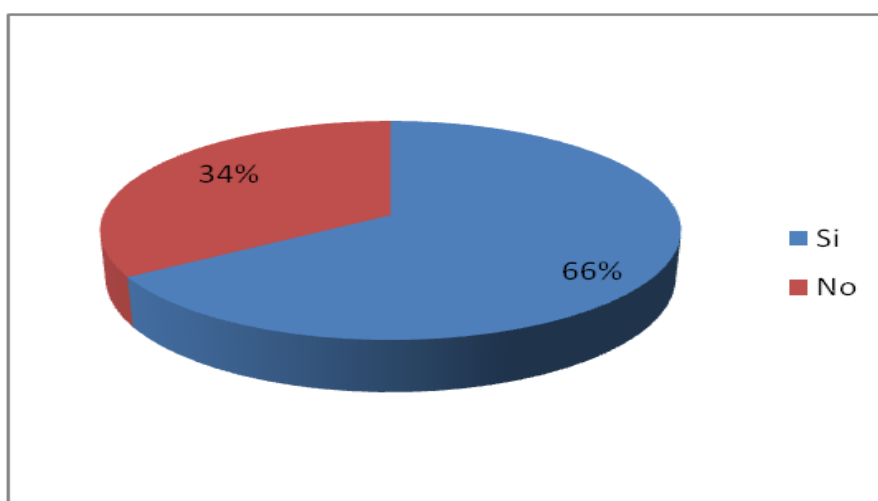
El personal encuestado opina que el proceso productivo que realiza la fábrica es la de producción masiva que equivale al 81% de 43 de la muestra mientras que 19% de 10 de la muestra no lo tienen claro acerca de qué proceso productivo que aplica.

6. ¿Los comportamientos del personal influyen en un mejor desempeño?

Tabla N 6

RESPUESTAS	F.MUESTRAL	%
SI	35	66%
NO	18	34%
TOTAL	53	100%

Grafico N 8



ANÁLISIS E INTERPRETACION

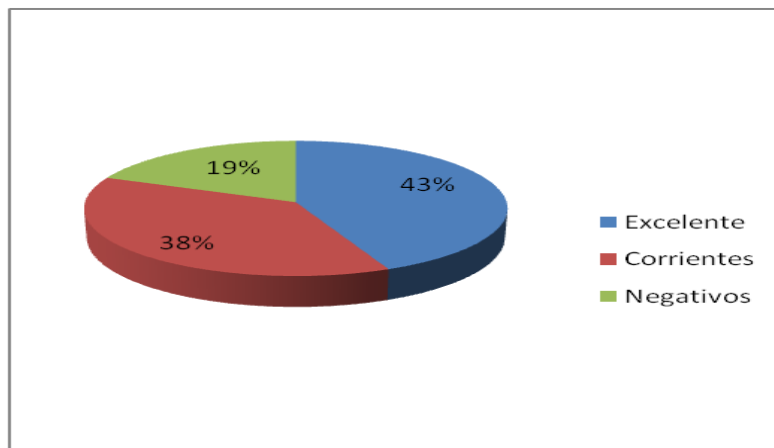
La mayoría de encuestados correspondiente a 66% del 35 de la muestra de la población encuestada SI está de acuerdo que los comportamientos influyen en el desempeño del personal, mientras que el 34% es decir 18 de la muestra dicen que los comportamiento no influye en el desempeño.

7. ¿Cómo califica la empresa al personal?

Tabla N 7

RESPUESTAS	F.MUESTRAL	%
Excelente	23	43%
Corrientes	20	38%
Negativos	10	19%
TOTAL	53	100%

Grafico N 9



ANÁLISIS E INTERPRETACION

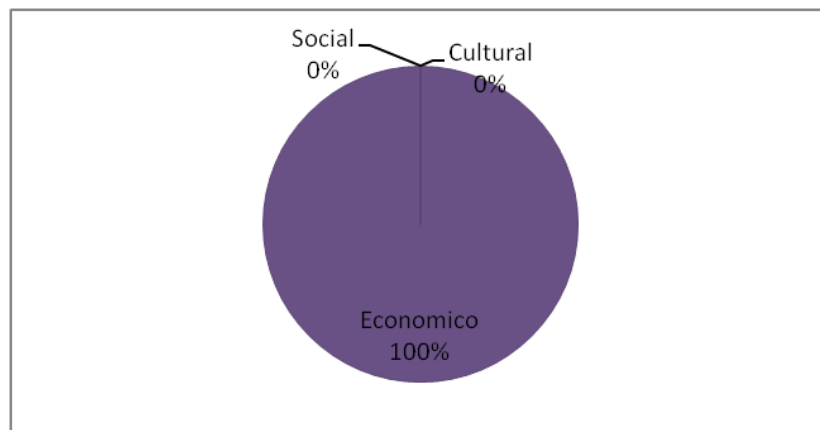
La población encuestada ha manifestado que el personal es calificado en un alto porcentaje en excelente 43% del 23 encuestados de la muestra en Corrientes un 38% de 20 de la muestra y en negativos con un 19% de 10 encuestados de la muestra.

8. ¿Cuál es el objetivo de la empresa?

Tabla N 8

RESPUESTAS	F.MUESTRAL	%
Económico	53	100%
Social	0	0%
Cultural	0	0%
TOTAL	53	100%

Grafico N 10



ANÁLISIS E INTERPRETACION

El objetivo que persigue la fábrica con un 100% de 53 de la muestra es el objetivo económico por tanto el social y cultural no es su objetivo.

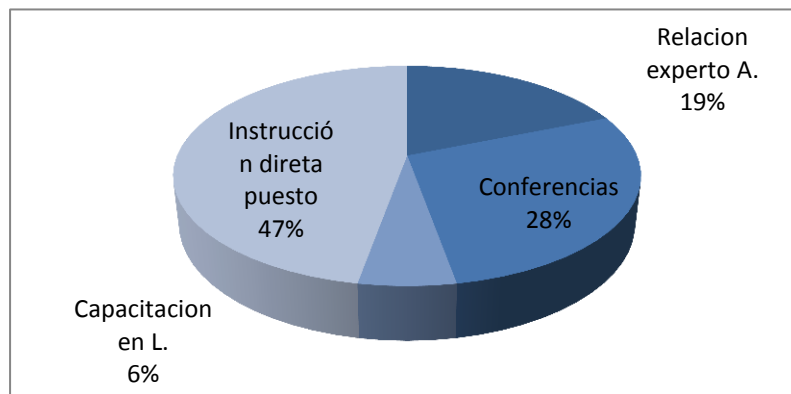
Es muy notorio que nuestro objetivo es económico debido a que la empresa se debe a los socios y por simple vista es una identidad con fin de lucro.

9. ¿Cuál método de capacitación y adiestramiento crees que sea conveniente aplicar al personal para crear un buen clima laboral?

Tabla N 9

RESPUESTAS	F.MUESTRAL	%
Relación experto A.	10	19%
Conferencias	15	28%
Capacitación en L.	3	6%
Instrucción directa puesto	25	47%
TOTAL	53	100%

Grafico N 11



ANÁLISIS E INTERPRETACION

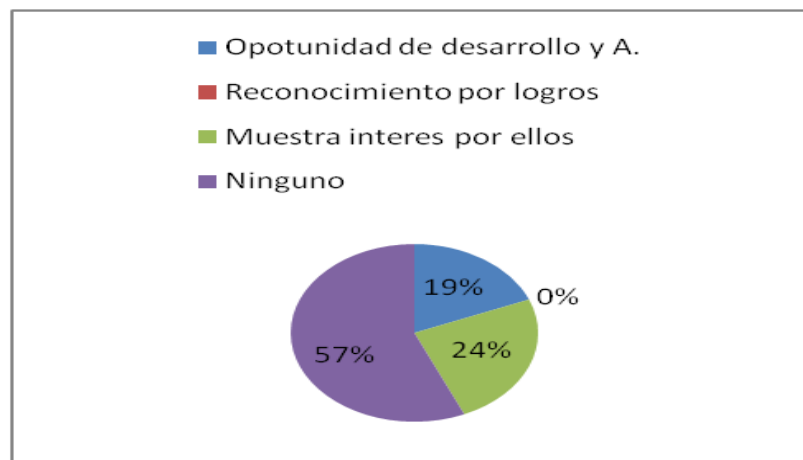
Esta pregunta con relación al método de capacitación y adiestramiento nos sugiere que lo conveniente para la fábrica es la instrucción directa al puesto en un 47% de 25 de la muestra de encuestados, las conferencias con un 28% del 15 de la muestra y Relación experto aprendiz es de 19% de 10 de la muestra, ya que son la mayoría, mientras que la capacitación en laboratorio que es el 6% de 3 de la muestra que no será un buen método para que satisfaga las necesidades de la empresa.

10¿Cuál de estas técnicas motivacionales brinda al personal la Fabrica DISAMA?

Tabla N10

RESPUESTAS	F.MUESTRAL	%
Oportunidad de desarrollo y A.	10	19%
Reconocimiento por logros	0	0%
Muestra interés por ellos	13	25%
Ninguno	30	57%
TOTAL	53	100%

Grafico N12



ANÁLISIS E INTERPRETACION

Esta pregunta en relación a las técnicas motivacionales que la empresa brinda al personal tenemos: muestra interés por ellos un 25% de 13 de la muestra seguido de que brinda oportunidades de desarrollo y autorrealización en 19% de 10 de la muestra, ninguno un 57% de 30 de la muestra es decir no tienen conocimiento de que apliquen técnicas de motivación.

4.1.2ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA REALIZADA AL GERENTE DE LA FÁBRICA DE FIDEOS DISAMA

PREGUNTA N1

1. ¿Qué método de capacitación y adiestramiento aplica en la fábrica?

El gerente manifiesta que por el momento ningún método de capacitación y adiestramiento aplica pero nos supo decir que el mejor método para la fábrica sería el de instrucción directa al puesto.

PREGUNTA N 2

2. ¿Usted cree que se debería dar con más frecuencia la capacitación al personal para un mejor desempeño de las tareas?

El gerente dice que si sería factible realizar la capacitación con frecuencia pero su estabilidad económica no lo permite pero este proyecto lo tendrá en consideración para un futuro de la fábrica.

Análisis e interpretación

La fábrica no cuenta con ningún método de capacitación y adiestramiento pero el método que piensan aplicarlo más adelante es el de método de instrucción al puesto.

La fábrica al no contar con capacitación frecuentemente para el personal el rendimiento que esperado no es el adecuado.

4.2 VERIFICACION DE HIPOTESIS

1.- Formulación de la hipótesis

En primer lugar planteamos una hipótesis positiva o alterna (H1) y una hipótesis negativa (H0)

H1 La elaboración de un plan de capacitación permitirá un mejor desempeño laboral en la fábrica.

H0 La elaboración de un plan de capacitación permitirá un mejor desempeño del personal en la fábrica

2.- Definición del nivel de significación

El nivel de significación escogido para la investigación fue del 5% (95%)

3.- Elección de la prueba estadística

Para la verificación de la hipótesis se escogió la prueba del Chi Cuadrado cuya fórmula es la siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

X² = Chi Cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Datos observados (Encuestas)

E = Datos esperados (Observación)

Para la comprobación de la hipótesis se relacionó dos preguntas de la encuesta realizada y se observó las siguientes frecuencias de respuesta.

¿Está de acuerdo que la Fábrica cuente con planes, programas, proyectos de capacitación?

Sí No

¿Los comportamientos del personal influyen en un mejor desempeño?

Sí No

FRECUENCIAS OBSERVADAS

Tabla N 11

POBLACION	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
Proyectos de capacitación	30	23	53
desempeño de personal	18	35	53
TOTAL	48	58	106

4.- ZONA DE ACEPTACIÓN O RECHAZO

Grados de Libertad

$$(Gl) = (F - 1) (C - 1)$$

Dónde:

Gl = Grado de Libertad

C = Columnas de la Tabla

F = Filas de la Tabla

Reemplazando

$$Gl=(r-1) (c-1)$$

$$Gl= (2-1) (2-1)$$

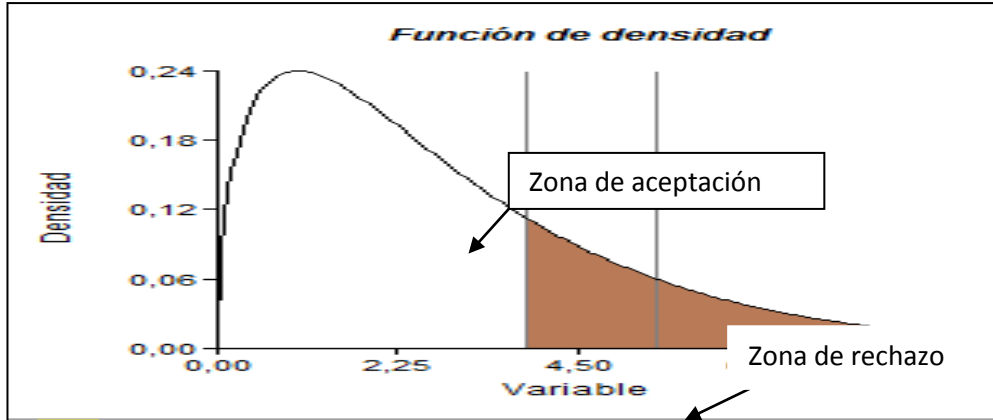
$$Gl= (1) (1)$$

$$Gl=1$$

Nivel de significación = 5%

El valor tabulado del Chi Cuadrado(X^2_t) con 1 grado de libertad y un nivel de significación del 5% es de 3.841

Grafico N 13



5.- CÁLCULO MATEMÁTICO

Tabla N 12

Una vez obtenidas las frecuencias esperadas, se aplica la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

	O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² E
Proyectos de capacitación / SI	30	24,0	6,0	36,00	1,50
Proyectos de capacitación / NO	23	29,0	-6,0	36,00	1,24
Desempeño de personal / SI	18	24,0	-6,0	36,00	1,50
Desempeño de personal / NO	35	29,0	6,0	36,00	1,24
				$\chi^2 =$	5,48

6.- DECISIÓN

El valor de $X^2_1 = 3.841$ es $< X^2_c = 5.48$, por lo tanto, de conformidad a lo establecido en la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada para esta investigación; es decir, la elaboración de un plan de capacitación adecuado permitirá un mejor desempeño del personal

CAPÍTULO V

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el trabajo de investigación se puede determinar las siguientes conclusiones:

- La fábrica no cuenta con una constante capacitación al personal por tal motivo el rendimiento es bajo y esto ha creado recurso humano incompetente, conformista a la hora de realizar sus, tareas encomendadas en el trabajo.

- Se ha podido visualizar que la capacitación y adiestramiento que han recibido el operario no se ha realizado en base a las verdaderas necesidades que se ha detectado por tal razón el trabajo se ha convertido en una rutina que ha generado desmotivación en los operarios.
- Se concluye que la innovación de los métodos de capacitación es verdaderamente necesaria dentro de la fábrica para optimizar el desempeño de los trabajadores y empleados sin desconocer también a los directivos para obtener resultados satisfactorios para el buen funcionamiento de la Fábrica.
- Se observa un bajo rendimiento del recurso humano por la falta de capacitación y motivación; además no existe una distribución adecuada de las actividades que debe realizar cada uno de ellos, ocasionando, pérdida de tiempo, recursos económico y humano.

5.2 RECOMENDACIONES

- La fábrica debe elaborar un plan de capacitación y adiestramiento con el fin de obtener personal competente en el mercado laboral y que su formación sea un beneficio para la fábrica y para su operario.
- La capacitación debe ser efectuada en base a las necesidades que se presenta en las áreas para ver resultados positivos como puede ser crear un buen clima laboral, motivación en el momento de realizar la tarea, buenas relaciones humanas.
- Aplicar métodos de capacitación para incentivar constantemente al operario y hacerle sentir lo importante que es para la empresa el rendimiento en sus funciones y actividades.

- La fábrica debe hacer partícipe al personal a la hora de plantear objetivos y en la toma de decisiones ya que el personal manifiesta que no tienen conocimiento de los problemas que acarrea la empresa.

CAPITULO VI

6. PROPUESTA

6.1.DATOS INFORMATIVOS

6.1.1TITULO

Elaborar un plan de capacitación y adiestramiento para mejorar el desempeño del personal de la fábrica DISAMA CIA. LTDA.de la ciudad de Ambato.

6.1.2. INSTITUCION EJECUTORA

Autora: Marlene Sailema

Tutor: Dr. Ángel López

6.1.3 BENEFICIARIOS

Fábrica de fideos DISAMA CIA. LTDA.

6.1.4 TIEMPO

Inicio: Junio 11 de 2011

Fin: Septiembre 2011

6.1.5. EQUIPO TECNICO RESPONSABLE

Autora: Marlene Sailema

Tutor: Dr. Ángel López

Profesor: Ing. Fernando Silva

6.1.6. COSTO

El plan de capacitación tendrá un costo de 2800.00 dólares.

6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Una vez realizado la investigación se procede realizar un análisis de las conclusiones y recomendaciones.

La capacitación del personal de la Fábrica de Fideos DISAMA CIA. LTDA. no es constante por tal razón se requiere de la elaboración de un plan de capacitación que permita satisfacer las necesidades ya que puede ser por falta de recursos tecnológicos, humano, económico, lo cual provoca un pésimo clima laboral, falta de comunicación entre compañeros y desmotivación, también bajo rendimiento en el desenvolvimiento en el lugar de trabajo y es el motivo que provoca utilizar técnicas adecuadas de capacitación para obtener una eficiencia en el desempeño del personal.

El empresario deben tener en cuenta que estamos en un mundo cambiante que la capacitación se debe considerar en una política que la empresa debe plantear en los estatutos de la organización ya que permitirá mejores resultados de los operarios, también puede ser un beneficio para la organización porque permitirá reducir costos de mano de obra y desperdicios mediante la optimización de procesos, también tener motivado al personal.

6.3 JUSTIFICACION

Una vez realizada la investigación se considera la necesidad de elaborar un plan de capacitación en dependencia de lo que realmente se requiera y que verdaderamente

permita al recurso humano de la empresa alcanzar mejores elementos para desempeñarse en las funciones.

En este mundo cambiante y evolutivo, las empresas requieren y necesitan poseer un recurso de acorde a las necesidades del medio con valores agregados de eficiencia y calidad, con la suficiente capacidad de tomar decisiones que favorezca a la empresa.

La propuesta que se presenta servirá para establecer métodos de capacitación para mejorar el desempeño laboral del obrero es decir permitirá brindar eventos que satisfagan las expectativas del interesado

6.4 OBJETIVOS

6.4.1. Objetivo General

Mejorar el desempeño laboral de los obreros para incrementar la producción de fideos en la Fábrica se Fideos DISAMA CIA. LTDA.

6.4.2. Objetivos Específicos

Aplicar el plan de capacitación mediante eventos sobre relaciones humanas y de servicio al cliente.

Evaluar periódicamente el desempeño laboral de los obreros a través de métodos de desempeño para su rendimiento laboral.

6.5 ANALISIS DE FACTIBILIDAD

Sociocultural

La fábrica de fideos DISAMA CIA.LTDA. Productora y comercializadora de productos de primera necesidad depende mucho de su imagen corporativa por eso la fábrica debe tener una calidad excelente para que su producto se acogido de mejor manera en el mercado ser reconocida a nivel nacional y como no internacional.

Tecnología

La fábrica no cuenta con una tecnología actualizada en el este momento pero se está realizando gestiones para poder adquirir nueva maquinaria para que su producto este en los estándares altos, la maquinaria actual es seminueva por lo que se les ha tratado de darle cada seis meses mantenimiento.

Equidad de género

La fábrica en este momento cuenta con personal hombres y mujeres y es por la razón en que insisto en que se debe tomar una capacitación constante sobre relaciones humanas y otros temas.

Talento humano

El recurso humano que cuenta la empresa es de 10 personas en el área administrativo, el área de producción 23 personas, en el área de bodega 10 y en el área de ventas 10 con sus respectivos perfiles y capacidades.

Operativa.

Se refiere a todos aquellos recursos donde interviene algún tipo de actividad (Procesos), depende de los recursos humanos que participen durante la operación del proyecto. Durante esta etapa se identifican todas aquellas actividades que son necesarias para lograr el objetivo y se evalúa y determina todo lo necesario para llevarla a cabo.

Técnica.

Se refiere a los recursos necesarios como herramientas, conocimientos, habilidades, experiencia, etc., que son necesarios para efectuar las actividades o procesos que requiere el plan. Generalmente nos referimos a elementos tangibles (medibles). El plan debe considerar si los recursos técnicos actuales son suficientes o deben complementarse.

Económica.

Se refiere a los recursos económicos y financieros necesarios para desarrollar o llevar a cabo las actividades o procesos y/o para obtener los recursos básicos que deben considerarse son el costo del tiempo, el costo de la realización y el costo de adquirir nuevos recursos.

Generalmente la factibilidad económica es el elemento más importante ya que a través de él se cubren las demás carencias de los otros recursos, es lo más difícil de conseguir y requiere de actividades adicionales cuando no se posee.

6.6 FUNDAMENTACION CIENTIFICA TECNICO

Un plan es ante todo la consecuencia de una idea, generalmente y en función de lograr una óptima organización, adoptará la forma de un documento escrito en el cual se plasmará dicha idea acompañada de las metas, estrategias, tácticas, directrices y políticas a seguir en tiempo y espacio, así como los instrumentos, mecanismos y acciones que se usarán para alcanzar los fines propuestos y que fueron la motivación del plan.

www.google.com

Plan: programa de acción para la implantación de una empresa.

Diccionario de Administración y Finanzas.Oceam/Centrun.Pag. 375

El Plan de Capacitación constituye un factor de éxito de gran importancia, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación de los colaboradores de una empresa o institución.

<http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh/humanad.htm>

Un plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo. Éste corresponde a las expectativas que se quieren satisfacer, efectivamente, en un determinado plazo, por lo

cual está vinculado al recurso humano, al recurso físico o material disponible, y a las disponibilidades de la empresa.

Obed Delfín. www.monografias.com

La capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. La capacitación, por tanto, podría implicar mostrar a un operador de máquina cómo funciona su equipo, a un nuevo vendedor cómo vender el producto de la empresa, o inclusive a un nuevo supervisor cómo entrevistar y evaluar a los empleados.

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/rrhmariano.htm>

Capacitación suele referirse al proceso de enseñar a los empleados de menor jerarquía como deben llevar a cabo su trabajo.

Batemar Snell .Administración .Pag.371.Año 2005

Adiestramiento: Es el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos destrezas y habilidades para aumentar la eficiencia en la ejecución de la tarea.

Galicia Fernando. Recursos Humanos. Pag.116. Año 2004

El adiestramiento se refiere más al ámbito físico que al intelectual. A diferencia del adiestramiento la educación sólo es posible en los seres humanos, ya que es un modo de aprender razonado y crítico, con valores y aprehendido por quien se educa.

Hilda. deconceptos.com/general/adiestramiento

Desempeño Consiste en la realización de las funciones y roles propios de un cargo o de una ocupación con el máximo grado de satisfacción al concluir la tarea.

www.coscatl.com/glosario-organizacional.html

Desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

kadisha La importancia de la Administración del Desempeño en las Organizaciones.
www.monografias.com

Métodos de capacitación

Capacitación de aprendices.- Combina la instrucción en aulas con la capacitación en el trabajo.

Capacitación en el puesto.- Es un enfoque informal en la capacitación que permite que un empleado aprenda las tareas en su puesto al desarrollarlas realmente.

Simuladores.- Son dispositivos de capacitación de diversos grados de complejidad que modelan el mundo real.

Capacitación vestibular.- Tiene lugar fuera de área de producción con equipos que se parecen a los reales. Se busca habilidades y/o destreza

www.monografias.com/capacitación-personal/capacitacion-personal.shtml

Capacitación en el puesto, el empleado aprende desempeñando el puesto.

- Método de instrucción

- Método de rotación de puesto: Aprendizaje programado, enseña habilidades programadas.
 - 1.- Preguntas y hechos
 - 2.- Respuestas
 - 3.- Retroalimentación

- Capacitación vestibular por simulacros, se da cuando es peligroso o muy costoso capacitar en el puesto.

- Técnicas audiovisuales:
 - 1.- Películas
 - 2.- Circuito cerrado de T.V.

- Capacitación intensiva:
 - 1.- Cursos
 - 2.- Talleres

PROCESO DE CAPACITACION

Determinación de las necesidades

Si la actividad de capacitación no es fuertemente alineada con los intereses del negocio y muy difícil justificarla. Toda empresa desarrolla planes que son prioritarios para su propia supervivencia y desarrollo. Estos planes proponen mejorar la realización de las actividades que no se están efectuando en el presente.

Solo un milagro haría que los involucrados realicen correctamente actividades que ni siquiera conocen sin que les brinden una acción de aprendizaje. Por lo tanto la búsqueda de necesidades de capacitación no es más que la clarificación de las demandas educativas de los proyectos prioritarios de una empresa.

La detección de necesidades es a la vez una fase y una estrategia de evaluación diagnóstica. Fase porque se ubica como la primera etapa dentro de la planeación normativa, estratégica y táctica de una intervención preventiva; es la base del diseño y la operación de cualquier plan proyecto

Estrategia porque implica un conjunto de procedimientos de investigación documental y de campo, dirigidos a analizar en sus dimensiones reales al problema de interés, en el contexto y en la población objetivos. Delimita las características, necesidades y

demandas de la población objetivo y la distribución del problema a través del tiempo, a fin de incrementar la oportunidad y eficacia del plan de acción.

La determinación de necesidades de capacitación es una responsabilidad en línea y función de staff, corresponde al administrador en línea la responsabilidad por la percepción de los problemas provocados por la carencia de capacitación en la fábrica.

Los principales medios que se utilizara para la determinación de las necesidades de capacitación será:

Evaluación de desempeño: consistirá en la realización de una comparación de lo realizado durante un período determinado por un empleado contra lo que la organización en la que trabaja considera el desempeño ideal para ese cargo, este ideal lo define la organización y estará establecido en la descripción y especificación del cargo. Por lo general, el evaluador será el supervisor o superior que conozca bien el puesto, generalmente el jefe directo y también podríamos averiguar qué áreas más de la fábrica reclaman una atención inmediata.

Observación: Mediante este sistema sería posible donde hay evidencia de trabajo ineficiente como puede ser atraso con relacional cronograma, perdida excesiva de tiempo en el trabajo, problemas disciplinarios, ambiente de trabajo, índice de ausentismo y atrasos al ingreso del trabajo, etc.

Solicitud de supervisores o gerentes: Cuando la necesidad de entrenamiento se haga presente, de parte de los elementos de mayor jerarquía será la obligación de solicitar capacitación para el personal.

Reuniones interdepartamentales: Las reuniones departamentales a cerca de asuntos concernientes a los objetivos, problemas operacionales, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos rea otra forma para detectar las necesidades de capacitación en la fábrica.

Examen de empleados: Las pruebas tomadas acerca de los conocimientos en del trabajo que realizan cada uno de los colaboradores empresa será también una medida de evaluación.

Modificación de trabajo: La empresa se verá en la necesidad de implantar modificaciones totales o parciales de la rutina de trabajo, para la adaptación será necesario de un entrenamiento previo de los empleados en los nuevos métodos y procesos de trabajo.

Entrevista de salida: Cuando el empleado vaya a retirarse de la fábrica será el momento para conocer no solo su opinión acerca de la empresa, sino también por las razones por las que le motivaron su salida .Es posible que de sus justificaciones salga a relucir varias diferencias con la empresa las mismas que pueden ser susceptibles de corregir para beneficio de los otros trabajadores que a un permanecen.

Análisis de cargo: El conocimiento y la definición de lo que se requiere de los trabajadores en cuanto a sus aptitudes ,conocimientos ,y capacidad permitirán que se puedan preparar programas adecuados de capacitación para desarrollar la capacidad y proveer de conocimientos específicos según las tareas encomendadas ,además de formular planes de capacitación concretos y económicos.

Además de los medios expuestos existirán otros indicadores de necesidades de capacitación que a medida que sus necesidades se presenten de igual manera se irá aplicando.

Estos otros indicadores servirán para identificar eventos que provocaran futuras necesidades de capacitación.

Indicadores de priori: Son los eventos que, si ocurrieran, proporcionarían necesidades futuras de capacitación fácilmente previsible. Los indicadores a priori son:

- Crecimiento y desarrollo de la empresa y admisión de nuevos colaboradores.
- Reducción del número de colaboradores.
- Cambio de métodos y procesos de trabajo.
- Faltas, licencias y vacaciones del personal.
- Expansión de los servicios.
- Modernización de maquinarias y equipos.
- Producción y comercialización de nuevos productos o servicios.

Indicadores a posteriori: Son los problemas provocados por las necesidades de capacitación no atendidas. Estos problemas por lo general, están relacionados con la

producción o con el personal y sirven como diagnóstico de capacitación. Estos pueden ser:

- Calidad inadecuada de la producción.
- Baja productividad.
- Averías frecuentes en equipos e instalaciones.
- Comunicaciones defectuosas.
- Prolongado tiempo de aprendizaje e integración en el campo.
- Relaciones deficientes entre el personal.
- Poco o ningún interés por el trabajo.
- Falta de cooperación.

Clasificación y jerarquización de las necesidades de capacitación

Una vez detectadas las necesidades de capacitación, el siguiente paso es clasificarlas y jerarquizarlas. Esto permite determinar cuáles son las más urgentes o más importantes.

La manera más usual de clasificar las necesidades de capacitación es la siguiente

- Las que tiene una persona.
- Las que tiene un grupo.
- Las que tiene un nivel.
- Las de un puesto.
- Las que requieren atención inmediata.
- Las que requieren solución a futuro.

- Las que exigen instrucción sobre la marcha.
- Las que precisan instrucción fuera del trabajo.
- Las que la empresa puede resolver por sí misma.
- Las que requieren contratar a capacitadores externos.

Al clasificar las necesidades de capacitación, obtenemos indicadores sobre quién, cuándo y cómo capacitar. Ya clasificadas las podemos jerarquizar de acuerdo con su importancia o urgencia.

Al hacer esta clasificación, es importante empezar a determinar quién necesita ,qué tipo de capacitación.

Definición de objetivos

El tercer paso en un proceso de capacitación es establecer los objetivos que se pretende lograr con el plan de capacitación. Este es el momento de fijar que tipo de comportamientos y características se quieren inculcar en los participantes después de que el programa haya sido impartido.

Lo que se quiere también es establecer qué conocimientos se les proporcionará o qué actitudes se buscan. Es necesario establecer con precisión la conducta deseada y las condiciones en que debe producirse de la manera más clara, alcanzable y medible. Esto sirve como norma que permitirá evaluar el rendimiento individual y el plan.

Los objetivos deben especificar quién, qué, para cuándo, bajo qué condiciones, cómo medirlos, y a qué costo en tiempo y/o dinero.

Existen diferentes clases de objetivos, como se muestra en la siguiente lista.

1. Objetivos de productividad: que buscan lograr mejoras medibles en calidad, cantidad, tiempo y costo de operación.
2. Objetivos de desempeño: que buscan mejorar el desempeño individual de los participantes.
3. Objetivos de habilidades o destrezas: que buscan desarrollar o mejorar las habilidades o destrezas de los participantes.
4. Objetivos de conocimientos: que buscan incrementar la familiaridad, los conocimientos o la comprensión de los participantes con respecto a un tema.
5. Objetivos del dominio afectivo: que buscan modificar actitudes, valores o emociones de los participantes.

Programación de capacitación

Una vez hecho el diagnóstico de capacitación será necesario la elección y prescripción de los medios de capacitación para tratar de solucionar las necesidades percibidas habiéndose efectuado la determinación de las necesidades se procederá a su programación.

La programación de capacitación será sintetizada y fundamentada sobre los siguientes aspectos que deberán ser analizados durante la determinación misma:

¿Cuál es su verdadera necesidad?

¿Dónde fue determinada por primera vez?

¿Ocurre en otras áreas o en otro sector?

¿Cuál es su causa?

¿Es parte de una necesidad mayor?

¿Cómo resolverla por separado o combinado con otras?

¿La necesidad es inmediata?

¿Cuál es su prioridad con respecto a los demás

¿Cuál es el tiempo disponible para la capacitación?

¿Cuál será el costo probable de la capacitación?

¿Quién ejecutara la capacitación?

La determinación de necesidades deberá suministrar las siguientes informaciones, para que la programación de capacitación se pueda diseñar.

¿Que debe enseñarse?

¿Quién debe aprender?

¿Cuándo debe enseñarse?

¿Dónde debe enseñarse?

¿Cómo debe enseñarse?

¿Quién debe enseñar?

Planeación de la capacitación.

La planeación de capacitación demandara una exigente planeación donde se deberán incluir los siguientes elementos:

- Definición clara de los objetivos de la capacitación
- División del trabajo a desarrollarse: módulos, paquetes o ciclos
- Elección de los métodos de capacitación, considerando los productos que la empresa distribuye y comercializa.
- Definición de los recursos necesarios para la ejecución del plan de capacitación, como entrenador o instructor, recursos audiovisuales, maquinas, equipos, herramientas necesarias, materiales, manuales, etc.
- Definición de la población objetivo es decir, el personal que va hacer capacitado considerando número de personas, disponibilidad de tiempo, habilidades, conocimiento y tipo de actitudes, características personales de comportamientos.
- Local donde se efectuara la capacitación .considerando alternativas, en el puesto o fuera del trabajo, en la empresa o fuera de ella.
- Época o prioridad de la capacitación, horarios oportunos ovaciones más propicias.

- Cálculo de la relación costo beneficio
- Control y evaluación de los resultados, considerando verificación de puntos críticos que requieran ajustes modificaciones del plan para mejorar la eficiencia.

Una vez determinada la naturaleza de las habilidades, conocimientos comportamientos terminales deseados como resultado de la capacitación, el siguiente paso será la elección de los métodos o técnicas.

Técnicas de capacitación

Estas técnicas dependiendo de la disponibilidad y los recursos de la empresa estarán divididas en:

Técnicas aplicadas en el sitio de trabajo

Capacitación en el puesto: contempla que una persona aprenda una responsabilidad mediante su desempeño real. Este sistema será aplicado cuando se tenga la asignación de nuevos empleados o responsabilidades a los trabajadores, delegando a los superiores otros trabajadores experimentados la responsabilidad de la capacitación real

La capacidad y la experiencia del instructor serán puestas de manifiesto al aplicar este sistema, sin embargo se recomienda que se proceda de la siguiente manera.

Paso 1: Preparación del aprendiz

- Hacer que se sienta tranquilo

- Explicar porque se les enseña
- Crear interés
- Explicarle porque del puesto
- Familiarizar al empleado con los productos o con el equipo, materiales, herramientas, que debe utilizar.

Paso2: Presentación de las Operaciones.

- Explicar los requerimientos de calidad y cantidad de los productos.
- Permitir realizar el trabajo al ritmo normal.
- Revisar de nuevo el trabajo explicando los puntos clave.
- Hacer que el empleado explique los pasos conforme el instructor realiza el trabajo

Paso 3: Prueba de desempeño

- Hacer que el empleado realice el trabajo varias veces lentamente al tiempo que deberá explicar cada paso debiendo corregir las fallas.
- El instructor debe hacer el trabajo a ritmo normal
- Hacer que el empleado realice el trabajo aumentando la pericia y la velocidad.
- Tan pronto como el empleado demuestre la capacidad para hacer el trabajo deberá dejarlo en libertad pero no lo debe abandonar.

Paso 4: Seguimiento

- Es necesario designar alguna persona a quien debe recurrir el empleado para obtener ayuda si la requiere
- Se debe reducir gradualmente la supervisión por ocasionalmente verificando su calidad.
- Se debe corregir los patrones de trabajo defectuosos que empiece a seguir y se debe hacer antes que se convierta e hábitos.
- Siempre es necesario fortalecer al trabajador mediante elogios por el trabajo satisfactorio

Técnicas aplicadas fuera del sitio del trabajo

Conferencia: Las conferencias la exhibición de videos películas, audiovisuales, etc. Tienden a depender más la comunicación y menos de la imitación y la participación activa las conferencias permitirán economía de tiempo así como de recursos ya que otros métodos pueden recurrir lapsos de preparación muchos más amplios y presupuestos considerables.

Actuación socio drama: obligara al capacitado a diseñar diversas identidades .se puede pedir a un chofer que distribuya los productos por ejemplo que desempeñe el pape3l de bodeguero de entrega de mercadería el despachador asuma las funciones de chofer .A continuación se les puede pedir que lleven a cabo una actuación común en su labor diaria como puede ser que debe entregar un uniforme a un sector determinado.

Estudio de casos: Mediante el estudio de una situación específica real o simulada, los trabajadores en capacitación deberán aprender sobre las acciones que es deseable aplicar en circunstancias análogas. Para ello se deberá contar con las sugerencias de otras personas, así como pueden ser propias de la empresa o clientes. Además de aprender gracias al caso que se estudia, el capacitado puede desarrollar habilidades en la toma de decisiones.

Capacitación de laboratorio llamado también de sensibilización, etc. La capacitación consistirá en una modalidad de capacitación en grupo. Se empleará en primer lugar para desarrollar las habilidades interpersonales. Se podrá utilizar también para el desarrollo del conocimiento, habilidades conductas adecuadas para futuras responsabilidades laborales.

Con esta técnica se propone compartir experiencias y analizar sentimientos, conductas, percepciones y reacciones que provocan esas experiencias.

Organización de la capacitación

Está referido a la materialización del planeamiento, estableciendo la programación de las acciones de cómo se desarrollará el plan de capacitación y desarrollo, entre estas acciones se deben considerar las siguientes:

- a. Fijación de la fecha y hora del evento
- b. Determinación del auditorio adecuado donde se desarrollará el evento
- c. Contratación de los instructores
- d. Selección de participantes
- e. Designación de los coordinadores
- f. Preparación de los medios y materiales

g. Elaboración y manejo de la base de datos

Ejecución del entrenamiento

En este paso del desarrollo de las actividades se propone que existirá el binomio instructor, aprendiz.

Los instructores son las personas situadas en cualquier nivel jerárquico, expertas o especializadas en determinada actividad o trabajo y que transmite sus conocimientos de manera organizada a los aprendices.

La instrucción es la enseñanza organizada de cierta tarea o actividad. Aprendizaje es la incorporación al comportamiento del individuo de aquello que fue instruido.

La ejecución del entrenamiento dependerá principalmente de los siguientes factores:

Adecuación del programa de entrenamiento a las necesidades de la organización.

La decisión de establecer determinados programas de entrenamiento debe depender de la necesidad de preparar determinados empleados o mejorar el nivel de los empleados disponibles. El entrenamiento debe ser la solución de los problemas que dieron origen a las necesidades diagnosticadas o percibidas.

La calidad del material del entrenamiento presentado.

El material de enseñanza debe ser planeado de manera cuidadosa, con el fin de facilitar la ejecución del entrenamiento. El material de enseñanza busca concretar la instrucción, objetivándola debidamente, facilitar la comprensión del aprendiz por la utilización de recursos audiovisuales, aumentar el rendimiento del entrenamiento y racionalizar la tarea del instructor.

La cooperación de los jefes y dirigentes de la empresa.

El entrenamiento debe hacerse con todo el personal de la empresa, en todos los niveles y funciones. Su mantenimiento implica una cantidad considerable de esfuerzo y de entusiasmo por parte de todos los participantes en la tarea, además de implicar un costo que debe ser considerado como una inversión que capitalizará dividendos a mediano plazo y a corto plazo y no como un gasto excesivo.

Es necesario contar con un espíritu de cooperación del personal y con el apoyo de los dirigentes, ya que todos los jefes y supervisores deben participar de manera efectiva en la ejecución del programa. Sabemos que un director ejerce mucha influencia decisiva sobre la vida de un supervisor y, del mismo modo, éste sobre cada uno de los empleados.

El mejor entrenamiento que un superior puede tener es contar con una dirección adecuada y abierta, y el mejor entrenamiento que un empleado puede tener es contar con una supervisión eficiente.

La calidad y preparación de los instructores.

El éxito de la ejecución dependerá de interés, del esfuerzo y del entrenamiento de los instructores. Es muy importante el criterio de selección de los instructores. Éstos deberán reunir ciertas cualidades personales: facilidad para las relaciones humanas, motivación por la función, raciocinio, capacidades didácticas, exposición fácil, además del conocimiento de la especialidad.

Los instructores podrán ser seleccionados entre los diversos niveles y áreas de la empresa. Deben conocer a la perfección las responsabilidades de la función y estar dispuestos a asumirla. La tarea no es fácil e implica algunos sacrificios personales. Como el instructor estará constantemente en contacto con los aprendices, de él depende la formación de los mismos.

Es muy importante que este instructor llene un cierto número de requisitos. Cuanto mayor sea el grado en que el instructor posea tales requisitos, tanto mejor desempeñará su función.

La calidad de los aprendices.

Aparentemente, la calidad de los aprendices influye de manera sustancial en los resultados del programa de entrenamiento. Tanto que los mejores resultados se obtienen con una selección adecuada de los aprendices, en función de la forma y del contenido del programa de los objetivos del entrenamiento para que se llegue a disponer del personal más adecuado para cada trabajo.

Evaluación de los resultados del entrenamiento.

La etapa final del proceso de entrenamiento es la evaluación de los resultados obtenidos.

Uno de los problemas relacionados con cualquier programa de entrenamiento se refiere a la evaluación de su eficiencia

Esta evaluación debe considerar dos aspectos principales:

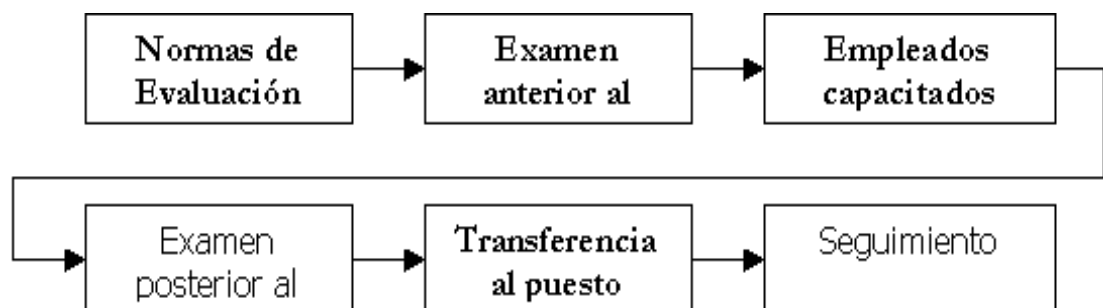
1. Determinar hasta qué punto el entrenamiento produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento de los empleados.
2. Demostrar si los resultados del entrenamiento presentan relación con la consecución de las metas de la empresa.

Proceso de cambio:

El proceso de capacitación y desarrollo se constituye un proceso de cambio. Los empleados mediocres se transforman en trabajadores capaces y probablemente los trabajadores actuales se desarrollen para cumplir nuevas responsabilidades.

A fin de verificar el éxito de un programa, los gerentes de personal deben insistir en la evaluación sistemática de su actividad.

Las etapas de evaluación de un proceso de capacitación:



En primer lugar es necesario establecer normas de evaluación antes de que se inicie el proceso de capacitación.

Es necesario también suministrar a los participantes un examen anterior a la capacitación y la comparación entre ambos resultados permitirá verificar los alcances del programa. Si la mejora es significativa habrán logrado sus objetivos totalmente, si se cumplen todas las normas de evaluación y si existe la transferencia al puesto del trabajo.

Los criterios que se emplean para evaluar la efectividad de la capacitación se basan en los resultados que se refieren a:

- Las reacciones de los capacitados al contenido del programa y al proceso general.
- Los acontecimientos que se hayan adquirido mediante el proceso de capacitación.
- Los cambios en el comportamiento que se deriven del curso de capacitación.
- Los resultados o mejoras mensurables para cada miembro de la organización como menor tasa de rotación, de accidentes o ausentismo.

Además será necesario determinar si las técnicas de capacitación empleadas son más efectivas que otras que podrían considerarse. La capacitación también podrá compararse con otros enfoques para desarrollar los recursos humanos, tales como el mejoramiento de las técnicas de selección o estudio de las operaciones de producción.

Evaluación de la capacitación

Evaluación a nivel empresarial

La capacitación es uno de los medios de aumentar la eficacia y debe proporcionar resultados como:

Evaluación a nivel de las tareas y operaciones

Grados J. Capacitación y desarrollo del personal.Pag.227-283

6.7 METODOLOGIA

6.7.1. MISIÓN

Permanecemos unidos, invirtiendo en tecnología y calidad, para satisfacer las necesidades del mercado con los derivados del trigo, con el apoyo y esfuerzo de nuestros trabajadores.

6.7.2 VISIÓN

- Ser la empresa familiar de clase mundial más grande del país
- Este 2011 seremos una empresa capaz de competir en cualquier mercado, reconocida por su excelente calidad y la satisfacción de nuestros clientes.

- Siempre a la vanguardia en la innovación de servicios, productos y sistemas administrativos, contando con el mejor capital humano.

6.7.3. POLÍTICA DE CALIDAD

“Lograr el posicionamiento y mejora de la lealtad del consumidor; proporcionando productos de alta calidad, que satisfagan o excedan sus expectativas en términos de seguridad de consumo y costo competitivo; contando con procesos eficientes; personal idóneo y tecnología de punta”.

Así mismo es compromiso de la organización la mejora continua de su sistema de gestión de la calidad y el cumplimiento de los requisitos de sus partes interesadas y clientes”.

Esta política debe ser entendida y asumida por todos, considerándose a la Alta Dirección como la primera en liderar y asumir el cumplimiento de las directrices descritas.

6.7.4. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACION

Todas las organizaciones deben realizar algo distinto de lo que hacían antes debido a que se está enfrentando un ambiente cada vez más cambiante en donde los clientes tienen un comportamiento menos conformista y más exigentes que nunca.

En este círculo cual los clientes y empleados buscan obtener a un cambio de su dinero: amabilidad, buen trato, rapidez, solución a los problemas entre otros, existe la

necesidad de implantar programas de capacitación que sean eficaces y que la aplicación de estos puedan ayudar a la supervivencia de la fábrica.

6.7.4.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de la empresa u organización, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permita en función de ello tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados

El término FODA es una sigla conformada por las primeras letras de las palabras Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

De entre estas cuatro variables, tanto fortalezas como debilidades son internas de la organización, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio las oportunidades y las amenazas son externas, por lo que en general resulta muy difícil poder modificarlas.

Fortalezas: son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y por los que cuenta con una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.

Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.

Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la

competencia. Recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

Amenazas: son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización

Fortalezas

- 1.- Marcas Propias
- 2.- .Amplio Surtido de productos.
- 3.-Servicio al cliente
- 4.- Seguro.

Debilidades

- 1.-Altos costos de producción
- 2.-Recurso humano sin capacitación
- 5.-Falta de compromiso de los empleados
- 6.-Falta de modernización de planta y equipo

Oportunidades

- 1.-Nuevos mercados
- 2.-Posibilidad de exportación
- 3.-Aprovechar la experiencia en ventas de nuestros proveedores.
- 4.- Infraestructura adecuada.

Amenazas

- 1.-Ingreso de nuevos competidores al sector
- 2.-Productos sustitutos
- 3.-Ingreso de productos importados
- 4.- Presupuesto

6.7.4.2. MATRIZ FODA Cuadro N 4

FACTORES INTERNOS FACTORES EXTERNOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		1.- Marca Propia 2.- .Amplio Surtido de productos. 3.-Servicio al cliente 4.- Seguro.
OPURTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
1.-Nuevos mercados. 2.-Posibilidad de exportación. 3.-Aprovechar la experiencia en ventas de nuestros proveedores. 4.-Infraestructura adecuada.	(F 1;O 1)Contar con una marca registrada. (F2;O2)Ampliar la gama de productos bajo la categoría de marca propia garantizando mejores precios. (F3;O 3)Procurar generar condiciones para captar un mayor porcentaje de clientes ofreciendo un mejor servicio. (F4; O 4)Readecuar el espacio físico de lugar de trabajo, con las adecuadas instalaciones que genere un buen clima laboral	(D 1;O1)Proveer a los clientes tasas de descuentos. (D2;O2)Brindar capacitación al personal para obtener colaboradores competentes y producto de calidad. (D3;O3)Hacer que el personal se sienta comprometido con la visión que tiene a futuro la Fábrica. (D4;O4)Abastecer de tecnología actualizada para aprovechar la infraestructura y el tiempo.
AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
1.-Ingreso de nuevos competidores al sector. 2.-Productos sustitutos. 3.-Ingreso de productos importados. 4- Presupuesto.	(F1;A1)Fortalecer la marca. (F2;A2)Captar más mercado. (F3;A3)Mantener nuestra política de precios con nuestros clientes. (F 4;A4)Contar con la aseguradora para casos fortuitos de la fabrica	(D1;A1)Estudiar otras alternativas de negocio. (D2;A2)Mejorar nuestro producto mediante la capacitación. (D3;A3)Hacer que el empleado se comprometa con la fábrica para mejorar el producto.

6.7.4.3 PLAN DE ACCION: DISEÑO DE PROGRAMA DE CAPACITACION

FORMULARIO INDIVIDUAL PARA PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

EMPRESA: FABRICA DE FIDEO DISAMA CIA.LTDA.**CAPACITADOR:** SECAP-AMBATO

COSTO DEL EVENTO: \$ 1500,00

ÁREA DE ATENCIÓN: PRODUCCION-OPERARIOS

TEMA DEL EVENTO:“RELACIONES PERSONALES”.

No. DE PARTICIPANTES: 14 OBREROS

OBJETIVO GENERAL: IMPLANTAR LAS RELACIONES PERSONALES, UTILIZANDO LA MOTIVACION PARA DISMINUIR LOS CONFLICTOS QUE EXISTE EN EL ENTORNO LABORAL DE LA ORGANIZACION.

FECHA: OCTUBRE DE 2011

Cuadro N° 5

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	PARTES INVOLUCRADAS		TIEMPO DE DURACIÓN	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
		CAPACITADOR	CAPACITANDO				
<p>- Identificar la diferencia entre experimentar sentimiento conformista, envidia y conceptualizar lo que ocurre dentro de la organización.</p> <p>-Proponer la interacción Directa, aplicando el trabajo en equipo para mejorar el desempeño.</p> <p>-Incentivar al operario, a mantener relaciones personales creando vínculos amistosos para disminuir los conflictos laborales.</p>	<p>-Realizar un diagnóstico del clima organizacional.</p> <p>-Analizar las acciones y actitudes resultantes del trabajo en equipo.</p> <p>-Estimularlos, guiarlos en las actividades para desarrollar intereses propios.</p>	<p>Especialista en relaciones humanas</p>	<p>14 Obreros</p>	<p>Dos días (los fines de semana) en horario de 8:AM-3PM</p>	<p>Conferencia</p> <p>Estudio de casos.</p>	<p>Recursos audiovisuales:</p> <p>Cintas de audio o videos</p> <p>Películas de acuerdo al tema.</p> <p>Marcadores</p> <p>Retro Proyector</p> <p>Folletos</p> <p>Papel bond</p>	<p>Al finalizar el evento se evaluará:</p> <p>La asistencia,</p> <p>Calidad de los servicios y recursos.</p> <p>Dominio del tema del expositor.</p> <p>Aplicabilidad del evento en el área laboral.</p>

FORMULARIO INDIVIDUAL PARA PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

EMPRESA: FABRICA DE FIDEO DISAMA CIA.LTDA. **CAPACITADOR:** SECAP-AMBATO

COSTO DEL EVENTO: \$ 1300

ÁREA DE ATENCIÓN: MERCADO

TEMA DEL EVENTO: SERVICIO AL CLIENTE.

No. DE PARTICIPANTES: 15 OBREROS

OBJETIVO GENERAL: DESARROLLAR HABILIDADES QUE CONTRIBUYAN A MEJORAR LA DISPOSICIÓN, COHESIÓN DEL GRUPO Y EL TRABAJO DE EQUIPO PARA LOGRAR EL CAMBIO Y MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN.

FECHA: OCTUBRE DE 2011

Cuadro N° 6

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	PARTES INVOLUCRADAS		TIEMPO DE DURACIÓN	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
		CAPACITADOR	CAPACITANDO				
<p>Determinar relaciones personales a través del trabajo en equipo para alcanzar mayores niveles de efectividad de ventas.</p> <p>Establecer técnicas para brindar buen clima organizacional que contribuyan al establecimiento de propósitos para mejorar los niveles de calidad en el desempeño.</p> <p>Desarrollar habilidades para analizar problemas y buscar soluciones creativas en forma participativa</p>	<p>Mantener una comunicación activa que fomente la participación del personal en forma conjunta.</p> <p>Establecer escalas de evaluación.</p> <p>Proponer el método de evaluación de desempeño.</p>	Especialista en servicio al cliente	15 Obreros	<p>Dos días (los fines de semana) en horario de 8:AM-3PM</p> <p>Divididos en dos grupos.</p>	<p>Conferencia</p> <p>Estudios de casos.</p>	<p>Recursos audiovisuales:</p> <p>Cintas de audio o video.</p> <p>Películas de acuerdo al tema a tratarse.</p> <p>Marcadores</p> <p>Retro Proyector</p> <p>Folletos</p> <p>Papel bond</p>	<p>Al finalizar el evento se evaluará:</p> <p>La asistencia y</p> <p>Calidad de los servicios y recursos.</p> <p>Dominio del tema del expositor.</p> <p>Aplicabilidad del evento en el área laboral.</p>

6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

La administración de la propuesta será realizada por el gerente de la empresa el mismo que llevara un control y registro de todas los eventos que se van aplicar de acuerdo a su cronograma de actividades con ello se pretende alcanzar los objetivos y metas planteadas.

La función principal del gerente está encaminada a que todos los eventos de capacitación se cumplan a cabalidad y en el tiempo previsto esto permite brindar un servicio de calidad y satisfacer las necesidades y expectativas.

Con la aplicación del plan de capacitación la empresa obtendrá mayor rendimiento laboral del operario.

Para realizar el presente estudio se ha proyectado el siguiente presupuesto de gastos:

6.8.1 Recursos Humanos

- * Investigador: Marlene Sailema
- * Asesor: Ingeniero Fernando Silva
- * Encuestador: Marlene Sailema

6.8.2. Recursos Físicos

- * Biblioteca de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.
- * Biblioteca de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

6.7.3. Recursos Materiales

- * Resma de papel bond
- * Ordenador Personal
- * Flash Memory
- * Esferográficos
- * Libreta borrador
- * Borrador
- * Copias
- * Empastado
- * Impresión

6.8.4. Recursos Económicos

PRESUPUESTO

TABLA N1 3

DETALLE	VALOR
Seminario	1200.00
Resma de papel bond	5.00
Internet	6.00
Flash Memory	23.00
Impresión	30.00
Anillados	6.00
Empastado	25.00
Suministros de oficina	7.00
Copias	10.00
Resaltadores	1.00
Transporte	20.00
Alimentación	50.00
SUBTOTAL	1383.00
IMPREVISTOS (20%)	276.60
TOTAL	1659.60

6.9 PREVISION DE LA EVALUACION

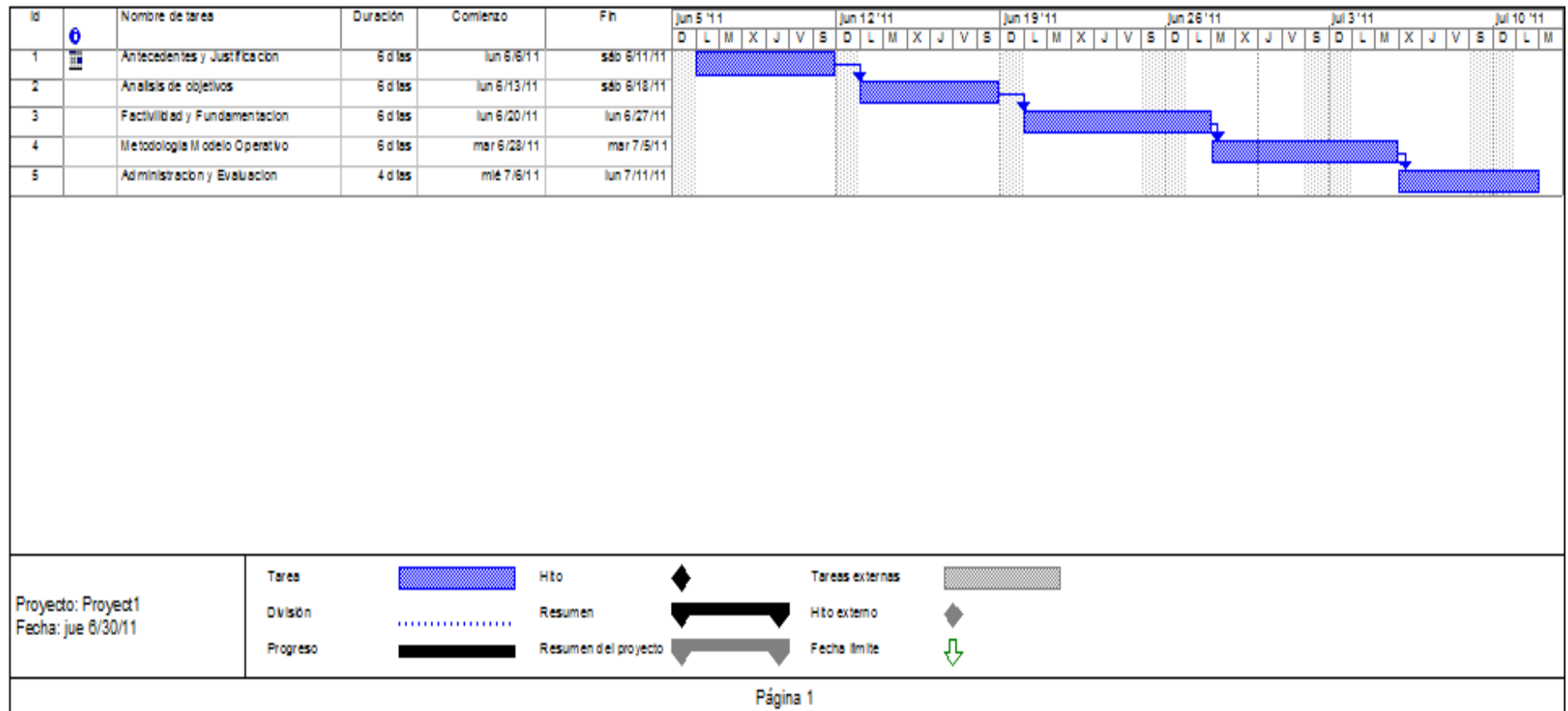
6.9.1. MATRIZ

CUADRO N 7

PREGUNTAS	EXPLICACION
Quienes solicitan evaluar	Los directivos, gerente, depto. recursos humanos
Porque evaluar	Para saber el grado de conocimiento y habilidades del personal de la fábrica DISAMA.
Para que evaluar	*Aumento de la productividad. *Aumento de la eficiencia individual de los operarios. *Mejoramiento de la imagen de la empresa.
Que evaluar	*Reacción *Conocimientos *conducta *Resultados
Quien evalúa	El jefe de departamento de recurso humano
Cuando evaluar	Octubre 2011
Como evaluar	Evaluando la eficacia del programa
Con que evaluar	El Personal, jefe de recurso humano de la Fabrica DISAMA

6.9.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADE

CUADRO N 8



1. BIBLIOGRAFÍA

CHIAVENATO IDALBERTO (2005).Gestión del talento Humano. Editorial campus Ltda.

BLAKE OSCAR (2006).Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación. Ediciones Macachí.

CODIGO DE TRABAJO (2010)

CRUZ REYES KEWIN, (2005) Los Administradores deben considerar a los empleados como el recurso más valioso. Cuarta Edición.México, Compañía Editorial Continental.

DESSLERGARY, (2004) .Administración de personal. Cámara Nacional de la Industria Editorial México

GRANADOS ESPINOZA JAIME A. (2007) Capacitación y Dirección del Personal, Tercera Edición, Editorial Trillas S.A.de CV.

NEWSTROM JOHW (2007).Comportamiento del Talento Humano. Interamericano Editores. A de C.V.

LOZADA LOPEZ LEXSI JUÑIZA, (2008) La capacitación de los Empleados de la empresa Baratón como herramienta administrativa para el mejoramiento del servicio al cliente. TESIS.

OCEANO (2005) Diccionario de Administración y Finanzas. Editorial Océano España.

QUEZADA KARINA (2005).Programación de cursos de capacitación para mejorar el desempeño profesional de los empleados, trabajadores y funcionarios de la empresa de Tungurahua por parte de CORFOPYM.TESIS

VARGAS ALVARO (2007).Incidencia de la capacitación y educación en el cierre de operaciones de las PYMES. Tesis

PAGINAS WEB

www.monografias.com Recursos Humanos

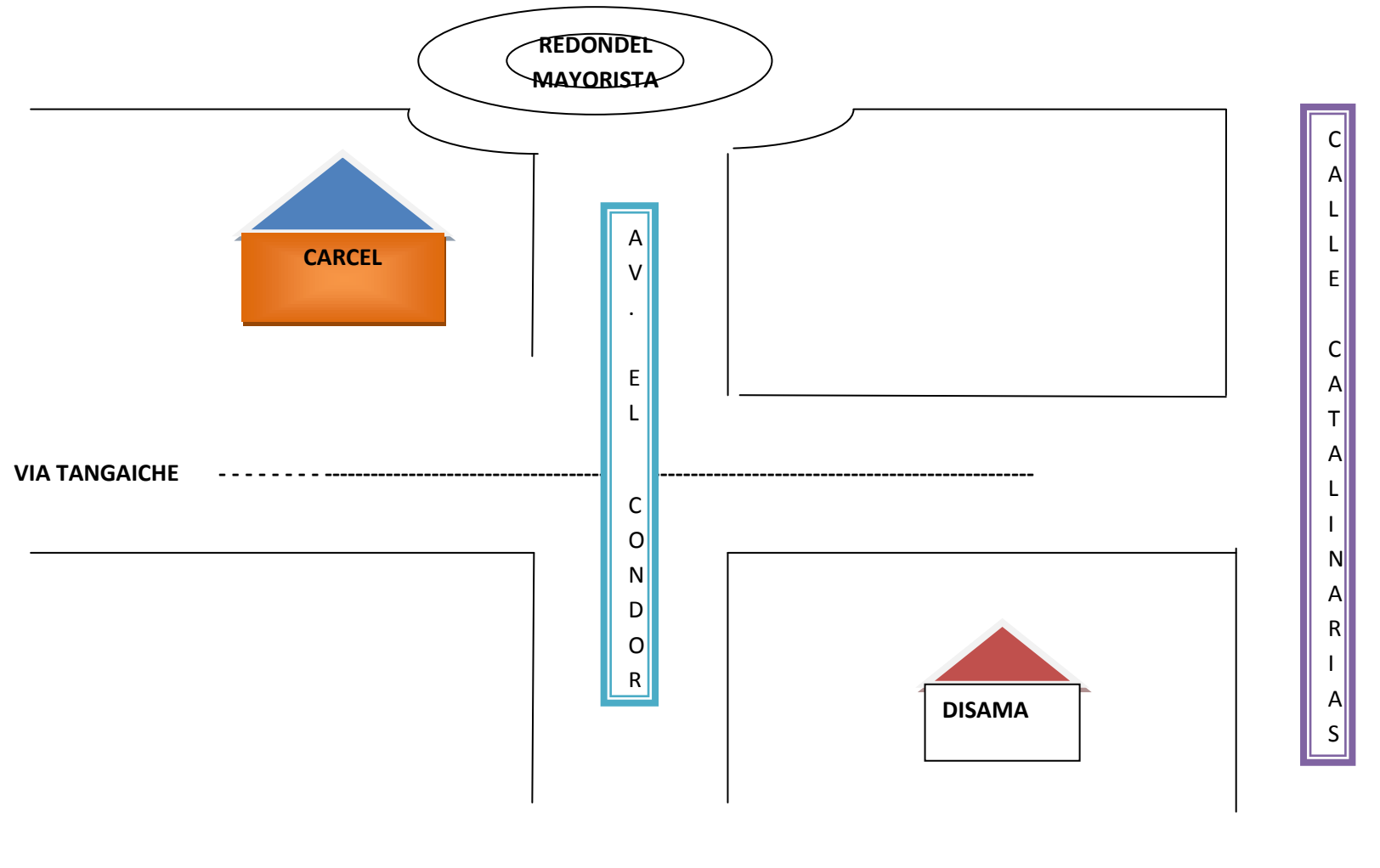
www.google.com

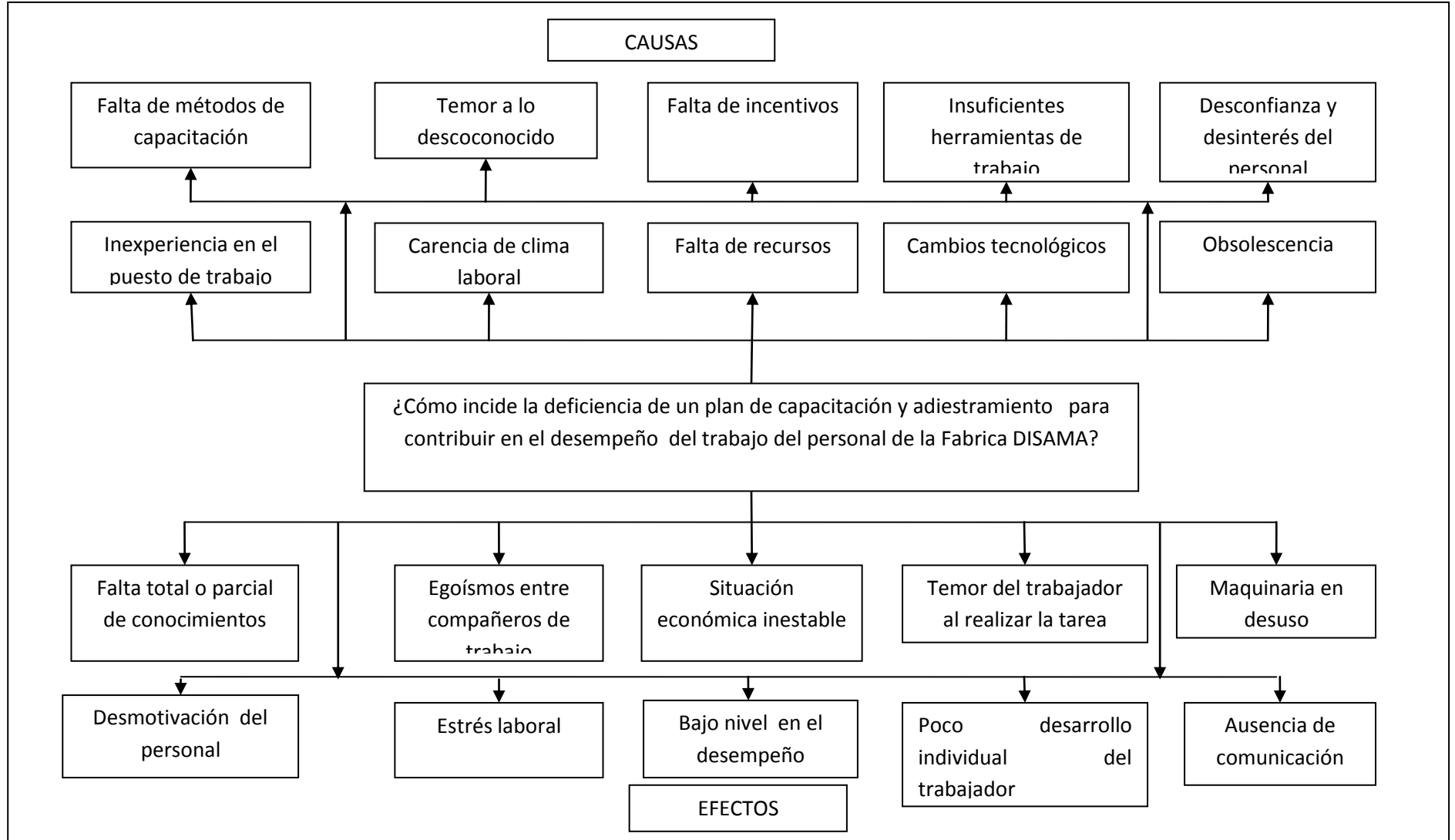
www.gestiopolis.com

ANEXOS



CROQUIS DE LA FÁBRICA FIDEOS DISAMA











UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

ENCUESTA

OBJETIVO.-La presente encuesta tiene como objetivo determinar el grado de capacitación de los empleados y trabajadores de la Fabrica DISAMA.

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que considere mejor.

1. ¿Cuántos eventos de capacitación se han realizado últimamente en la empresa?

Uno

Tres

Siete

Ninguno

2. ¿Cuántas personas participaron en el evento o eventos de capacitación realizados por la empresa?

Todos los empleados

20

35

3. ¿Ha realizado la Fábrica planes, programas, proyectos de capacitación?

SI

NO

4. ¿Cómo prepara e integra al recurso humano la Fábrica?

a) charla

b) conferencias

c) seminarios

5. ¿Qué proceso productivo aplica la empresa?

a) Los Proyectos.

b) La producción por lotes.

c) La producción Masiva.

d) La producción Continua

6. ¿Las acciones o comportamientos son necesarios para un mejor desempeño?

Si

No

7. ¿Cómo califica la empresa al personal?

a) Excelentes

b) Corrientes

c) Negativos

8. ¿Cuál es el objetivo de la empresa?

Económico,

Social,

Cultural

9. ¿Cual método de capacitación y adiestramiento crees que sea conveniente aplicara al personal para crear un buen clima laboral?

Relación experto aprendiz

Conferencias

Capacitación en laboratorio

Instrucción directa sobre el trabajo

10¿Cuál de estas técnicas motivacionales realiza con el personal de la Fábrica DISAMA?

Brinda oportunidades de desarrollo y autorrealización

Darles reconocimiento por sus logros

Mostrar interés por ellos

Hacer que se sientan comprometidos con la empresa