

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se refiere que en el mundo en que vivimos es un mundo globalizado y competitivo, donde la competencia ya no es solo a nivel local, sino que se transforma en internacional.

El factor humano es cimiento y motor de toda empresa y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma. El hombre es y continuará siendo el activo más valioso de una empresa, por ello se da mayor énfasis a la capacitación y desempeño del personal dentro de las empresas.

Este antecedente permite desarrollar este trabajo de investigación, que se titula “La capacitación permanente de los trabajadores y el mejoramiento en el desempeño laboral en la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A., el mismo que está estructurado en 6 capítulos:

En el capítulo I, se identifica y se plantea el problema, después de haber hecho un análisis de las causas y efectos; se delimita el campo de estudio y se formulan los objetivos que se desea alcanzar con la investigación.

En el capítulo II, se establece el marco teórico, dentro del cual se detallan los fundamentos relacionados con el problema de investigación, la información obtenida nos ayudará a formular una respuesta tentativa al problema, para así poder establecer una relación entre las variables, esto es capacitación y desempeño laboral.

En el capítulo III, se da a conocer la metodología del trabajo, métodos y técnicas de investigación que se utilizaron para la recolección de información, para luego realizar la Operacionalización de las variables: Capacitación y Desempeño Laboral.

En el capítulo IV, se realiza un análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los trabajadores, para luego verificar la hipótesis y así poder utilizar el mejor plan de capacitación al personal, lo cual va a permitir el mejoramiento en su desempeño laboral.

En el capítulo V, Se formulan las conclusiones y recomendaciones alcanzadas en la investigación.

En el capítulo VI, se plantea la propuesta de un Plan de capacitación al personal, que nos ayudará a mejorar el desempeño del mismo.

Para el presente trabajo de investigación, se tuvo la colaboración de la secretaría administrativa, supervisores de área y de los trabajadores de la empresa, además tuvo el aporte del Profesor director de tesis.

El presente trabajo será considerado por autoridades, profesores, estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato y público en general, para futuras investigaciones.

La propuesta planteada no será la definitiva, pues estará sujeta a cambios en lo posterior, de acuerdo a las necesidades, adelantos científicos y tecnológicos que a futuro vayan apareciendo, por lo que, se espera tener aportes de los lectores.

CAPITULO I

1. PROBLEMA

1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

La capacitación permanente de los trabajadores y el mejoramiento en el desempeño laboral en la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La falta de capacitación permanente induce al bajo desempeño laboral en la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.

1.2.1 Contextualización

Es muy importante la capacitación en la empresa ya que nos permite que los empleados se desempeñen mejor, es decir que cada individuo desarrolle sus habilidades, potencialidades y destrezas en el puesto de trabajo ya que la capacitación permanente puede ser la diferencia entre el trabajador eficiente e ineficiente. El personal es considerado como el eje principal de toda empresa, es por eso que hay que capacitarlo permanentemente, independiente de la experiencia que tenga para aumentar el rendimiento y se motive mas a seguir trabajando eficientemente. En función de las necesidades y los problemas en la empresa se planificara eventos de capacitación, para desarrollar habilidades, destrezas y actitudes de los trabajadores de todos los niveles, mejorando así el desempeño en el trabajo y de las interrelaciones laborales.

ENCHANTED ROSES ENROSES S.A. está ubicada en la parroquia Poalò, Provincia de Cotopaxi. Fue creado en 1995, su visión es ser los mejores productores de rosas del Ecuador. Su misión es exportar rosas de calidad hacia la comunidad Europea. Vende su producción a clientes locales como Equacer; esta empresa cuenta con un organigrama estructural, liderado por su gerente general y a su vez cuentan con cinco áreas; fumigación, riego, mantenimiento, pos cosecha y cultivo.

En esta empresa se ha determinado un problema que es la falta de capacitación, lo que ha causado un bajo desempeño y una falta de motivación en el personal, siendo esto uno de los problemas más comunes de las empresas dedicadas a la producción y comercialización de flores; se ha demostrado así que la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A. ha ido bajando cada vez más el nivel de desempeño en los trabajadores, por lo que es necesario demostrar cuán importante es capacitar y actualizar en conocimiento a los trabajadores. En si lo que quiero lograr como investigación para la empresa es determinar una posible solución a la falta de capacitación para mejorar el desempeño y motivar a que los trabajadores sean más eficientes.

1.2.2 Análisis crítico

Entre las causas que han provocado la falta de capacitación están: la ausencia de un cierto rubro económico en el presupuesto para realizar convenios con instituciones dedicados a la formación de personal y actualización de conocimientos, ha demostrado que el líder o la persona que dirige la empresa no se ha preocupado en la formación o capacitación de sus trabajadores, de tal manera que tiene que realizar inversiones para mejorar el nivel de desempeño en la empresa, esto se ha vuelto cada vez un problema más grande, lo cual ha provocado que no se pueda cumplir con los niveles de producción establecidos.

1.2.3 Prognosis

Si no se contrata personal profesional especializado en la formación del personal y en función de las necesidades y/o problemas no se logrará que los trabajadores se actualicen en conocimientos; y, por ende no se podrá mejorar su desempeño laboral, lo cual perjudica a la empresa ya que podría haber demoras en la producción en función de cantidad y calidad lo que provocaría retrasos y reclamos en la entrega del producto.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo incide la falta capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.?

1.2.5 Interrogantes

¿Qué necesidad de capacitación tiene el personal de la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.?

¿Cuáles son los problemas que tiene el trabajador en su sitio de trabajo en la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.?

¿Qué métodos de capacitación del personal debería implementar la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.?

¿Qué podemos hacer para impedir que baje el rendimiento en calidad y cantidad en la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

Límite de contenido.

Campo: Gestión del talento humano

Área: Talento humano

Aspecto: Capacitación

Límite Espacial: Empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A. (Provincia de Cotopaxi)

Límite Temporal: Marzo – Septiembre 2009.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Mediante la presente investigación y dada la importancia que tiene el desempeño del trabajador dentro de la empresa, es necesario realizar esta investigación la misma que servirá para detectar necesidades y problemas las mismas que serán satisfechas con propuestas de solución que tienen los trabajadores en las distintas áreas.

La capacitación, se han convertido en un factor esencial para las organizaciones, dado que las mismas, deben afrontar rápidamente los cambios del mercado global es por esto que esta investigación tiene como impacto provechoso ayudar en el desarrollo de los trabajadores, mediante la contratación de futuros instituciones dedicadas a la formación del personal para desarrollar habilidades y destrezas, permitiendo que los trabajadores permanezcan en continuo mejoramiento y siempre estén actualizándose en conocimientos, esto es muy importante en la empresa ya que ayuda a los trabajadores a disponer de conocimientos actualizados para hacer más eficientes y competentes en sus procesos, mejorando sus posibilidades de desempeño, sus funciones y para planificar posibles trayectorias de crecimiento personal y profesional dentro de los sectores productivos de la empresa es decir para que el trabajador mejore su desempeño y pueda desenvolverse en cualquier área.

Esta investigación está encaminada a proponer un plan de capacitación, la cual las daremos cíclicamente a los trabajadores, mediante la contratación de instituciones especializadas en la formación del personal logrando así, actualicen sus conocimientos y que se motiven a seguir preparándose para mejorar, es decir se ayudara al trabajador a: detallar, complementar, reforzar o sistematizar lo que ya saben o hacen a medias, logrando que su trabajo deje de ser empírico y permitiéndoles incrementar el desempeño laboral.

1.4 OBJETIVOS

La presente investigación pretende alcanzar los siguientes objetivos:

1.4.1 Objetivo general

- Proponer un plan de capacitación, utilizando distintos métodos, para mejorar el desempeño laboral en la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.

1.4.2 Objetivos específicos

- Elaborar un diagnóstico de desempeño, utilizando capacitación preventiva y correctiva en la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.
- Detectar necesidades y/o problemas de desempeño en la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Luego de la revisión bibliográfica realizada presento los siguientes antecedentes investigativos:

BALAREZO, V. (2008). *Diseño de un Sistema de Control y Evaluación de Recursos Humanos para el "HOSPITAL RAFAEL RUIZ" Cantón Pujilí*. Carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Politécnica del Ejército Sede Latacunga.

OBJETIVOS

1. Examinar la situación real de las actividades en el contexto del recurso humano en el Hospital.

2. Elaborar un sistema de control y evaluación de personal para el departamento de Recurso Humano del Hospital Rafael Ruiz del Cantón Pujili.

CONCLUSIONES

1. El personal médico asistencial cumple una labor bastante aceptable aunque en casos aislados los pacientes manifiestan que son poco tolerantes, escasa explicación.
2. Al realizar este estudio investigativo nos permitió comprender que para planificar los recursos humanos se debe formular los planes estratégicos en la organización como primer paso.

BARRIGA, P. (2007). *Diseño de un plan de capacitación para el personal administrativo de la Escuela Politécnica del Ejército Sede Latacunga*. Carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Politécnica del Ejército Sede Latacunga.

OBJETIVOS

1. “Satisfacer a la comunidad en la solución de problemas en los campos de acción de la ESPE”.
2. “Implementar un plan de desarrollo académico y humano, programas de bienestar y servicios que incluye la estabilidad laboral y satisfacción de los docentes”.

CONCLUSIONES.

1. La capacitación busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la Institución, en un proceso estructurado con metas, bien definidas; la capacitación en sí, es la educación profesional que busca adaptar al hombre para determinada empresa.

2. Una vez realizado el análisis respectivo a cada una de las unidades se estableció un plan de capacitación, el cual contiene las necesidades de entrenamiento que el personal requiere para su desempeño en el puesto de trabajo y la mejora de la productividad de la institución.

CLAUDIO, F. (2001). *Evaluación del Desempeño del personal Administrativo de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi Sociedad Anónima, para sugerir un sistema de desarrollo profesional*. Facultad de ciencias administrativas de la Escuela Politécnica del Ejército Sede Latacunga.

OBJETIVOS

1. Realizar el análisis situacional de la empresa a fin de determinar Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.
2. Evaluar el desempeño profesional actual del personal administrativo a fin de obtener información que servirá de base para desarrollar la propuesta del proyecto.

CONCLUSIONES

1. La empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi Sociedad Anónima, es un Monopolio dedicada a proveer potencia y energía eléctrica a los sectores residencial, comercial e industrial de Cotopaxi de forma suficiente, confiable y al precio justo, de tal manera que se atienda al desarrollo socio-económico de la colectividad y de los sectores productivos de la provincia.
2. En el análisis de puestos se determinara la naturaleza de los puestos, es decir, conocer las tareas que comprenden los puestos y de las destrezas, conocimientos, capacidades y responsabilidades exigidas de los titulares para su desempeño correcto. En otras palabras es la piedra angular de todas las funciones de recursos humanos.

GUAMANGALLO, P. (2005). *Diseño e implantación de un sistema de evaluación del desempeño del recurso humano para la empresa Diamondroses S.A.* Facultad de ciencias administrativas de la Escuela Politécnica del Ejercito Sede Latacunga.

OBJETIVOS

1. Determinar cuáles son las aspiraciones de la florícola y analizar cuáles son las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de la empresa.
2. Analizar y determinar cuáles han sido los métodos de evaluación del desempeño y determinar si han dado resultado o no.

CONCLUSIONES

1. Uno de los principales problemas que puede observar a través del estudio FODA es que el país no brinda el suficiente apoyo financiero que una empresa florícola requiere, opacando de esta manera la atracción del capital extranjero y la oportunidad que el Ecuador tiene de exponer las hermosas rosas que produce el resto del mundo.
2. La empresa posee un método de evaluación informal que ha dado buenos resultados dentro de esta, pero no satisface completamente todos los requerimientos, además muchas veces no se ha permitido la retroalimentación de los empleados, sino mas bien ha optado por cambiarlos de área de trabajo, impidiendo que se desarrollen en el lugar que les guste trabajar.

MOLINA, B. (2001). *Diseño de un sistema de evaluación del desempeño del personal en la dirección financiera de la Ilustre Municipalidad de Latacunga.* Facultad de ciencias administrativas de la Escuela Politécnica del Ejercito Sede Latacunga.

OBJETIVOS

1. Analizar los métodos de evaluación apropiados para la dirección Financiera.
2. Elaborar el sistema de evaluación del desempeño de la dirección Financiera.

CONCLUSIONES

1. El manual de funciones de la dirección Financiera es el mismo dictado por SENDA, el mismo que no es analizado y mucho menos adaptado a las necesidades del departamento.
2. No existen programas motivacionales, que desarrollen en los empleados nuevas actitudes en sus labores diarias, lo que desemboca en la resistencia al cambio en el proceso administrativo por el evidente temor a lo desconocido.

NARVAEZ, J. (2001). *Diseño de un Plan de Recursos Humanos en la Compañía Andean Carnat Cia. Ltda.* Facultad de ciencias administrativas de la Escuela Politécnica del Ejercito Sede Latacunga.

OBJETIVOS

1. Diseñar un sistema de integración de Recursos Humanos con el fin de lograr que el personal alcance niveles de efectividad y eficiencia, además de contar con una base de datos que sirva como información sobre el desempeño de los trabajadores.
2. Elaborar un sistema de selección de personal con el propósito de contribuir con la eficiencia de la organización.
3. Realizar programas de capacitación y desarrollo con el fin de incrementar el conocimiento y aprendizaje del personal.

CONCLUSIONES

1. La empresa no cuenta con un programa ni presupuesto de capacitación, por lo que desde su fundación hasta la presente fecha, no se ha hecho la intención de adiestrar ni el personal administrativo, ni tampoco

al personal que labora en finca, causando deficiencia en las habilidades y conocimientos del recurso humano.

2. No se cuenta con políticas y con la información necesaria acerca de los niveles de desempeño del personal por lo que se carece de un registro formal del nivel, impidiendo tener estadísticas acerca de la potencialidad del recurso humano de la empresa Andean Carnat Cia. Ltda.

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Para la ejecución de la presente investigación se ha seleccionado el paradigma crítico propositivo por las siguientes razones:

Se ha determinado con esta investigación que la sociedad está en cambio permanente, en gustos y preferencias de un producto, por lo que se ha llegado a interpretar que también los de conocimientos y los de desempeño del personal no serán la excepción, por lo que el presente estudio sobre el sistema de capacitación será flexible a los cambios progresivos que se presenten en el mismo, buscando lograr el beneficio equitativo en la investigación.

Se determinará lo real del problema y la verdadera intención del investigador, demostrando la relación que este tiene con el desempeño del trabajador dentro de la empresa y formando así parte del problema, esto se dará por encuestas y entrevistas directas a los trabajadores y gerente de la empresa, logrando describir los beneficios que este logrará para la empresa y también para los trabajadores que saben de la existencia de esta empresa, aunque el principal beneficiado será el trabajador.

La empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A respeta la constitución del país, su cultura, tradiciones, por lo que influye en ella la ética y la moral en el entorno social, trabajando de esta manera en forma conjunta para la superación de las personas que se encuentran alrededor de la empresa.

La estructura de la investigación se basará en una investigación de procesos y técnicas con un método hipotético deductivo, logrando determinar los sujetos implicados en la investigación.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La presente investigación está respaldada en la Constitución y el Código de Trabajo vigente.

CODIGO DE TRABAJO

TITULO II

De la relación individual de trabajo

Capítulo III.

De la seguridad y salud en el trabajo

Parágrafo 3. De los derechos y obligaciones de los trabajadores

Art. 69.- Obligaciones de los trabajadores

4. No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados.

Parágrafo 5. Prohibiciones

Art. 77.- Prohibiciones a los empleadores

2. Asignar a trabajadores no calificados, tareas peligrosas para los cuales se requieran competencias y capacitación específicas o incluso permisos de trabajo.

Art. 78.- Prohibiciones a los trabajadores

Queda formalmente prohibido a los trabajadores:

1. Efectuar trabajos sin el debido entrenamiento y capacitación, más aún en caso de actividades de mayor riesgo.

Artículo 441.- Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional.

2. La cultura y educación de carácter general o aplicado a la correspondiente rama del trabajo.

3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro.
4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

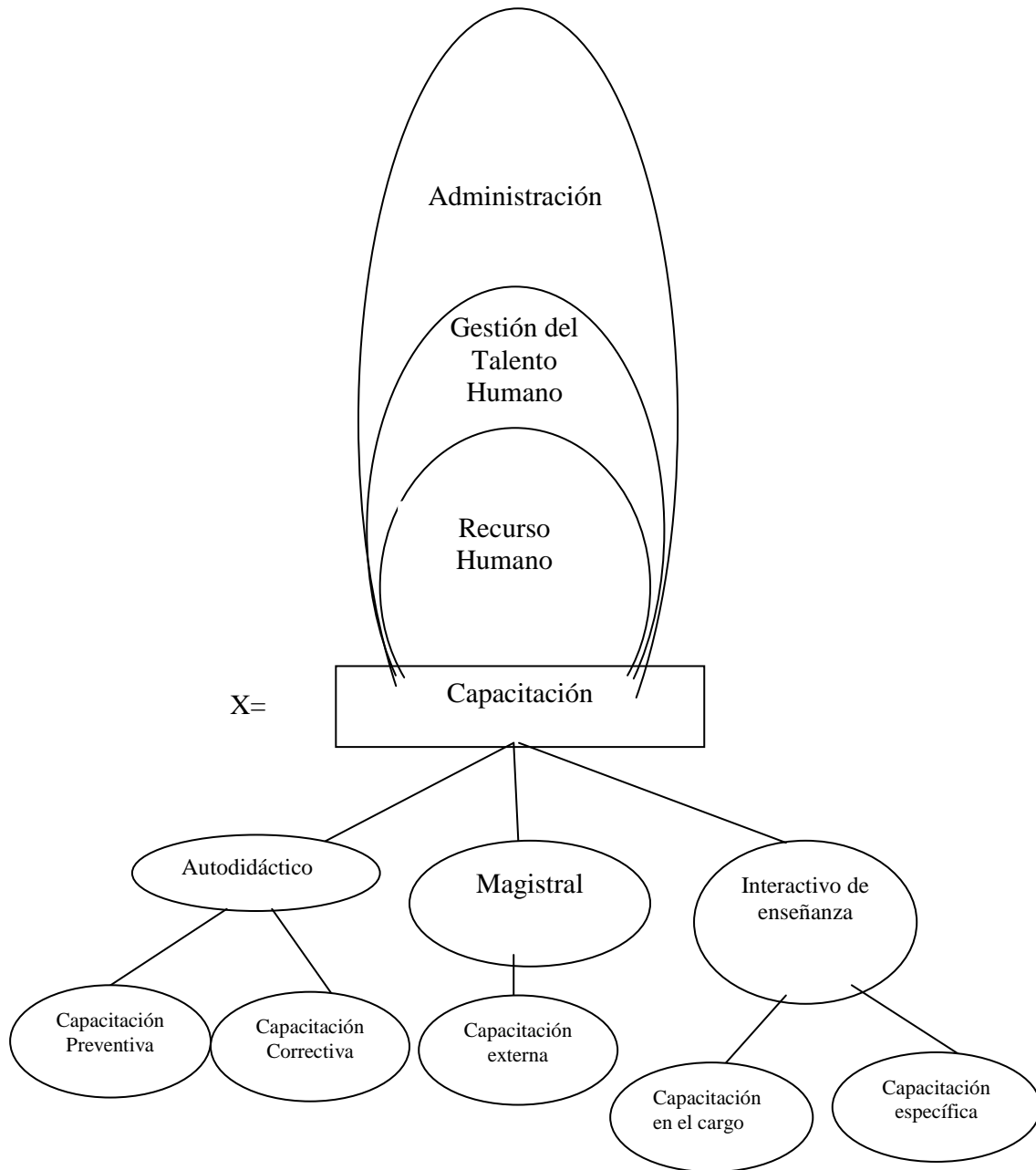
Formulación del Problema

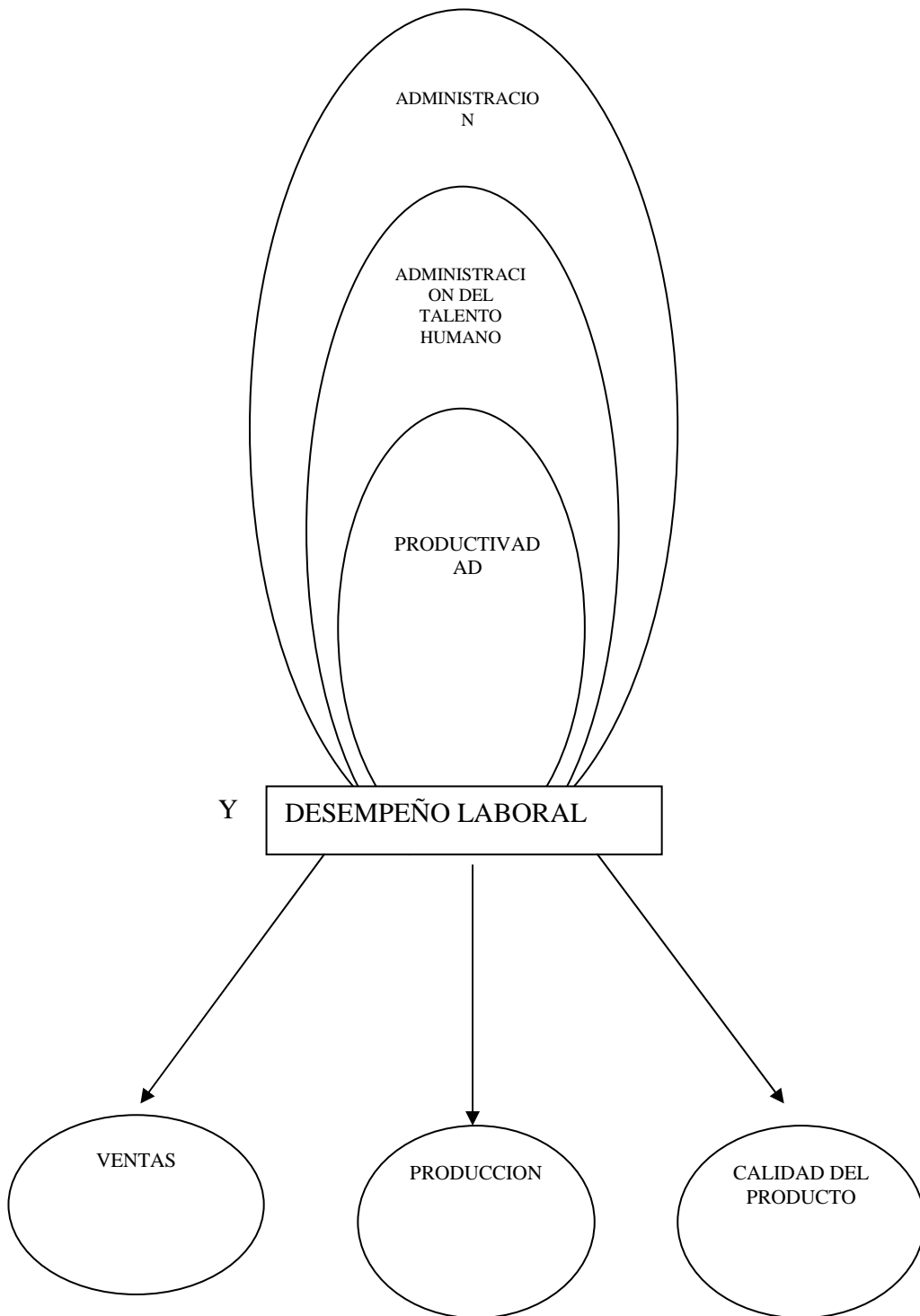
¿Cómo incide la falta de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.

X = Capacitación

Y = Desempeño laboral

Categorización





Definición de categorías

Administración

La administración es conducción racional de actividades, esfuerzos y recursos de una organización, resultándole algo imprescindible para su supervivencia y crecimiento.

Gestión del talento humano

Es uno de los aspectos de mayor importancia que la empresa debe considerar, ya que gracias a ello se tendría el conocimiento requerido para implementar políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos concernientes al Recurso Humano, ya que es el que encargan de capacitar y desarrollar al personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital.

Recurso humano

Es el elemento más importante dentro de la organización es decir si no existiera no habría empresa, para que un empleado se sienta satisfecho en su trabajo debería tener un ambiente laboral adecuado, buenas relaciones laborales, incentivos y sobre todo capacitaciones para que puedan actualizarse en conocimientos sobre la elaboración del producto al cual la empresa se dedica y por ende rendir mejor en el cargo que desempeñan.

Plan de capacitación

Es una de las tareas fundamentales que se deben realizar dentro de la empresa, con el fin de obtener mejores resultados es decir que permita que todo el personal logre cubrir en el corto y mediano plazo las necesidades de capacitación detectadas, en la ejecución de las acciones y en la evaluación de los resultados vinculados con el problema de la empresa.

Capacitación

La capacitación es la mejor oportunidad de desarrollar tus potencialidades para desempeñar mejor tu trabajo las cuales deben cubrir con las necesidades de aprendizaje a través de la práctica, sin práctica la capacitación se convierte en simple información, puede apoyarse

desde la sensibilización y toma de conciencia de sus trabajadores, hasta la formación técnica para lograr un beneficio nada despreciable.

Capacitación didáctica

Es una herramienta la cual permite identificar los vacíos de conocimientos y manejo de metodologías, técnicas y medios de comprensión rápida.

Capacitación Preventiva

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Capacitación Correctiva

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar problemas de desempeño. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación magistral

Consiste en la participación de personas legalmente habilitadas, y que tengan un realce académico, experiencia en el tema de capacitación, generalmente tiene costos elevados.

Capacitación exterior

Es un método de gran aporte para las organizaciones, los jefes departamentales son los beneficiados al salir del país a otras regiones para estar en un constante mejoramiento de conocimientos y técnicas que le permitan generar resultados positivos en beneficio de la institución.

Capacitación interactiva de enseñanza

Tipo de herramienta apropiada para impulsar el mejoramiento continuo en la empresa ya que consiste en capacitarles en el momento oportuno antes, durante y luego que el obrero realice su actividad.

Capacitación en el cargo

Consiste en la inducción que se debe realizar al recurso humano en las empresas al contratar personal nuevo, para evitar inconvenientes que con el tiempo llegue a ser perjudiciales para la productividad de nuestra empresa.

Capacitación específica.

Consiste en capacitar área por área en función de sus planes de desarrollo, de las habilidades o conocimientos que requieren para cumplir mejor su función.

Administración de Personal

Es una disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través de esfuerzo humano coordinado lo cual resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización ya que si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá.

Productividad

Significa hacer las cosas cada vez mejor, desde el principio hasta el final es decir producir más de lo que se consume para generar cada vez más riqueza dentro de la empresa y después distribuir sus beneficios entre todos los que han participado en el crecimiento y mejora de la empresa.

Desempeño laboral

Todo empleado debe estar convencido que es capaz de realizar un buen trabajo, ver el lado constructivo de las críticas, construir relaciones de afinidad con los compañeros y promulgar y afrontar nuevos desafíos son algunas de las estrategias para combatir el odio al trabajo y lograr mejorar en desempeño laboral dentro de la empresa.

Ventas

Es el proceso personal o impersonal por el que el vendedor comprueba, activa y satisface las necesidades del comprador para el mutuo y continuo beneficio de ambos.

Bajo desempeño

Esto se da por distintas razones lo cual causa problemas dentro de la empresa; bajos salarios, malas relaciones laborales, ambiente laboral muy malo, etc.

Producción

Es la creación y procesamiento de bienes y servicios que sirven para mejorar e incrementar las utilidades de la empresa, razón por la cual se considera uno de los principales procesos económicos del trabajo humano.

Posicionamiento

El posicionamiento es lo primero que viene a la mente cuando se trata de resolver el problema, es decir es el nombre de la empresa que se que gravado en nuestro cerebro y por el cual nos inclinamos a comprar sin necesidad de buscar otras empresas que ofrezcan el mismo producto.

Marco teórico

La gestión del talento humano está relacionada con la administración del personal ya que las dos están enfocados en las necesidades y problemas de los trabajadores, es decir son los que se encargan de buscar personal idóneo para capacitar al personal y de esta manera lograr que mejoren su desempeño dentro de la empresa es decir que cada día sean más eficientes y puedan desempeñarse en cualquier área sin ninguna dificultad.

El recurso humano es el capital principal dentro de la empresa el cual posee habilidades y destrezas que le dan vida y movimiento, es por esto que toda empresa debería preocuparse en capacitar al trabajador independientemente de la experiencia que tenga, logrando así que mejore su desempeño y realice cada vez mejor su trabajo.

Es necesario realizar un plan de capacitación para dar a conocer a los trabajadores la importancia que tiene mejorar el desempeño laboral y el obtener buenos resultados dentro de la empresa, es decir concientizar el beneficio que trae realizar correctamente las actividades asignadas en el menor tiempo posible.

Es muy importante dar capacitaciones constantemente para lograr incrementar el desempeño de los trabajadores ya que si se les da en las capacitaciones el detalle de cómo se procesa la flor, los trabajadores realizarían sus actividades con más seguridad y con cero errores logrando así reducir el número de trabajadores ineficientes e incrementando el desempeño laboral del personal.

Es de gran ayuda para la empresa utilizar los métodos de capacitación (autodidáctico, magistral, interactivo de enseñanza) ya que son herramientas que sirven de medios para cubrir con la responsabilidad que tiene la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A. de instruir y formar personas capaces de enfrentar los retos del desarrollo tecnológico y manejo de nuevas maquinarias.

El propósito de capacitar al trabajador es desarrollar al máximo el potencial de los trabajadores, para que puedan utilizar todas sus capacidades, tanto dentro de su área de trabajo como fuera de ella y a la vez satisfacer las necesidades naturales del ser humano de progresar, es decir el trabajo se convierta en un medio de realización del ser humano y se promueve a la alta calidad en el desempeño de sus funciones.

2.5 HIPÓTESIS

Formulación del problema

¿Cómo incide la falta capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.?

Hipótesis

La implementación de un plan de capacitación grupal a los trabajadores de la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A. mejora su desempeño laboral.

2.6 VARIABLES

X = Capacitación - cualitativa

Y = Desempeño laboral - cualitativa

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Para la ejecución de la presente investigación, se aplicara los siguientes modelos de investigación:

Investigación bibliográfica

Para la presente investigación se utilizará esté modelo ya que permitirá obtener información de los temas relacionados con el problema objeto de estudio, esta información será recolectada mediante la lectura de diferentes libros como: capacitación del talento humano, gestión del talento humano, tesis de grado, revistas científicas, informes técnicos, entre otros.

Investigación de campo

Se aplicará este modelo de investigación ya que se estará en contacto directo con la realidad, con la finalidad de recolectar información del porque no se da capacitaciones a los trabajadores, para esto se realizará la observación de forma directa con el gerente y los trabajadores utilizando instrumentos como: cuestionarios, fichas de observación, entrevistas para así buscar una posible solución al problema objeto de estudio.

Encuesta

Se aplicará este modelo de investigación ya que mediante esta técnica se podrá obtener una amplia información de fuentes primarias a través de preguntas, ya sea personal o telefónicamente, utilizando un cuestionario diseñado en forma previa es decir se podrá conocer las necesidades y/o problemas que tienen los trabajadores dentro de la empresa.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para la aplicación del presente proyecto de investigación se aplicará los siguientes tipos de investigación:

Investigación exploratoria

Se aplicará este tipo de investigación porque nos permitirá conocer de forma directa las razones del porque bajo el desempeño laboral y el porque no se les capacita a los trabajadores es decir me familiarizare con la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A para de esta manera ganar experiencia en el ámbito empresarial y así buscar una posible solución al problema objeto de estudio, lo que será de gran ayuda para la empresa.

Investigación descriptiva

Se utilizará este tipo de investigación ya que nos permitirá detallar las características más sobresalientes de la falta de capacitación, utilizando encuestas dirigidas a los trabajadores, la observación de campo con la finalidad de seleccionar los aspectos más importantes que provocan el bajo desempeño laboral, las cuales serán sometidas a un proceso de codificación, tabulación y análisis mediante la estadística descriptiva.

Investigación correlacional

Se aplicará este tipo de investigación ya que nos permitirá establecer el grado de relación que existe entre la variable dependiente (capacitación) y la variable independiente (desempeño laboral) sin precisar que la una variable sea la causa de la otra, para lo cual se utilizara la estadística inferencial bajo los parámetros de chi cuadrado ya que es el que permite calcular la probabilidad de obtener resultados que únicamente por efecto de azar se desvíen de las expectativas de la magnitud observada si el modelo es correcto.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para la realización del presente proyecto de investigación se determinará los siguientes aspectos:

El primer aspecto es el ámbito espacial conformado por la empresa ENCHANNTED ROSES ENROSES S.A. y el segundo aspecto es la capacitación, que es fundamental ya que permitirá conocer con exactitud quienes y cuantos están relacionados con la falta de capacitación; estos son: los trabajadores de las cinco aéreas es decir 112 personas de la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A. (ver anexo 4).

La población trabajadores es numerosa, se seleccionara una muestra para ello, mediante la utilización de la siguiente formula procederé al cálculo de la misma.

Fórmula N° 1

$$n = \frac{PQN}{(N-1) E^2 / K^2 + PQ}$$

- n = tamaño de la muestra (?)
- PQ= constante de la varianza población (0.25)
- N= tamaño de la población (112 trabajadores)
- E= error máximo admisible (8%)
- K= coeficiente de corrección del error (2)

DESARROLLO

$$n = \frac{0.25 (112)}{(100-1) 0.08^2 / 2^2 + 0.25}$$

n= 65 trabajadores de la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.

En conclusión la población sometida a investigación está constituida por 65 trabajadores de la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A. Para seleccionar los 65 trabajadores utilizare el muestreo aleatorio o probabilístico ya que tendré a mi disposición un registro o nomina de los elementos de la población, es decir los nombres, apellidos y actividades que realizan cada uno de los trabajadores en las distintas áreas de la empresa.

3.4 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Hipótesis: La implementación de un plan de capacitación grupal a los trabajadores de la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A. incrementa su desempeño laboral.

Variable Independiente: Capacitación

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Capacitación</p> <p>La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen, ya que es, potencialmente un agente de cambio y de productividad, es decir ayuda a mejorar habilidades, destrezas y actitudes de sus trabajadores.</p>	<p>Áreas</p> <p>Actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fumigación - Riego - Mantenimiento - Pos cosecha - Cultivo - Cosecha - Desyeme - Corte de flor - Descabece de tallos cortos - Recorte de camas - Desyerbe - Riego de agua - Alzado de camas - Escobillado de hojas 	<p>¿En qué área considera usted que se debe capacitar con mayor frecuencia?</p> <p>¿En cuál de las siguientes actividades considera que se debe tener mayor control?</p>	<p>Encuesta y cuestionario a los trabajadores</p> <p>Encuesta y cuestionario a los trabajadores</p>

Variable dependiente: Desempeño Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Desempeño Laboral</p> <p>Es la manera como se desempeñan los trabajadores dentro de la empresa, lo cual se puede aumentar mediante la implantación de técnicas de capacitación lo que ayudara a obtener un buen rendimiento es decir obtener buenos y esperados resultados con poco trabajo.</p>	Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - las condiciones de trabajo - numero de eventos de capacitación - salud física - grado de colaboración entre compañeros - grado de motivación hacia la actividad que realiza 	<p>¿En que se debería preocupar más la empresa para que usted como trabajador mejore su desempeño y por ende aumente el rendimiento?</p>	Encuesta y cuestionario a los trabajadores
	Técnicas de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos, seminarios, talleres y conferencias 	<p>¿A través de que técnicas de capacitación usted actualizaría su conocimiento para mejorar su desempeño?</p>	Encuesta y cuestionario a los trabajadores

3.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la ejecución de la presente investigación se utilizará las siguientes técnicas e instrumentos.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
1. INFORMACIÓN SECUNDARIA 1.1 Lectura Científica	1.1 Libros de Gestión del Talento Humano, administración del personal, administración moderna del personal, administración del recurso humano. Tesis de grado de capacitación al talento humano Páginas de Internet www.google.com www.monografias.com www.wikipedia.com www.altavista.com www.gestiopolis.com
2. INFORMACIÓN PRIMARIA 2.1 Encuesta 2.2 Observación	2.1 Cuestionario (ver anexo 4) 2.2 Ficha de observación

3.6 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Al concluir la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A, se procede a la revisión de la información, de tal manera que se revisa todas las encuestas realizadas. En cuanto a la codificación de la información se desarrolla mediante la observación para la luego proceder a categorizar las alternativas de respuesta en diferentes clases, en la tabulación se cuantificará las veces en que se repite la categoría, mediante la tabulación manual quinaria.

Para analizar los datos seleccionaré el estadígrafo de porcentajes; los datos serán presentados de manera tabular utilizando cuadro resumen y gráficos en círculos para un mejor entendimiento. Después de haber realizado la recopilación y análisis de los datos se interpretará los resultados, dando a conocer el significado de los mismos en relación de la hipótesis para aceptarla o rechazarla.

CAPITULO IV

4. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

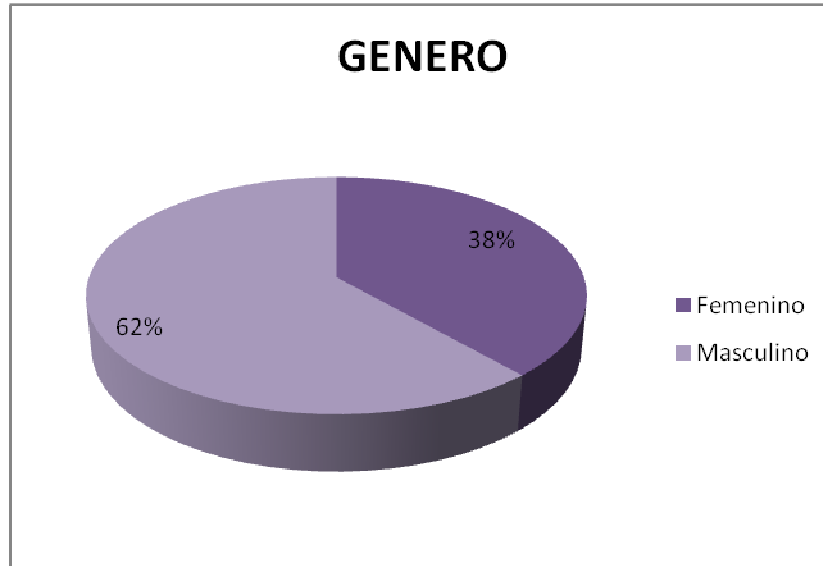
La encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A., de la Provincia de Cotopaxi, Parroquia Poaló, consta de 12 preguntas, las mismas que arrojaron los siguientes resultados.

1. Género.

TABLA # 1

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Femenino	25	38.46
Masculino	40	61.53
TOTAL	65	100

GRAFICO # 1



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 25 personas que representan el 38.46% son de género femenino, mientras que 40 personas que representan el 61.53% son de género masculino.

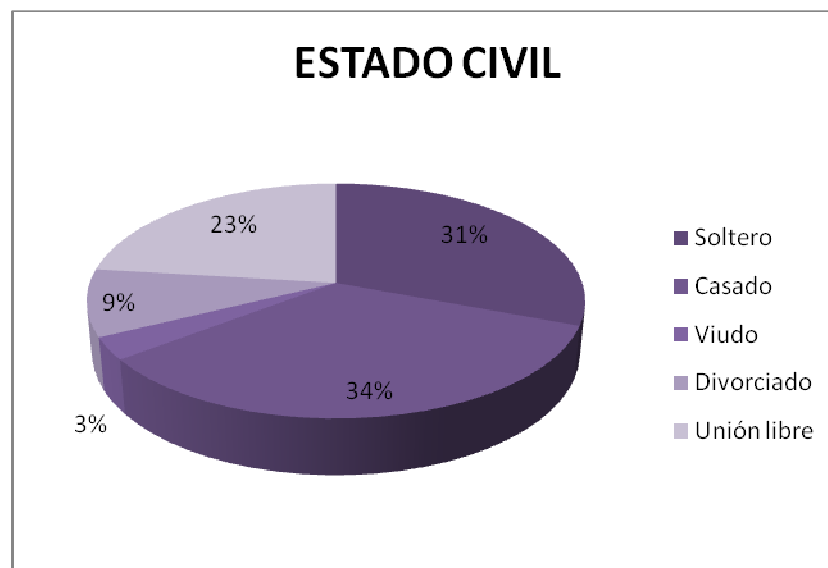
Interpretación: Se puede observar en la grafica que más del la mitad de los trabajadores encuestados son hombres debido a que el trabajo es demasiado fuerte para una mujer.

2. Estado Civil.

TABLA # 2

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Soltero	20	30,77
Casado	22	33,85
Viudo	2	3,08
Divorciado	6	9,23
Unión libre	15	23,08
TOTAL	65	100

GRAFICO # 2



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 20 personas que representan el 30.77% son solteros, 22 personas que representan el 33.85% son casadas, 2 personas que representan el 3.08% son viudas, 6 personas que representan el 9.23% son divorciadas y 15 personas que representan el 23.08% viven en unión libre.

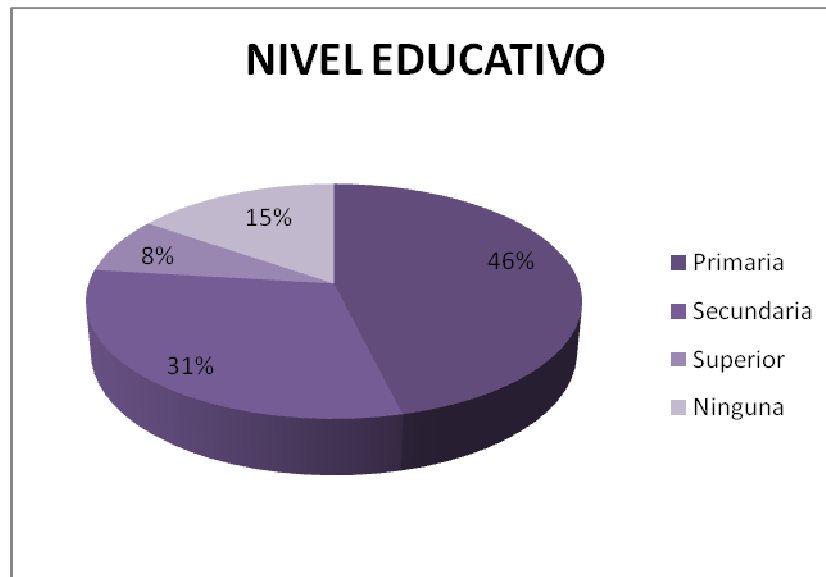
Interpretación: Se puede observar en la grafica que la mayor cantidad de personas que trabajan en la empresa son casadas y por ende son las que más necesitan del trabajo para poder mantener sus hogares.

3. Nivel Educativo.

TABLA # 3

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Primaria	30	46,15
Secundaria	20	30,77
Superior	5	7,69
Ninguna	10	15,38
TOTAL	65	100

GRAFICO # 3



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 30 personas que representan el 46.15% estuvieron en la primaria, 30 personas que representan el 30.77% estuvieron en la secundaria, 5 personas que representan el 7.69% estuvieron en la universidad y 10 personas que representan el 15.38% no tienen ningún nivel de educación.

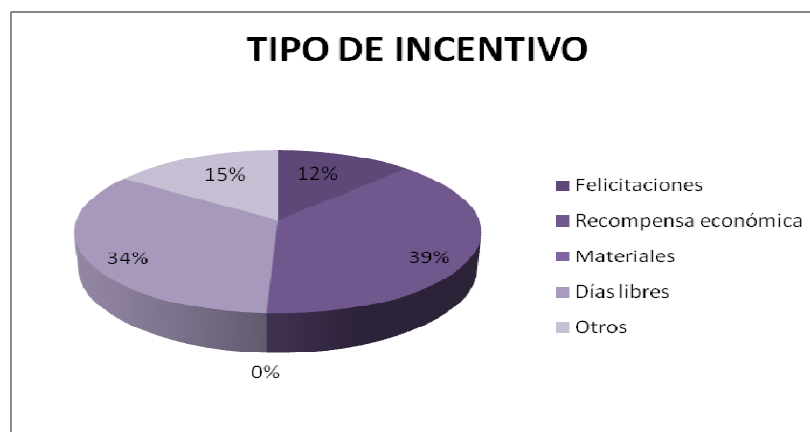
Interpretación: Se puede observar en la grafica que la mayor cantidad de personas que trabajan en la empresa tienen estudios primarios esto se debe a los escasos recursos económicos que obliga a las personas a trabajar para poder mantener a su familia.

4. ¿Qué tipo de incentivo recibe por parte de la empresa?

TABLA # 4

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Felicitaciones	8	12,31
Recompensa económica	25	38,46
Materiales	0	0,00
Días libres	22	33,85
Otros	10	15,38
TOTAL	65	100

GRAFICO # 4



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 8 personas que representan el 12.31% consideraron que su esfuerzo es reconocido por la empresa con una felicitación, 25 personas que representan el 38.46% consideraron que su esfuerzo es reconocido por la empresa con una recompensa económica, 22 personas que representan el 33.85% consideraron que su esfuerzo es reconocido por la empresa con días libres y 10

personas que representan el 15.38% consideraron que su esfuerzo es reconocido por la empresa con otras manifestaciones.

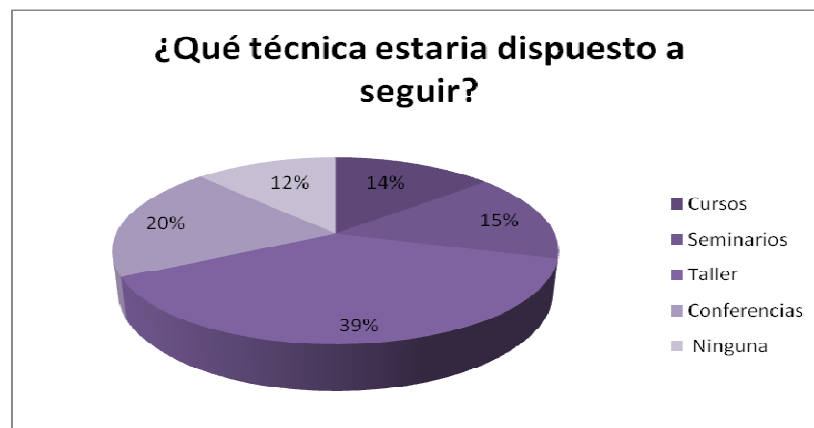
Interpretación: Se puede observar en la grafica que la mayor cantidad de personas que trabajan en la empresa reciben como incentivo una recompensa económica como pago a su esfuerzo realizado en la misma.

5. ¿A través de que técnicas de capacitación usted actualizaría su conocimiento para mejorar su desempeño?

TABLA # 5

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Cursos	9	13,85
Seminarios	10	15,38
Talleres	25	38,46
Conferencias	13	20,00
Ninguna	8	12,31
TOTAL	65	100

GRAFICO # 5



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 9 personas que representan el 13.85% estuvieron dispuestos a seguir cursos, 10 personas que representan el 15.38% estuvieron dispuestos a seguir seminarios, 25 personas que representan el 38.46% estuvieron dispuestos a seguir talleres, 13 personas que representan el 20% estuvieron dispuestos a seguir conferencias y 8 personas que representan el 12.31% no estuvieron de acuerdo en seguir ningún tipo de capacitación.

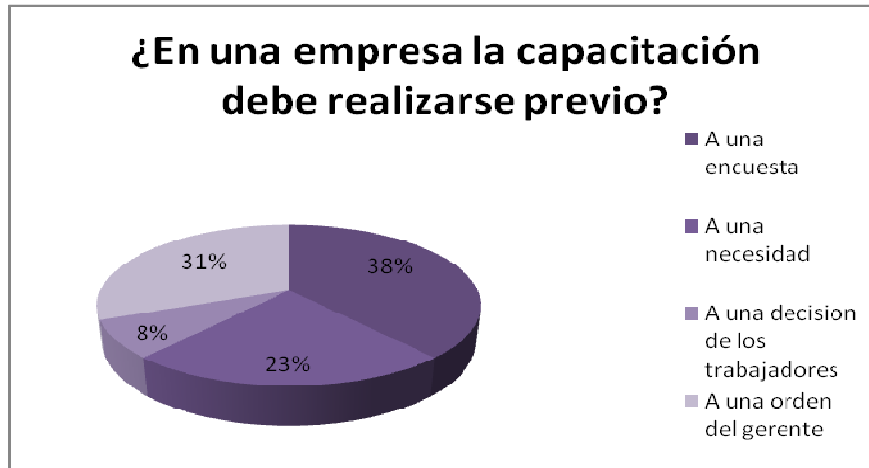
Interpretación: Se puede observar en la grafica que la mayor cantidad de personas que trabajan en la empresa están de acuerdo en que se les capacite mediante talleres.

6. ¿En una empresa la capacitación debe realizarse previo?

TABLA # 6

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Una encuesta	25	38,46
Una necesidad	15	23,08
Una decisión de los trabajadores	5	7,69
Una orden del gerente	20	30,77
TOTAL	65	100

GRAFICO # 6



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 25 personas que representan el 38.46% consideraron que se debe realizar una capacitación previo a una encuesta, 15 personas que representan el 23.08% consideraron que se debe realizar una capacitación previo a una necesidad, 5 personas que representan el 7.69% consideraron que se debe realizar una capacitación previo a una decisión de los trabajadores y 20 personas que representan el 30.77% consideraron que se debe realizar una capacitación previo a una orden del gerente.

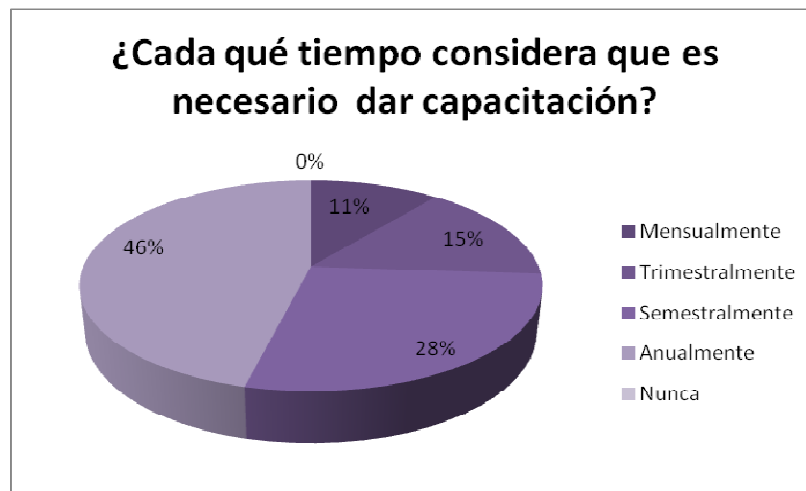
Interpretación: Se puede observar en la grafica que la mayor cantidad de personas que trabajan en la empresa están de acuerdo que se los capacite previo a una encuesta.

7. ¿Cada qué tiempo considera que es necesario capacitar a los trabajadores?

TABLA # 7

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Mensualmente	7	10,77
Trimestralmente	10	15,38
Semestralmente	18	27,69
Anualmente	30	46,15
Nunca	0	0,00
TOTAL	65	100

GRAFICO # 7



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 7 personas que representan el 10.77% consideraron que es necesario que se los capacite mensualmente, 10 personas que representan el 15.38% consideraron que es necesario que se los capacite trimestralmente, 18 personas que representan el 27.69% consideraron que es necesario que

se los capacite semestralmente, 30 personas que representan el 46.15% consideraron que es necesario que se los capacite anualmente y ninguna estuvo en desacuerdo para que se lo capacite.

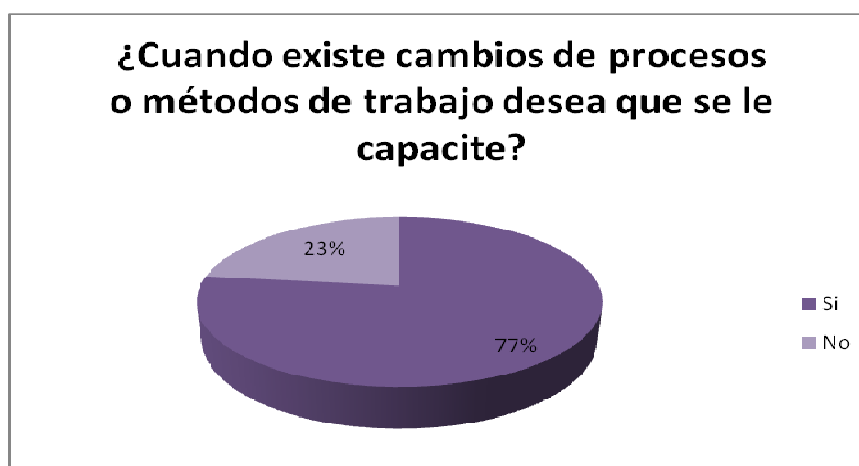
Interpretación: Se puede observar en la grafica que la mayor cantidad de personas que trabajan en la empresa desean que se lo capacite anualmente para poder estar al día con las nuevas técnicas y con el manejo de las maquinas implementadas en el transcurso del año.

8. ¿Cuando existe cambios de procesos o métodos de trabajo desea que se le capacite?

TABLA # 8

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Si	50	76,92
No	15	23,08
TOTAL	65	100

GRAFICO # 8



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 50 personas que representan el 76.92% consideraron que es necesario que se los capacite cuando exista cambios de procesos o métodos de trabajo, mientras que 15 personas que representan el 23.08% no ven la necesidad de que se los capacite.

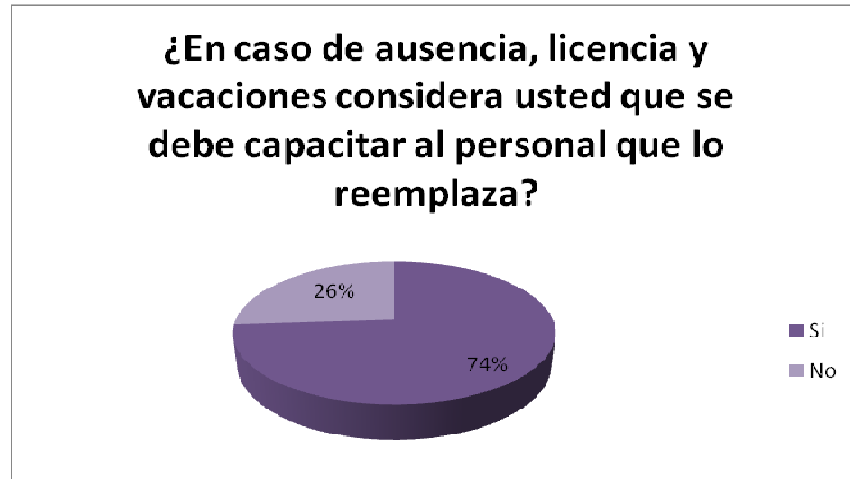
Interpretación: Se puede observar en la grafica que la mayor cantidad de personas que trabajan en la empresa están de acuerdo en que se les capacite cuando existan cambios de procesos o métodos de trabajo para mejorar su desempeño y de esta manera optimizar recursos y trabajar eficazmente.

9. ¿En caso de ausencia, licencia y vacaciones considera usted que se debe capacitar al personal que lo reemplaza?

TABLA # 9

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Si	48	73,85
No	17	26,15
TOTAL	65	100

GRAFICO # 9



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 48 personas que representan el 73.85% consideraron que es necesario que se los capacite en caso de ausencia, licencia y vacaciones a los trabajadores, mientras que 17 personas que representan el 26.15% no ven la necesidad de que se los capacite al trabajador.

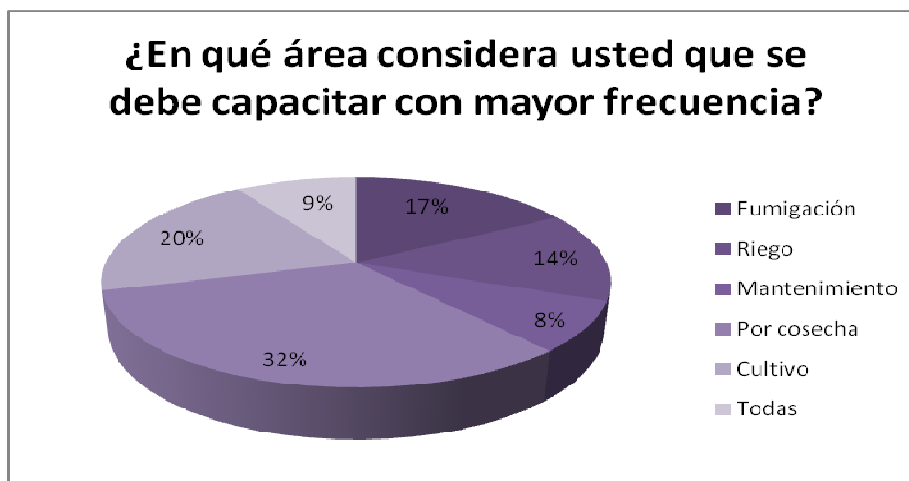
Interpretación: Se puede observar en la grafica que la mayor cantidad de personas que trabajan en la empresa están de acuerdo en que se les capacite en caso de ausencia, licencia y vacaciones a los trabajadores para no tener inconvenientes y problemas en la entrega del producto.

10. ¿En qué área considera usted que se debe capacitar con mayor frecuencia?

TABLA # 10

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Fumigación	11	16,92
Riego	9	13,85
Mantenimiento	5	7,69
Pos cosecha	21	32,31
Cultivo	13	20,00
Todas	6	9,23
TOTAL	65	100

GRAFICO # 10



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 11 personas que representan el 16.92% consideraron que se debe capacitar con mayor frecuencia en el área

de fumigación, 9 personas que representan el 13.85% consideraron que se debe capacitar con mayor frecuencia en el área de riego, 5 personas que representan el 7.69% consideraron que se debe capacitar con mayor frecuencia en el área de mantenimiento, 21 personas que representan el 32.31% consideraron que se debe capacitar con mayor frecuencia en el área de pos cosecha, 13 personas que representan el 20% consideraron que se debe capacitar con mayor frecuencia en el área de cultivo y 6 personas que representan el 9.23% consideraron que se debe capacitar con mayor frecuencia a todas las áreas.

Interpretación: Se puede observar en la grafica que la mayor cantidad de personas que trabajan en la empresa consideran que se debe capacitar con mayor frecuencia a la área de pos cosecha ya que aquí es donde se procesa la flor.

11. ¿En que se debería preocupar más la empresa para que usted como trabajador mejore su desempeño y por ende aumente el rendimiento?

TABLA # 11

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1. Las condiciones de trabajo	13	20,00
2. Grado de capacitación	11	16,92
3. Salud física y emocional	15	23,08
4. Grado de colaboración entre compañeros	5	7,69
5. Grado de motivación hacia la actividad que realiza	11	16,92
6. Todas	10	15,38
TOTAL	65	100

GRAFICO # 11



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 13 personas que representan el 20% consideraron que la empresa debe preocuparse en las condiciones de trabajo para mejorar su desempeño, 11 personas que representan el 16.92% consideraron que la empresa debe preocuparse en el grado de capacitación de cada trabajador, 15 personas que representan el 23.08% consideraron que la empresa debe preocuparse en la salud física y emocional de cada trabajador, 5 personas que representan el 7.69% consideraron que la empresa debe preocuparse en el grado de colaboración entre compañeros, 11 personas que representan el 16.92% consideraron que la empresa debe preocuparse en el grado de motivación hacia la actividad que realiza y 10 personas que representan el 15.38% consideraron que la empresa debe preocuparse en todas las opciones antes nombradas para que el trabajador mejore su desempeño y pueda rendir muy bien en el área asignada.

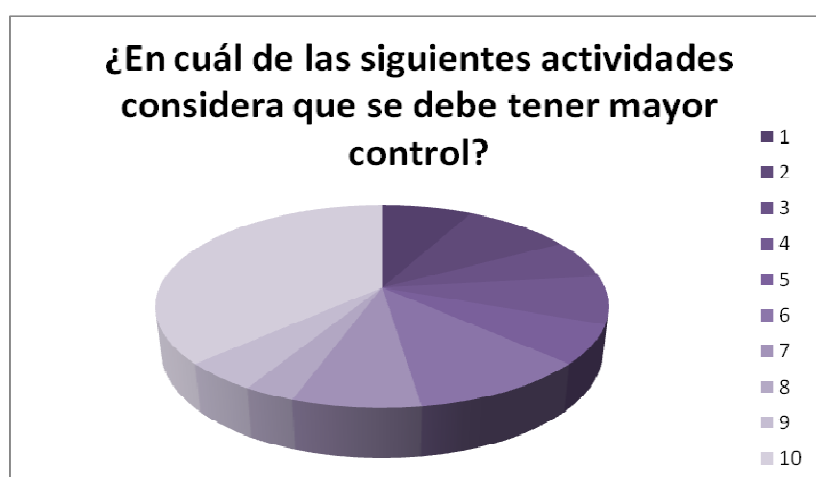
Interpretación: Se puede observar en la grafica que la mayor cantidad de personas que trabajan en la empresa consideran que la misma debe preocuparse en la salud física y emocional de cada trabajador ya que es lo más importante para que rinda muy bien en el horario establecido.

12. ¿En cuál de las siguientes actividades considera que se debe tener mayor control?

TABLA # 12

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Desyeme	5	7,69
Corte de flor	6	9,23
Cosecha	4	6,15
Descabece de tallos	5	7,69
Recorte de camas	4	6,15
Desyerbe	7	10,77
Riego de agua	5	7,69
Alzada de camas	2	3,08
Escobillado de hojas	3	4,62
Todas	24	36,92
TOTAL	65	100

GRAFICO # 12



Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Ma. José Vilcaguano

Fecha: 14 de julio del 2010

Análisis: De la encuesta realizada a 65 trabajadores de la empresa, 5 personas que representan el 7.69% consideraron que en el desyeme se debe tener mayor control, 6 personas que representan el 9.23% consideraron que en el corte de flor se debe tener mayor control, 4 personas que representan el 6.15% consideraron que en el cosecha se debe tener mayor control, 5 personas que representan el 7.69% consideraron que en el descabece de tallos se debe tener mayor control, 4 personas que representan el 6.15% consideraron que en el recorte de camas se debe tener mayor control, 7 personas que representan el 10.77% consideraron que en el desyerbe se debe tener mayor control, 5 personas que representan el 7.69% consideraron que en el riego de agua se debe tener mayor control, 2 personas que representan el 3.08% consideraron que en la alzada de camas se debe tener mayor control, 3 personas que representan el 4.62% consideraron que en el escobillado de hojas se debe tener mayor control, 24 personas que representan el 36.92% consideraron se debe tener mayor control en todas las actividades que se realizan en la empresa.

Interpretación: Se puede observar en la grafica que la mayor cantidad de personas que trabajan en la empresa, consideran que se debe tener mayor control en todas las actividades

4.2 VERIFICACION DE LA HIPOTESIS

Formulación de la Hipótesis

H1 = La implementación de un plan de capacitación grupal a los trabajadores de la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A., SI ayudará a mejorar su desempeño laboral.

Ho = La implementación de un plan de capacitación grupal a los trabajadores de la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A., NO ayudará a mejorar su desempeño laboral.

Definición del nivel significación.

El nivel de significación escogido para la investigación fue del 5%.

Ver Anexo 2

Elección de la prueba estadística

Para la verificación de la hipótesis se escogió la prueba del Chi cuadrado, cuya fórmula es:

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

O = Datos observados

E = Datos Esperados

PREGUNTA # 8

¿Cuando existen cambios de procesos o métodos de trabajo desea que se le capacite?

SI

NO

PREGUNTA # 9

¿En caso de ausencia, licencia y vacaciones considera usted que se debe capacitar al personal que lo reemplaza?

SI

NO

TABLA # 13

Tabla de frecuencias observadas

Encuesta \ Respuesta	Si	No	Total
Pregunta 8	50	15	65
Pregunta 9	48	17	65
TOTAL	98	32	130

Zona de aceptación o rechazo

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

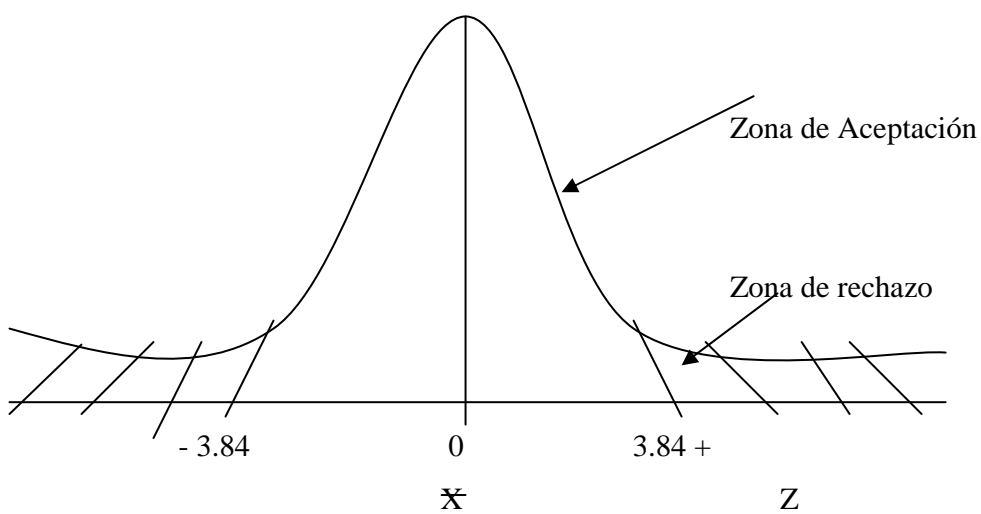
$$gl = (2 - 1) (2 - 1)$$

$$gl = (1) (1)$$

$$gl = 1$$

El valor tabulado de χ^2 (χ^2_t) con 1 grado de libertad y un nivel de significación del 5% es de 3.84, es decir:

$$X^2_T = 3.84$$



Cálculo matemático

TABLA # 14

O	E	O - E	(O - E)²	$\frac{(O - E)^2}{E}$
50	$(98 \times 65) / 130 = 49$	1	1	0,02
15	$(98 \times 65) / 130 = 49$	-34	1156	23.59
48	$(32 \times 65) / 130 = 16$	32	1024	64
17	$(32 \times 65) / 130 = 16$	1	1	0.06
			$X^2 =$	87.67

4.3.1 Decisión

El valor de $X^2_t = 3.84 < X^2_c = 87.67$, por consiguiente se acepta la hipótesis alterna, es decir, la implementación de un plan de capacitación grupal sí incide en el mejoramiento del desempeño laboral.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

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

- Mediante la investigación se conoció que el recurso humano es el activo más importante e integral de toda organización, es decir es la base cierta de la ventaja competitiva dentro del ámbito empresarial.
- La investigación realizada ayudó para reflexionar sobre la importancia que tiene el capacitar al personal, ya que es el eje más importante dentro de toda empresa.

- La investigación permitió conocer que el nivel de exigencia de medición de resultados para los servicios internos, como lo es la capacitación, es sustancialmente menor de lo que lo es para los procesos productivos o centrales de la organización.
- Existen sustanciales diferencias entre la cantidad y la calidad de las mediciones que se realizan en los procesos terminales respecto de las que se hacen en los procesos intermedios, como lo es la capacitación.
- La empresa provee las herramientas de seguridad necesarias, para precautelar su integridad física, biológica y psicológica.

5.2 RECOMENDACIONES

Luego de realizado la investigación se sugiere:

- Poner mayor énfasis en el recurso humano ya que es eje primordial de toda empresa, es decir preocuparse de las necesidades y/o problemas de todo trabajador para que se sientan a gusto de trabajar y por ende rinda cada día mejor.
- Establecer un plan de capacitación adecuado en el cual participen los trabajadores a fin de que mejore su desempeño, y ayude a cumplir con los objetivos de la empresa en el menor tiempo posible, con menor costo.
- Implementar con mayor frecuencia programas de capacitación para los trabajadores; es decir para que el personal se sienta importante dentro de la empresa y por ende realice mejor las actividades asignadas.
- Por el adelanto tecnológico, y en función de las necesidades, seguirá implementándose más equipos de seguridad.

CAPITULO VI
6. PROPUESTA

PLAN DE CAPACITACION PREVENTIVA Y CORRECTIVA PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ENCHANTED ROSES ENROSES S.A. EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI.

6.1 DATOS INFORMATIVOS

Empresa: Enchanted Roses Enroses S.A.

Provincia: Cotopaxi

Cantón: Latacunga

Parroquia: Poaló

Dirección: Vía a Poaló principal s/n frente a Explocem

Teléfonos: 032721534 – 098226607

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Frente a la problemática socioeconómica y el avance vertiginoso de la ciencia y tecnología, que trae consigo la globalización a nivel mundial, se busca alternativas de solución, a través de la capacitación de los trabajadores de la empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A., ya que es el factor más importante dentro de la misma, es decir mediante la capacitación que es base fundamental para conocer el manejo de nuevas herramientas metodológicas que ayudará a optimizar los recursos económico, tiempo, humano, material con el fin de innovar, descubrir y generar nuevos conocimientos, permitiéndoles desarrollar de mejor manera sus habilidades en todas las áreas.

6.3 JUSTIFICACIÓN

El presente Plan de Capacitación se la realizó por las siguientes razones:

- Mejorar el desempeño de todos los trabajadores en las diferentes áreas, para lo cual es necesario una capacitación continua a todos los actores involucrados en el proceso enseñanza – aprendizaje.
- Mantener al trabajador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.
- Lograr la integración del trabajador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa.
- Permitir que el trabajador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el desempeño, la moral y el ingenio creativo del colaborador.
- Elevar el nivel de desempeño de los trabajadores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.

6.4 OBJETIVOS

La presente investigación pretende alcanzar los siguientes objetivos:

Objetivo general

- Diseñar un plan de capacitación preventiva y correctiva en la empresa ENCHANTED ROSES S.A., para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Objetivos específicos

- Actualizar permanentemente los conocimientos científicos y tecnológicos de los trabajadores de las distintas áreas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y desempeño colectivo.

6.5 ANALISIS DE FACTIBILIDAD

Socio-cultural

Al diseñar un plan de capacitación se tiene presente el aspecto socio-económico ya que en primer lugar, dentro de toda empresa debe fomentarse, buenas relaciones de amistad entre los trabajadores y los ejecutivos, permitiendo de esta manera desempeñar mejor su trabajo.

En segundo lugar, debe implementarse la cultura de la responsabilidad y del buen trato, factores importantes, que cohesionan de mejor manera al recurso humano, pues la existencia de las diferencias individuales, que son el resultado de las variables herencia y medio ambiente, son las que determinan consecuentemente sus peculiaridades respecto al lenguaje, la estética, la religión, los valores, la estructura familiar y social, que influyen en el comportamiento del cada individuo.

Tecnológica

Nuestro país, es todavía débil, tanto en investigación como en el nivel tecnológico, puesto que vienen de los países industrializados y los mismos que son vendidos o

trasferidos a un alto costo. Esta es la razón por la que la tecnología es un elemento sumamente importante para el desarrollo de todas las actividades del hombre.

Es por eso que toda empresa, debe estar lista para enfrentar a cualquier cambio, es decir para adaptarse tanto en el área administrativa como ejecutiva de los gerentes, mandos medios y trabajadores de la empresa.

Organizacional

La estructura organizacional constituye otro factor importante dentro del desarrollo de toda empresa industrial o de negocios, ya que consiste en observar con detenimiento todos los elementos del medio ambiente circundante al trabajador, con el propósito de aplicar estrategias, métodos y procedimientos que confluyan para el desarrollo de la empresa en mención. No está por demás en recalcar o en insistir la necesidad de un diagnóstico previo para identificar debilidades en cuanto organigramas estructural y funcional que son las encargadas en la toma de decisiones dentro de la misma empresa.

Equidad de género

Es uno de los temas que no debe olvidarse, ya que en los momentos actuales nuestra sociedad ha sufrido cambios positivos, reduciendo el machismo y transformándose en dos entes complementarios o lo que es lo mismo la distribución de deberes y derechos del hombre y la mujer dentro de la estructura familiar. Por esta razón el plan propuesto debe involucrarse a hombres y mujeres de la empresa.

Ambiental

No se debe dejar de lado el entorno ambiental, tanto físico como social esto es tomar en cuenta, la temperatura, la humedad o sequedad del suelo, la presión atmosférica y con mayor énfasis la estructura familiar, los diferentes estratos del proceso educativo, el jardín, la escuela, el colegio y la universidad; además las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, los vecinos del lugar donde vive, los miembros de clubes deportivos a los que está afiliado el trabajador, la religión que profesa y la percepción ideológica dentro del ámbito político.

Económico-financiera

En el ámbito financiero, la propuesta es factible, ya que participaran personal capacitado de la misma empresa y profesionales de instituciones dedicadas a la formación del personal; es decir el gerente destinara una cantidad de dinero para contratar personal idóneo, logrando así, obtener buenos resultados tanto en el mejoramiento del desempeño, como en el aumento de ingresos económicos.

Legal

La empresa está legalmente constituido y está sujeta al código de trabajo, además está basada en estatutos formulados por los ejecutivos; por lo tanto la elaboración de la propuesta no tiene contradicción, ya que la ejecución va en bien de la misma, es decir va ayudar a que el colaborador mejore su desempeño y trabaje con responsabilidad, permitiendo de esta manera que la empresa cumpla con sus objetivos.

6.6 FUNDAMENTACION

La capacitación

Es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la empresa, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización. Proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto. De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora.

La capacitación será implementada, previo un diagnostico en el que se determinara las necesidades y los problemas de los trabajadores.

Conceptos de capacitación escritos por diversos autores relacionados con el tema:

- Es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal en conductas produciendo una cambio positivo en el desempeño de

sus tareas. El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo. (Aquino y otros, 1997)

- "La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal." (Blake, O., 1997)
- "La capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia el trabajo) a esas necesidades" (Gore, E., 1998)
- "El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Se orienta hacia la cuestiones de desempeño de corto plazo." (Bohlander, G. y otros; 1999)
- "La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores." (Siliceo; 1996)
- "Es el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso." (Blake; 2000)

- “La capacitación es el Conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.” (NC 3000; 2007)

Tipos de Capacitación

- Capacitación Inductiva

Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

- Capacitación Preventiva

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

- Capacitación Correctiva

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

- Capacitación para el Desarrollo de Carrera

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

➤ Formación

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

➤ Actualización

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico -tecnológicos en una determinada actividad.

➤ Especialización

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a una área determinada de actividad.

➤ Perfeccionamiento

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

➤ **Complementación**

Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

▪ **Nivel Básico**

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa.

Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

▪ **Nivel Intermedio**

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.

Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

▪ **Nivel Avanzado**

Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.

Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Empresa.

Modalidad adecuada de capacitación

CURSO

- Evento de capacitación formal.
- Desarrolla la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Puede combinar la teoría y la práctica.
- Su duración depende del tiempo disponible y contenidos, en promedio 20 horas.
- Se emplea cuando se desea involucrar al trabajador en actividades más teóricas.

TALLER

- Evento de capacitación que desarrolla temas vinculados a la práctica.
- Es de corta duración (menor de 12 horas)

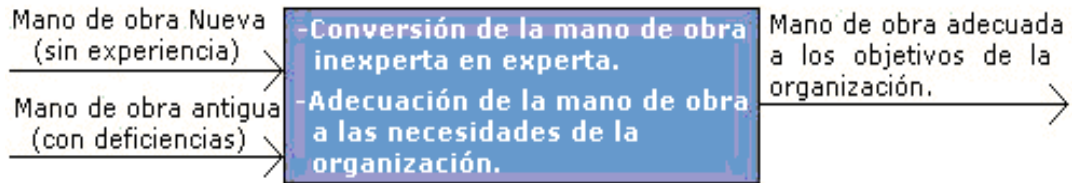
SEMINARIO

- Tiene como objetivo la investigación o estudio de temas.
- Los participantes fungen como investigadores.
- Se conforman por grupos de discusión y análisis de temas.
- Su duración es corta (2 a 4 horas diarias aproximadamente).
- Se utiliza para tener un conocimiento más profundo de determinados temas y/o situaciones.

CONFERENCIA

- Su finalidad es proporcionar información, datos, temas, etc.
- El ponente debe ser un experto que explique, ilustre, etc.
- Su duración es relativa, depende de la prolongación de las sesiones.
- Se lleva a cabo principalmente para capacitar al personal de nivel directivo y cuando se dispone de poco tiempo para el desarrollo de un tópico o grupo de ellos.

¿Por qué capacitar?



"En cualquier institución importante, sea empresa, organismo estatal o cualquier otra, la capacitación y desarrollo de su potencial humano es una tarea a la cual los mejores dirigentes han de dedicar enorme tiempo y atención" Peter Drucker.

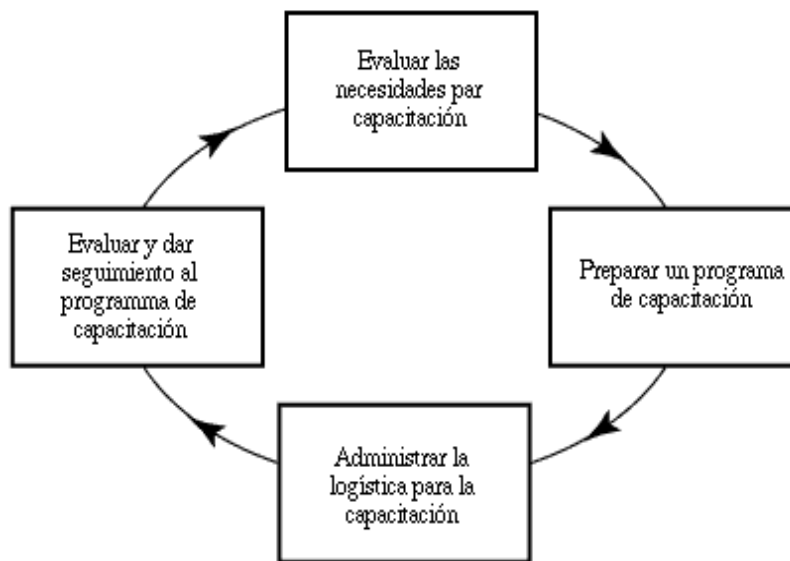
Hay muchas razones por las cuales una organización debe capacitar a su personal, pero una de las más importantes es el contexto actual. Y con esto me refiero a que vivimos en un contexto sumamente cambiante. Ante esta circunstancia, el comportamiento se modifica y nos enfrenta constantemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo y por eso es debemos estar siempre actualizados. Por lo tanto las empresas se ven obligadas a encontrar e instrumentar mecanismos que les garanticen resultados exitosos en este dinámico entorno. Ninguna organización puede permanecer tal como está, ni tampoco su recurso más preciado (su personal) debe quedar rezagado y una de las formas más eficientes para que esto no suceda es capacitando permanentemente.

Las personas son esenciales para la organización y ahora más que nunca, su importancia estratégica está en aumento, ya que todas las organizaciones compiten a través de su personal. El éxito de una organización depende cada vez más del conocimiento, habilidades y destrezas de sus trabajadores. Cuando el talento de los empleados es valioso, raro y difícil de imitar y sobre todo organizado, una empresa puede alcanzar ventajas competitivas que se apoyan en las personas.

Por esto la razón fundamental de por qué capacitar a los empleados consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. Porque las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias. Y para esto no existe mejor

medio que la capacitación, que también ayuda a alcanzar altos niveles de motivaciones, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de la organización. No debemos olvidarnos que otro motivo importante del por qué capacitar al personal, son los retos mencionados anteriormente.

Ciclo de capacitación



El proceso de sistemas de capacitación

Este enfoque presenta a la capacitación como un proceso administrativo complejo, compuesto de diferentes fases.

Debido a que la meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, es preciso desarrollar programas que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales, ya que todo debe guardar una coherencia interna dentro de la organización.

A fin de tener programas de capacitación eficaces y que tengan un impacto máximo en el desempeño individual y organizacional, se recomienda usar este enfoque sistemático con una progresión de las siguientes fases, que primero las enumero y a continuación las describiré:

1. Evaluación de necesidades
2. Diseño de programas
3. Instrumentación
4. Evaluación

FASE 1: Detectar necesidades de capacitación

La búsqueda de necesidades de capacitación es la clarificación de las demandas educativas de los proyectos prioritarios de una empresa.

Los gerentes y el personal de Recursos Humanos deben permanecer alerta a los tipos de capacitación que se requieren, cuándo se necesitan, quién los precisa y qué métodos son mejores para dar a los empleados el conocimiento, habilidades y capacidades necesarias.

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

Los principales medios utilizados para la determinación de necesidades de capacitación son: Evaluación de desempeño; Observación; Cuestionarios; Solicitud de supervisores y gerentes; Entrevistas con supervisores y gerentes; Reuniones interdepartamentales; Examen de empleados; Modificación de trabajo; Entrevista de salida; Análisis de cargos.

Además de estos medios, existen algunos indicadores de necesidades de capacitación. Estos indicadores sirven para identificar eventos que provocarán futuras necesidades de capacitación (indicadores a priori) o problemas comunes de necesidades de entrenamiento ya existentes (indicadores a posteriori)

Indicadores a priori son por ejemplo: Modernización de maquinarias y equipos; Producción y comercialización de nuevos productos o servicios; Expansión de la empresa y admisión de nuevos empleados; Reducción del número de empleados.

Indicadores a posteriori son por ejemplo: Calidad inadecuada de la producción; Baja productividad; Relaciones deficientes entre el personal; Número excesivo de quejas.

FASE 2: Diseño del programa de capacitación

La determinación de necesidades de capacitación debe suministrar las siguientes informaciones, para que el programa de capacitación pueda diseñarse:

- ¿QUÉ debe enseñarse?
- ¿QUIÉN debe aprender?
- ¿CUÁNDO debe enseñarse?
- ¿DÓNDE debe enseñarse?
- ¿CÓMO debe enseñarse?
- ¿QUIÉN debe enseñar?

Debemos tener en cuenta que el programa debe elaborarse de tal manera que, al descubrir nuevas necesidades, los cambios que se realicen en el programa no sean violentos ya que esto podría ocasionar una desadaptación en el entrenado y un cambio de actitud hacia la capacitación.

Los expertos creen que el diseño de capacitación debe enfocarse al menos en cuatro cuestiones relacionadas:

- Objetivos de capacitación
 - Deseo y motivación de la persona
 - Principios de aprendizaje
 - Características de los instructivos
-
- Objetivos de capacitación:

Una buena evaluación de las necesidades de capacitación conduce a la determinación de objetivos de capacitación y estos se refieren a los resultados deseados de un programa de entrenamiento.

- Disposición y motivación de la persona:

Existen dos condiciones previas para que el aprendizaje influya en el éxito de las personas que lo recibirán. La buena disposición, que se refiere a los factores de madurez y experiencia que forman parte de sus antecedentes de capacitación.

Las siguientes seis estrategias pueden ser esenciales:

- Utilizar el refuerzo positivo
- Eliminar amenazas y castigos
- Ser flexible
- Hacer que los participantes establezcan metas personales
- Diseñar una instrucción interesante
- Eliminar obstáculos físicos y psicológicos de aprendizaje

- Principios de aprendizaje

Los principios de aprendizaje constituyen las guías de los procesos por los que las personas aprenden de manera más efectiva. Mientras más utilicen estos principios en el aprendizaje, más probabilidades habrá de que la capacitación resulte efectiva. El éxito o fracaso de un programa de capacitación, suele relacionarse con dichos principios. Algunos de estos principios son: participación, repetición, retroalimentación, etc.

- Características de los instructores

El éxito de cualquier actividad de capacitación dependerá en gran parte de las habilidades de enseñanza y características personales de los instructores. Estos responsables del entrenamiento, son las personas situadas en cualquier nivel jerárquico expertos o especializados en determinada actividad o trabajo y que transmite sus conocimientos de manera organizada. Estos maestros deben ser líderes, es decir, personas que sepan guiar a un grupo, que sepan crear en el alumno o colaborador un vivo deseo de superación personal, líderes que sepan señalar el camino que ha de seguirse.

Las características esenciales y deseables que debe tener todo instructor son: conocimiento del tema, adaptabilidad, facilidad para las relaciones humanas, sinceridad, sentido del humor, interés, motivación por la función, entusiasmo, capacidades didácticas, instrucciones claras, asistencia individual, entre otras.

FASE 3: Implementar el programa de capacitación

Existe una amplia variedad de métodos para capacitar al personal que ocupa puestos no ejecutivos. Uno de los métodos de uso más generalizado es la capacitación en el puesto de trabajo, porque proporciona la ventaja de la experiencia directa, así como una oportunidad de desarrollar una relación con el superior y el subordinado. Es un método por el cual los trabajadores reciben la capacitación de viva voz de su supervisor o de otro capacitador. En la capacitación de aprendices, las personas que ingresan a la empresa reciben instrucciones y prácticas minuciosas, tanto dentro como fuera del puesto, en los aspectos teórico y prácticos del trabajo.

A continuación se nombrarán algunas de las dimensiones de la capacitación:

La capacitación de inducción, comienza y continúa durante todo el tiempo que un empleado presta sus servicios en una organización. Al participar en un programa formal de inducción, los empleados adquieren conocimientos, habilidades y actitudes que elevan sus probabilidades de éxito en la organización.

La capacitación en habilidades, la capacitación de equipos y la capacitación de diversidad tienen una importancia fundamental en las organizaciones actuales.

La capacitación combinada consiste en programas de entrenamiento que combinan la experiencia práctica del trabajo, con la educación formal en clases.

Los programas de internado revisten especial eficacia porque brindan experiencia en el puesto y fuera de éste.

Otros métodos fuera del trabajo incluyen las conferencias o discusiones, la capacitación en el aula, la instrucción programada, la capacitación por computadora, las

simulaciones, los circuitos cerrados de televisión, la capacitación a distancia y los discos interactivos de video, entre otros.

FASE 4: Evaluación del programa de capacitación

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos, en la cual se intenta responder preguntas tales como: ¿Qué estamos obteniendo de los programas de capacitación? ¿Estamos usando productivamente nuestro tiempo y nuestro dinero? ¿Hay alguna manera de demostrar que la formación que impartimos es la adecuada?

La capacitación debe evaluarse para determinar su efectividad. La experiencia suele mostrar que la capacitación muchas veces no funciona como esperan quienes creen e invierten en ella. Los costos de la capacitación siempre son altos en términos de costos directos y aun más importantes, de costos de oportunidad. Los resultados, en cambio, suelen ser ambiguos, lentos y en muchos casos, más que dudosos.

La evaluación debe considerar dos aspectos principales:

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

En este punto existen diferentes modelos, los cuales ya fueron mencionados anteriormente, para evaluar hasta qué punto los programas de capacitación mejoran el aprendizaje, afectan el comportamiento en el trabajo, e influyen en el desempeño final de una organización. Por desgracia pocas organizaciones evalúan bien sus programas de capacitación.

6.7 METODOLOGIA- MODELO OPERATIVO

El plan de capacitación preventiva y correctiva se ejecutara de la siguiente manera

Se conformarán Equipos de Alto desempeño para desarrollar y ejecutar el Plan de Capacitación. El taller será dinámico, con participación activa de los miembros y de los equipos que se conformen. Se proyectarán transparencias y se entregará el material de soporte necesario. De igual manera se entregará certificados de participación y compromiso por parte de los integrantes de la empresa.

OBJETIVO:

Desarrollar en los trabajadores habilidades y destrezas individuales y de grupo; como por ejemplo el trabajo en equipo, para generar sinergias positivas de acciones multidisciplinarias a fin de mejorar su desempeño, orientándolos a la efectividad de resultados y al logro de la Visión y Misión Empresarial.

POLITICAS:

- Duración: 2 horas laborales desarrolladas en 5 días. Se otorgará certificados de participación y aprobación después de realizar la evaluación.
- Los certificados de participación se entregarán a todo el personal que asista al programa de capacitación.
- Se dará un refrigerio al final de la semana de la capacitación.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa que de alguna manera, su labor involucre mejorar las interrelaciones entre colaboradores y el desempeño en sus actividades, así como mejorar la imagen institucional.

CONTENIDO:

- El Plan de capacitación: Proceso de la flor desde el inicio hasta el final.

- Desarrollo de habilidades y destrezas de los trabajadores: manejo de las maquinas, corte de la flor, etiquetado, proceso de la flor.
- Desarrollo del trabajo en Equipos: Cultura Organizacional, Calidad Total, Administración del Cambio, Reingeniería de Procesos.
- Evaluación del Potencial Humano: Potencial Intelectual, Moral, Motivación, Liderazgo, iniciativa, Inteligencia Emocional.
- Conclusiones y recomendaciones para mejorar el desempeño potencial humano.

RECURSOS

Los recursos que se necesitan para llevar a cabo estos programas de capacitación con los cuales se mejorará el desempeño del personal son los siguientes:

- Humanos

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados en administración, Psicólogos, etc.

- Materiales

Infraestructura.- Las actividades de capacitación se desarrollaran en el salón de conferencias de la empresa.

Mobiliario, Equipo Y Otros.- está conformado por carpetas, mesas de trabajo, pizarra, esferos, marcadores, equipo multimedia y ventilación adecuada.

Documentos técnico – educativo.- entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

- Financiamiento

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución el mismo será de 750.97 dólares.

PRESUPUESTO

Se estima gastar en el plan de capacitación lo siguiente:

RECURSOS	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL
Motivador	\$ 15,00	20 Horas	300,00
Certificados	\$ 1,00	112	112,00
Esferos	\$ 0,30	113	33,90
Marcadores	\$ 0,40	5	2,00
Carpetas	\$ 0,25	112	28,00
Impresiones	\$ 0,05	336	16,80
Alquiler de retro proyector	\$ 5,00	10 días	50,00
Refrigerios	\$ 0,25	560	140,00
		TOTAL	682,70
		10% Imprevistos	68,27
		TOTAL	750,97

PROGRAMA

Los programas que se llevaran a cabo se describen en la siguiente tabla:

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	INCENTIVOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> • INAGURACION DEL TALLER • TALLER AREA DE CULTIVO 	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a todos los trabajadores • Entrega de los materiales para empezar el taller. • Teórica y práctica sobre el corte de la flor. • Charla de motivación. • Juegos recreativos con todos los trabajadores para que se sientan a gusto en el taller. • Evaluación • Dialogar al final con los trabajadores sobre la capacitación • Entrega de certificados y clausura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agradecimiento personal por el esfuerzo que realizan. • Refrigerio al finalizar el taller. • Una palmada en la espalda, saludo cordial y saludo por su nombre. 	<ul style="list-style-type: none"> • cuatro días (8 horas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Salón de conferencia de la empresa previamente instalado los materiales para la explicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto. de RR.HH. • Personal profesional del centro de capacitación FUNDEL. • Supervisores de cada área.

--	--	--	--	--	--	--

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	INCENTIVOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> TALLER ÁREA DE FUMIGACIÓN 	<ul style="list-style-type: none"> Bienvenida a todos los trabajadores Entrega de los materiales para empezar el taller. Teórica y práctica sobre el manejo de la maquinas de fumigación, con que productos, cuando y porque se debe fumigar la flor. Charla de motivación. Juegos recreativos con todos los trabajadores para que se sientan a gusto en el taller. Evaluación Dialogar al final con los trabajadores sobre la capacitación. Entrega de certificados y clausura. 	<ul style="list-style-type: none"> Agradecimiento personal por el esfuerzo que realizan. Refrigerio al finalizar el taller. Una palmada en la espalda, saludo cordial y saludo por su nombre. 	<ul style="list-style-type: none"> cuatro días (8 horas) 	<ul style="list-style-type: none"> Salón de conferencia de la empresa previamente instalado los materiales para la explicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Dpto. de RR.HH. Personal profesional del centro de capacitación FUNDEL. Supervisores de cada área.

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	INCENTIVOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> TALLER ÁREA DE RIEGO 	<ul style="list-style-type: none"> Bienvenida a todos los trabajadores Entrega de los materiales para empezar el taller. Teórica y práctica sobre el manejo de de palas de riego, con que productos, cuando y porque se debe regar el agua. Charla de motivación. Juegos recreativos con todos los trabajadores para que se sientan a gusto en el taller. Evaluación Dialogar al final con los trabajadores sobre la capacitación. Entrega de certificados y clausura. 	<ul style="list-style-type: none"> Agradecimiento personal por el esfuerzo que realizan. Refrigerio al finalizar el taller. Una palmada en la espalda, saludo cordial y saludo por su nombre. 	<ul style="list-style-type: none"> Cuatro días (8 horas) 	<ul style="list-style-type: none"> Salón de conferencia de la empresa previamente instalado los materiales para la explicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Dpto. de RR.HH. Personal profesional del centro de capacitación FUNDEL. Supervisores de cada área.
PROGRAMAS	ACTIVIDADES	INCENTIVOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLES

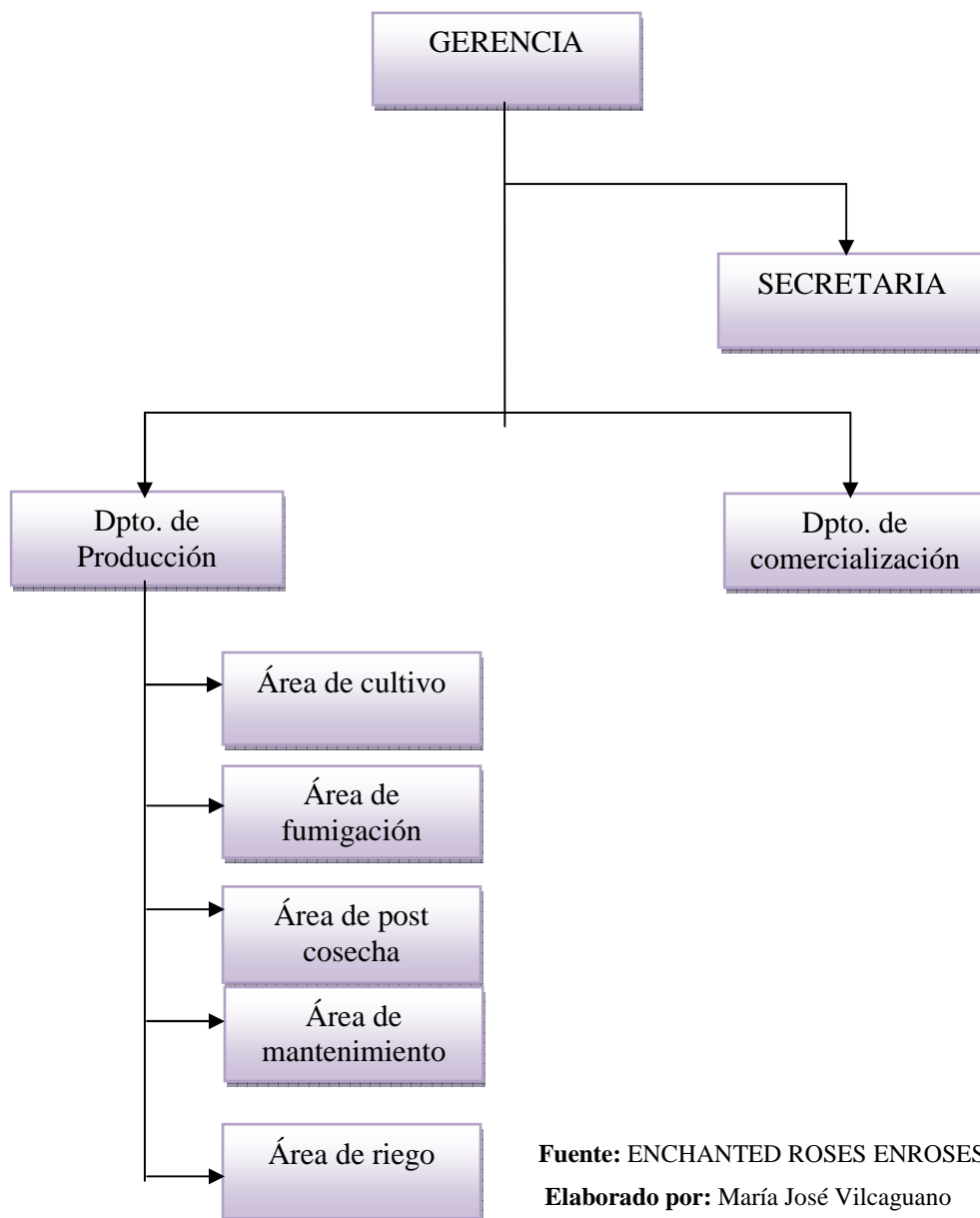
<ul style="list-style-type: none"> TALLER ÁREA DE POST COSECHA 	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a todos los trabajadores • Entrega de los materiales para empezar el taller. • Charla de motivación. • Juegos recreativos con todos los trabajadores para que se sientan a gusto en el taller. • Evaluación • Dialogar al final con los trabajadores sobre la capacitación. • Entrega de certificados y clausura. • Teórica y práctica sobre el detalle de cada una de las actividades que se realiza en esta área. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agradecimiento personal por el esfuerzo que realizan. • Refrigerio al finalizar el taller. • Una palmada en la espalda, saludo cordial y saludo por su nombre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuatro días (8 horas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Salón de conferencia de la empresa previamente instalado los materiales para la explicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto. de RR.HH. • Personal profesional del centro de capacitación FUNDEL. • Supervisores de cada área.
---	---	--	---	---	--

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	INCENTIVOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> TALLER ÁREA DE MANTENIMIENTO 	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a todos los trabajadores • Entrega de los materiales para empezar el taller. • Charla de motivación. • Teórica y práctica sobre el detalle de cada una de las actividades que se realiza en esta área (cambio de plásticos, mantenimiento de las herramientas, cuidado de los espacios verdes de la empresa) • Juegos recreativos con todos los trabajadores para que se sientan a gusto en el taller. • Evaluación • Dialogar al final con los trabajadores sobre la capacitación. • Entrega de certificados y clausura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agradecimiento personal por el esfuerzo que realizan. • Refrigerio al finalizar el taller. • Una palmada en la espalda, saludo cordial y saludo por su nombre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuatro días (8 horas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Salón de conferencia de la empresa previamente instalado los materiales para la explicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto. de RR.HH. • Personal profesional del centro de capacitación FUNDEL. • Supervisores de cada área.

6.8 ADMINISTRACION DE LA PROPUESTA

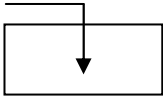
La empresa ENCHANTED ROSES ENROSES S.A. cuenta con un organigrama estructural que será la encargada de administrar la propuesta, esta estructura es la que se muestra a continuación:

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



Fuente: ENCHANTED ROSES ENROSES S.A.

Elaborado por: María José Vilcaguano

REFERENCIA	ELABORADO POR	FECHA
<p data-bbox="427 465 847 488">————— Línea de autoridad</p>  <p data-bbox="627 741 786 763">Línea auxiliar</p> <p data-bbox="437 936 879 958">----- Línea de coordinación</p>	<p data-bbox="960 409 1150 483">MARIA JOSE VILCAGUANO</p>	<p data-bbox="1201 409 1321 528">10 DE AGOSTO DEL 2010</p>

6.9 PREVISION DE LA EVALUACION

El plan de monitoreo y evaluación son necesarios ya que ayudará a tomar decisiones oportunas es decir permitirá mantener la propuesta de solución, mejorarla, modificarla, suprimirla o sustituirla. Los encargados de evaluar serán el gerente y el departamento de recursos humanos.

BIBLIOGRAFÍA

BABSON, S. (1978). *Rotación, Depreciación y Obsolescencia del Recurso Humano y Políticas de incentivo para el personal*. Editorial LIMUSA. México.

CHIAVENATO, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Editorial McGraw-Hill. Bogotá.

IBÁÑEZ, M. (2005). *Administración del Recurso Humano en la empresa*. Editorial San Marco. Lima Perú.

MARYSTANY, J. (1973). *Empleo y Desarrollo del personal*. 2^{da}. Edición. Editorial Valleta. Buenos Aires.

RODRÍGUEZ, J. (2005). *Administración moderna del Personal*. 7^a Edición. Editorial LIMUSA. España.

VALENCIA, R. (2007). *Administración moderna del personal*. 7^{ma}. Edición. Editorial Cengage Learning S.A. México.

BLAKE, O. (2000). *Detección y análisis de las Necesidades de Capacitación*. Editorial Macchi. Argentina.

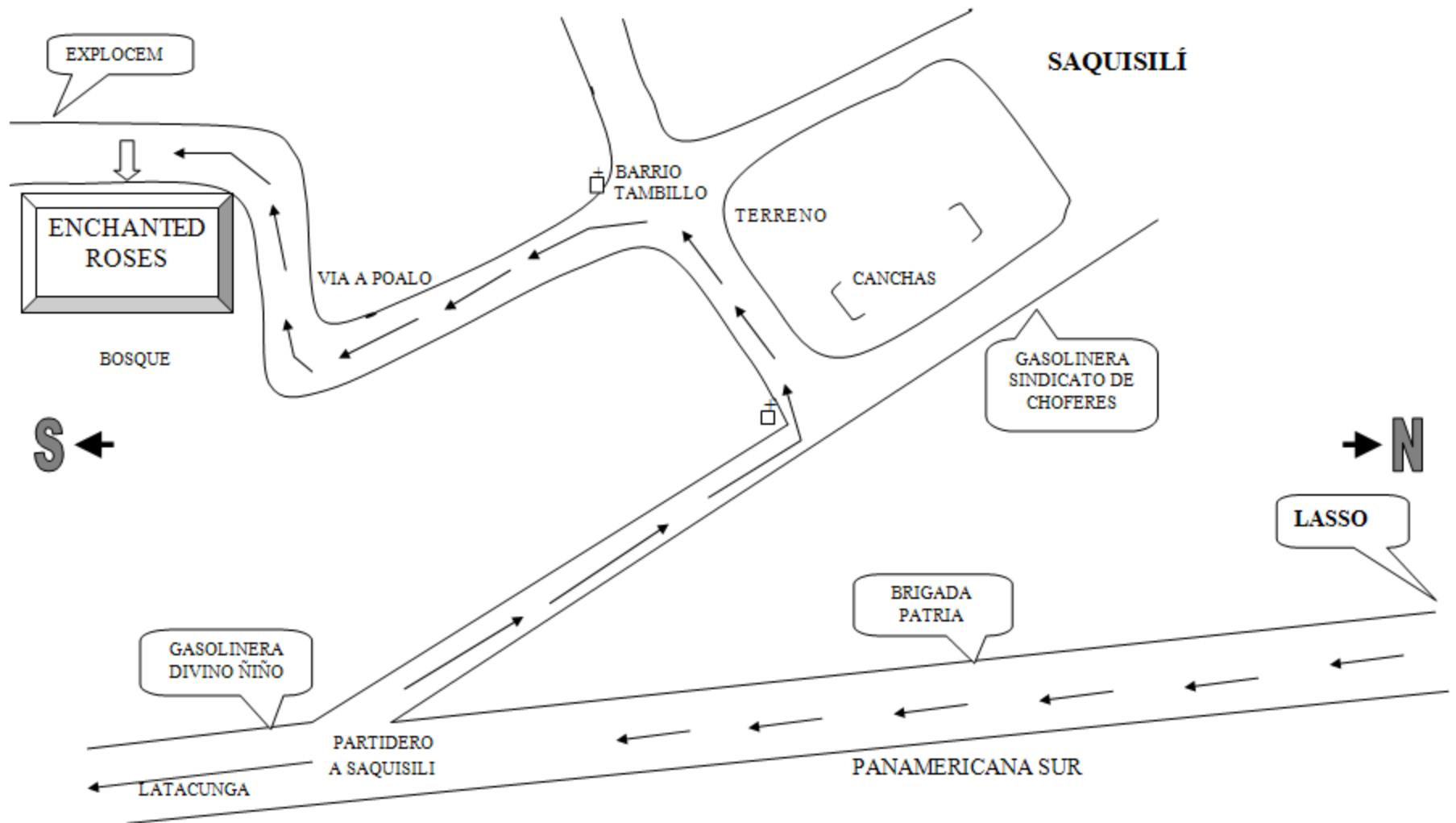
Fuentes electrónicas: internet

http://www.google.com	<i>Mejoramiento continuo del talento humano</i>
http://www.monografias.com	<i>La capacitación del recurso humano</i>
http://www.wikipedia.com	<i>La empresa y el recurso humano</i>
http://www.altavista.com	<i>El talento humano en la organización</i>
http://www.gestiopolis.com	<i>Optimización del recurso humano</i>

ANEXOS

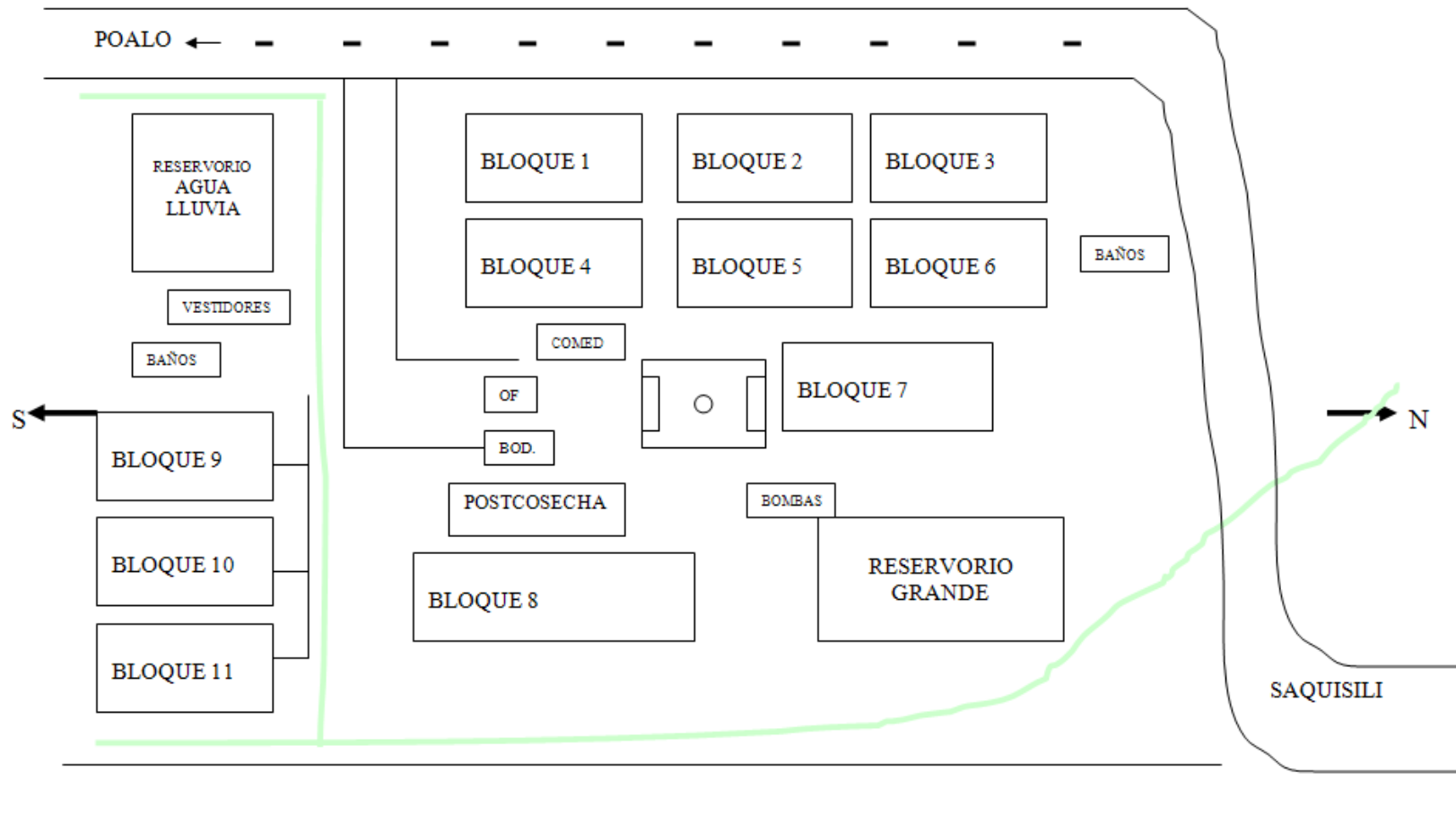
ANEXO 1

CROQUIS DE LA EMPRESA ENNCHANTED ROSES ENROSES S.A.



ANEXO 2

PLANO DE LA EMPRESA ENNCHANTED ROSES ENROSES S.A.



ANEXO 3

FICHA DE OBSERVACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
FICHA DE OBSERVACIÓN No.....

Objeto de Estudio:
Lugar de Observación:
Fecha de la Observación:
Nombre del Investigador:

DESCRIPCIÓN DE LA OBSERVACIÓN

INTERPRETACIÓN DE LA OBSERVACIÓN

ANEXO 4

MARCO MUESTRAL

Albarracin Gallardo Luis Germanico	fumigador	50326753-3
Albarracin Albarracin Segundo Fredy	fumigador	050310371-5
Albarracin Albarracin Segundo Quintillano	Picadores Camas	050074043-6
Albarracin Albarracin Walter Adrián	Empaque	050312578-3
Albarracin Gallardo Luis Darwin	Mantenimiento	050281563-2
Albarracin Gallardo Luis Orlando	Mantenimiento	050319487-0
Almachi Santacruz Alex Fabian	riego	050316739-7
Alvarez Pacheco Carmen Rocio	Embunchadora	050267585-3
Alvarez Pacheco Darwin Geovanny	Trabajos Varios	050297209-4
Briones Zambrano Wilton Harrington	riego	092162773-3
Cajas Alvarez Washington Fernando	Mantenimiento	050193879-9
Cajas Pila Julio Alberto	Pinch	050242730-5
Calapaqui Pallo Gladys Marlene	riego	050283303-1
Calapaqui Toapanta Nelly del Carmen	Cosecha	050223779-5
Camino Herrera Zoila Maribel	Embunchadora	050298488-3
Cañar Jimenez Victor Floresmilo	fumigador	172122906-8
Casa Quinatoa Luis Germanico	Picadores Camas	050327960-6
Casa Quinatoa Luis Manuel	Picadores Camas	050347342-3
Casillas Sillo José Segundo	riego	170598592-5
Chanaluisa Chanaluisa Segundo Rosendo	fumigador	050357254-7
Chango Taipe Washington Ramiro	Cultivo	050245745-0
Changoluisa Oña María Marlene	Embunchadora	050319076-1
Chariguaman Velazque María Lucia	cultivo	050168670-3
Chicaiza Oña María Martha	Embunchadora	050213864-7
Chingo Toapanta Juan Ramiro	Cosecha	180406169-3
Cisneros Blanca Etelvina	cosecha	050200570-5
Cruz Remache Edison Javier	Picadores Camas	050311789-7
Cuyachaming Yanque Blanca Janeth	Cosecha	050289078-3
Defaz Marca Segundo Olmedo	fumigador	050328816-9
Diaz Toaquiiza Mirian Magdalena	Embunchadora	050205586-6
Fernandez Cuenca Victor Antonio	fumigador	110157341-6
Flores Pereira Victor Hugo	fumigador	050181709-2
Gallardo Albarracin Tatiana	cosecha	050198958-6
Gallardo Molina Marco Guillermo	cocosecha	050303277-3
Guanoluisa Pallasco Blanca Ines	desyeme	050342030-9
Guanoluisa Pallasco Segundo Marco	Picadores Camas	050272977-5
Herrera Viera Marcia Ines	Escobillado	050196775-6

Iza Almachi Silvia Esperanza	Cosecha	050174137-5
Iza Chilingua Gladys Esperanza	Embunchadora	050309768-5
Iza Sampedro María Janneth	desyerbe	171643850-0
Landeta Flores Nancy Jomaira	desyerbe	050267795-8
Lasluisa Chuqui Maria Salome	Desyeme	040148126-2
Lema Quinatoa Jose Ricardo	Picadores Camas	050197329-1
Martinez Bravo Cristian Rolando	Postcosecha	050251229-6
Martinez Gallardo Gloria Mercedes	Embunchadora	050236806-1
Martinez Jimenez Angel Alfredo	Picadores Camas	050053428-4
Martinez Martinez Bety Anabel	Cosecha	050256928-8
Martinez Martinez Laura Pilar	Cosecha	050278678-3
Martinez Martinez Lourdes Mercedes	Cosecha	050240786-9
Martinez Martinez Luz Maria	Cosecha	050318429-3
Martinez Martinez Maria Martha	Cosecha	050108336-4
Martinez Toaquiza Edisón Eduardo	fumigador	050364305-8
Masapanta Toapanta Jose Vicente	desyerbe	120051925-2
Mendoza Santos Byron Favian	Picadores Camas	050276733-8
Mera Chilingua Luis Alcides	Cultivo	050175971-6
Murillo Murillo Luis Adrian	Mantenimiento	210050149-9
Murillo Oñate Maria Cecilia	cultivo	050260806-0
Nacevilla Chicaiza Olger Patricio	fumigador	050320562-7
Oña Chilingua Martha Rogelia	Cosecha	050274702-5
Oña Condor Nestor Isaias	Mantenimiento	050135650-5
Oña Guanoquiza Blanca Fabiola	Cosecha	171334841-3
Oña Jacome Cristian Santiago	fumigador	050338316-8
Oña Pallo Segundo Alfonso	riego	171136939-5
Pilatasig Carrera Ana Lucia	Desyeme	050315804-0
Pilatasig Chicaiza María Ofelia	Cosecha	050210916-8
Pilatasig Ilaquiche Angel Marcelo	Mantenimiento	050335457-3
Plasencia Collaguazo Jorge	Picadores Camas	050263428-0
Quinatoa Chuncha María Alexandra	Cosecha	050366824-6
Quinatoa Chuncha Yolanda Maricela	Escobillado	050337503-2
Quiñatoa Chuncha Luis Carlos	Picadores Camas	180336663-0
Quishpe Chanaluisa Janina Soraya	Escobillado	050349341-3
Quishpe Velaña Maria Delia	Embunchadora	050327448-2
Quispe Otacoma Blanca Elizabeth	cultivo	050267841-0
Ramirez Guerrero José Leonardo	cultivo	130977690-2
Rengel Mena Marco Antonio	riego	050274457-6
Salazar Curco Abrahan Isaias	Escobillado	050337540-4
Salazar Ninasunta Daniel Santiago	Desyeme	050351279-0

Sánchez Oña Marco Vinicio	picadora	050300517-5
Santamaria Quevedo Jorge Edgar Patricio	picadora	050052119-0
Santos Chanatasig Luis Eduardo	Riego	050285782-4
Santos Guanoluisa María Magdalena	Cosecha	050366825-3
Santos Guanoluisa Rosa Elvira	Desyeme	050285991-1
Tamayo Noroña Myrian Elena	desyeme	050234140-7
Tasinchano Nacevilla Lorena Nataly	desyerbe	050289187-2
Tiglla Tomalo María Marisol	Cosecha	050320038-8
Tipan Unaicho Nelly Marlene	Embunchadora	050327526-5
Tirado Tirado Flavio Geovanny	fumigador	050302628-8
Toala Castro Martina Leticia	Cosecha	130530209-1
Toapanta Calapaqui Luis Nestor Anibal	Picadores Camas	050262509-8
Toapanta Ochoa Claudia Maribel	Escobillado	050322277-0
Toapanta Ochoa Diana Elizabeth	Postcosecha	050282660-5
Toapanta Ochoa Mario Gonzalo	Picadores Camas	050361142-8
Toapanta Oña Manuel Gilberto	Desyeme	050207926-2
Tocte Salazar David Eduardo	Escobillado	050342366-7
Tocte Salazar Isabel Beatriz	desyeme	050366231-4
Tsukanka Sharup Esthela Cumanda	desyeme	050342234-7
Tutasig Caillagua José Abrahan	desyerbe	050329667-5
Umaginga Diaz Dario Javier	Cohero	050357635-7
Unaicho Tirado Jaqueline Margoth	Embunchadora	050314090-7
Velasque Coyachamin José Rodrigo	riego	050244324-5
Velasque Cuyachamin Blanca Juana	Desyeme	050318228-9
Velasque Cuyachamin María Alexandra	Cosecha	050287927-3
Velasque Cuyachamin María Martha	cosecha	050255529-5
Velasque Unaicho María Rosa	Cosecha	050257600-2
Velasque Unaicho Segundo Efrain	riego	050291138-1
Vilcacundo Pallo Melida	Desyeme	050182943-6
Yanchaguano Toapanta Juan Antonio	riego	050135901-2
Yanchatipan Añarumba Carmen Amelia	escobillado	050255011-4
Yanqui Chanaluisa Blanca Maribel	Cosecha	050299523-6
Yugcha Ninasunta Blanca Yolanda	riego	050282455-0
Yugcha Oña Cecilia Yolanda	Embunchadora	050310599-1
Yugcha Cuyachamin Monica Elizabeth	riego	050316892-5

ANEXO 5
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario N°.....

**ENCUESTA SOBRE LA CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA ENNCHANTED ROSES ENROSES S. A.**

OBJETIVO:

Determinar si los trabajadores de la empresa ENNCHANTED ROSES ENROSES S. A. necesitan cursos de capacitación para motivarse y mejorar su rendimiento laboral.

INSTRUCCIONES:

Distinguido trabajador:

Lea detenidamente cada pregunta y de acuerdo con las preguntas planteadas responda con imparcialidad, marcando con una x.

Sus respuestas son muy importantes para alcanzar nuestro objetivo.

Gracias por su colaboración.

1. Género.

1.1 Masculino

1.2 Femenino

2. Estado Civil.

2.1 Soltero

2.2 Casado

2.3 Viudo

2.4 Divorciado

2.5 Unión libre

3. Nivel Educativo.

3.1 Primaria

3.2 Secundaria

3.3 Superior

3.4 Ninguna

4. ¿Qué tipo de incentivo recibe por parte de la empresa?

4.1 Felicitaciones

4.2 Materiales

4.3 Días libres

4.4 Otros

5. ¿A través de que técnicas de capacitación usted actualizaría su conocimiento para mejorar su desempeño?

5.1 Cursos

5.2 Seminarios

5.3 Talleres

5.4 Conferencias

5.5 Ninguna

6. ¿En una empresa la capacitación debe realizarse previo?

6.1 Una encuesta

6.2 Una necesidad

6.3 Una decisión de los trabajadores

6.4 Una orden del gerente

7. ¿Cada qué tiempo considera que es necesario dar capacitación?

7.1 Mensualmente

7.2 Trimestralmente

7.3 Semestralmente

7.4 Anualmente

7.5 Nunca

8. ¿Cuando existe cambios de procesos o métodos de trabajo desea que se le capacite?

8.1 SI

8.2 NO

9. ¿En caso de ausencia, licencia y vacaciones considera usted que se debe capacitar al personal que lo reemplaza?

9.1 SI

9.2 NO

10. ¿En qué área considera usted que se debe capacitar con mayor frecuencia?

10.1 fumigación

10.2 riego

10.3 Mantenimiento

10.4 Por cosecha

10.5 Cultivo

10.6 Todas

11. ¿En que se debería preocupar más la empresa para que usted como trabajador mejore su desempeño y por ende aumente el rendimiento?

11.1 las condiciones de trabajo

11.2 grado de capacitación

11.3 salud física y emocional

11.4 grado de colaboración entre compañeros

11.5 grado de motivación hacia la actividad que realiza

11.6 Todas

12 ¿En cuál de las siguientes actividades considera que se debe tener mayor control?

- 13.1 desyeme
- 13.2 corte de flor
- 13.3 cosecha
- 13.4 descabece de tallo
- 13.5 recorte de camas
- 13.6 desyerbe
- 13.7 riego de agua
- 13.8 alzada de camas
- 13.9 escobillado de hojas
- 13.10 todas

Fecha de aplicación:.....

Nombre del encuestador:.....

ANEXO 6

Tabla de la Distribución Chi Cuadrado

gl	Nivel de significación				
	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	2.7055	3.8415	5.0239	6.6349	7.8794
2	4.6052	5.9915	7.3778	9.2104	10.5965
3	6.2514	7.8147	9.3484	11.3449	12.8381
4	7.7794	9.4877	11.1433	13.2767	14.8602
5	9.2363	11.0705	12.8325	15.0863	16.7496
6	10.6446	12.5916	14.4494	16.8119	18.5475
7	12.017	14.0671	16.0128	18.4753	20.2777
8	13.3616	15.5073	17.5345	20.0902	21.9549
9	14.6837	16.919	19.0228	21.666	23.5893
10	15.9872	18.307	20.4832	23.2093	25.1881
11	17.275	19.6752	21.92	24.725	26.7569
12	18.5493	21.0261	23.3367	26.217	28.2997
13	19.8119	22.362	24.7356	27.6882	29.8193
14	21.0641	23.6848	26.1189	29.1412	31.3194
15	22.3071	24.9958	27.4884	30.578	32.8015
16	23.5418	26.2962	28.8453	31.9999	34.2671
17	24.769	27.5871	30.191	33.4087	35.7184
18	25.9894	28.8693	31.5264	34.8052	37.1564
19	27.2036	30.1435	32.8523	36.1908	38.5821
20	28.412	31.4104	34.1696	37.5663	39.9969
21	29.6151	32.6706	35.4789	38.9322	41.4009
22	30.8133	33.9245	36.7807	40.2894	42.7957
23	32.0069	35.1725	38.0756	41.6383	44.1814
24	33.1962	36.415	39.3641	42.9798	45.5584
25	34.3816	37.6525	40.6465	44.314	46.928
26	35.5632	38.8851	41.9231	45.6416	48.2898

