



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

CARRERA DE ECONOMÍA

MODALIDAD: PRESENCIAL

Informe final de Investigación previo a la obtención del Título de Economista

TEMA:

“LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS ARTESANOS Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR MUEBLERO DE LA PARROQUIA HUAMBALÓ, CANTÓN PELILEO”

AUTOR: Beatriz Guadalupe Campos Paredes

TUTOR: Eco. Álvaro Hernán Bayas López

Ambato – Ecuador

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

Yo, **Econ. Álvaro Hernán Vayas López** con cédula de identidad N° 1803293727 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS ARTESANOS Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR MUEBLERO DE LA PARROQUIA HUAMBALÓ, CANTÓN PELILEO”** desarrollado por la egresada Campos Paredes Beatriz Guadalupe considero que dicho informe, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Econ. Álvaro Hernán Vayas López

CC. 1803293727

EL TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Ambato, Febrero 2014



Beatriz Guadalupe Campos Paredes

C.C. 1804500955

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente trabajo de Grado o Titulación sobre el tema **“LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS ARTESANOS Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR MUEBLERO DE LA PARROQUIA HUAMBALÓ, CANTÓN PELILEO”** autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

Ambato, Febrero 2014



Beatriz Guadalupe Campos Paredes

C.C. 1804500955

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “**LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS ARTESANOS Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR MUEBLERO DE LA PARROQUIA HUAMBALÓ, CANTÓN PELILEO**” presentada por la Srta. Beatriz Guadalupe Campos Paredes egresada de la Carrera de Economía promoción: Septiembre - Febrero 2012, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

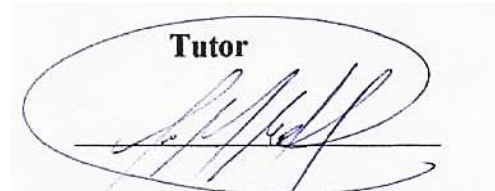


Eco. Diego Proaño. Mg.

Presidente del Tribunal



Eco. Álvaro Vayas L. Mg.

Tutor


Dr. Marcelo Mantilla F. Mg.

Miembro del Tribunal



Eco. Mery Ruiz Mg.

Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

Quiero dedicar este triunfo en mi vida, principalmente a DIOS, a mis padres, y a toda mi familia, y a todas las personas que me brindaron su confianza y su apoyo incondicional para la culminación de mis estudios, principalmente a mis padres y hermanos que son mi apoyo moral con acciones y motivaciones, para no desertar en el transcurso de mi formación universitaria, ya que supieron guiarme por el camino correcto para culminar lo que siempre he soñado llegar a ser un profesional.

Además, dedicar este esfuerzo de constancia y perseverancia a mi familia en general.

Beatriz

AGRADECIMIENTO

Principalmente agradezco a Dios y a mis padres Manuel Campos y Georgina Paredes, a mis hermanos, por su apoyo incondicional en este logro profesional, a mi familia porque fueron ellos los que depositaron toda su confianza en mi persona, la misma que está siendo correspondida con la culminación de mis estudios.

Por último agradezco a la “UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO “y a la FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA, por haberme acogido con las puertas abiertas, para formar mi profesión, y sin olvidar a mis profesores que impartieron sus conocimientos durante todo el proceso de mi aprendizaje.

Beatriz

INDICÉ

Contenido	pág.
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INDICÉ DE TABLAS	viii
INDICÉ DE TABLAS	xi
INDICÉ DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del problema	3
1.2.1 <i>Contextualización</i>	3
1.2.2 <i>Análisis crítico</i>	7
1.2.3 <i>Prognosis</i>	9
1.2.4 <i>Formulación del problema</i>	10
1.2.5 <i>Interrogantes</i>	10
1.2.6 <i>Delimitación del objeto de investigación</i>	10
1.3 Justificación.....	11

1.4 Objetivos.....	13
1.4.1 <i>Objetivo general</i>	13
1.4.2 <i>Objetivos específicos</i>	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Antecedentes investigativos	14
2.2 Fundamentación filosófica	18
2.3 Fundamentación legal.....	20
2.4 Categorías fundamentales.....	21
2.5 Hipótesis	43
2.6 Señalamiento de variables	43
CAPÍTULO III.....	44
METODOLOGÍA	44
3.1 Enfoque de la investigación.....	44
3.2 Modalidad básica de la investigación.....	45
3.3 Nivel o tipo de investigación.....	46
3.4 Población y muestra	47
3.4.1. <i>Población</i>	47
3.4.1. <i>Muestra</i>	47
3.5 Operacionalización de variables.....	48
3.6 Técnicas e instrumentos	51
3.7 Recolección de la información.....	53
3.8 Procesamiento de la información	55
CAPÍTULO IV.....	56
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	56
4.1. Análisis de datos.....	56

4.2. Interpretación de resultados.....	74
4.3. Verificación de la hipótesis	76
CAPÍTULO V	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
5.1. Conclusiones.....	79
5.2. Recomendaciones	81
CAPÍTULO VI.....	82
PROPUESTA.....	82
6.1.- Datos informativos.....	82
6.2.- Antecedentes de la propuesta.....	83
6.3.- Justificación.....	84
6.4.- Objetivos.....	85
6.4.1. <i>Objetivo General</i>	85
6.4.2.- <i>Objetivos Específicos</i>	85
6.5.- Análisis de factibilidad.....	86
6.6.- Fundamentación técnica científica.....	86
6.7.- Plan de acción u operativo de la propuesta.....	165
6.8.- Administración.....	166
6.9.- Previsión de la evaluación.....	167
BIBLIOGRAFÍA.....	168
ANEXOS.....	177

INDICÉ DE TABLAS

Contenido	pág.
Tabla 3.1. Variable independiente: Formación Continua (FC)	49
Tabla 3.2. Variable dependiente: Productividad	50
Tabla 4.1. Edad	57
Tabla 4.2. Género	58
Tabla 4.3. Instrucción	59
Tabla 4.4. Relación de dependencia	60
Tabla 4. 5. capacitación por cuenta propia	61
Tabla 4.6. Modalidades de capacitación	62
Tabla 4.7. Asistencia a conferencias	63
Tabla 4. 8. Centro de capacitación	64
Tabla 4.9. Formación y experiencia	65
Tabla 4.10. Mejoramiento de la calidad y diseño	66
Tabla 4.11. Capacitación y productividad	67
Tabla 4.12. Experiencia y productividad	68
Tabla 4. 13. Número de personas por taller	69
Tabla 4.14. Cumplimiento de compromisos	70
Tabla 4.15. Productos principales	71
Tabla 4.16. Apoyo local	72
Tabla 4.17. Título artesanal	73
Tabla 4.18 Presentación de los datos	77
Tabla 4.19 cálculos	78

INDICÉ DE GRÁFICOS

Contenido	pág.
Gráfico 1.1. Árbol de problemas	7
Gráfico 2.1. Inclusión de categorías fundamentales	21
Gráfico 2.2. Constelación de las ideas	22
Gráfico 4.1. Edad	57
Gráfico 4.2. Género	58
Gráfico 4.3. Instrucción	59
Gráfico 4.4. Relación de dependencia	60
Gráfico 4. 5. capacitación por cuenta propia	61
Gráfico 4.6. Modalidades de capacitación	62
Gráfico 4.7. Asistencia a conferencias	63
Gráfico 4. 8. Centro de capacitación	64
Gráfico 4.9. Formación y experiencia	65
Gráfico 4.10. Mejoramiento de la calidad y diseño	66
Gráfico 4.11. Capacitación y productividad	67
Gráfico 4.12. Experiencia y productividad	68
Gráfico 4. 13. Número de personas por taller	69
Gráfico 4.14. Cumplimiento de compromisos	70
Gráfico 4.15. Productos principales	71
Gráfico 4.16. Apoyo local	72
Gráfico 4.17. Título artesanal	73

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA
CARRERA DE ECONOMÍA

TEMA:

**“LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS ARTESANOS Y SU RELACIÓN
CON LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR MUEBLERO DE LA
PARROQUIA HUAMBALÓ, CANTÓN PELILEO”**

AUTOR: BEATRIZ GUADALUPE CAMPOS PAREDES

FECHA: Enero, 2014

RESUMEN EJECUTIVO

Como consecuencia de la actual discusión sobre la reforma de la educación, impulsada e influenciada por numerosas investigaciones internacionales, el sector de la educación en su totalidad es objeto de análisis. La formación continua, como elemento central del sistema de educación permanente, es igualmente objeto de estudio. Las actividades municipales en el campo de la formación continua se han basado siempre en un concepto integral de educación. De acuerdo con este concepto, los contenidos de la formación continua han de ofrecer beneficios en el largo plazo, han de poder aplicarse de manera múltiple y han de considerar la personalidad de los individuos en su totalidad. En consecuencia, si bien se reconoce la dimensión económica de la formación continua, al tener en cuenta la personalidad en su totalidad, no se la limita unilateralmente al aspecto profesional. En el momento en que la formación continua es vista como un proceso que integra conocimientos específicos y cultura general, cumple una función emancipadora. Desde esta perspectiva, la formación continua influye en gran medida en el desarrollo personal de los individuos y contribuye a la sostenibilidad de la economía y de la sociedad en su totalidad.

Palabras Claves: creación, constitución, establecimiento, institución, configuración cultural, estudios, adiestramiento, aprendizaje.

INTRODUCCIÓN

Ante el trasfondo de la urgente necesidad de emprender reformas, y de la crítica situación financiera del sector público, ha ido cobrando cada vez mayor intensidad el estudio relacionado en el campo de la formación continua.

En consecuencia, se aboga por una perpetuación del papel de las universidades populares como establecimientos que aseguran una oferta educativa básica a la vez que son parte integral del rico y variado espectro de oferentes de formación continua.

Se apela a instituciones gubernamentales para que promuevan una formación continua acorde con las tareas que ha de cumplir, su labor será la de estimular, mediante la creación de las correspondientes condiciones generales, la disposición de la población a participar en la formación continua.

En nuestro proyecto será la de estimular a los artesanos del sector para que adquieran nuevos conocimientos basados en su rama artesanal con los que puedan convertirse en entes competitivos cumpliendo las expectativas de la sociedad.

Nos basaremos mucho en las necesidades técnicas y de aprendizaje desarrollando sus conocimientos, destrezas y cualidades, además de propiciar nuevas orientaciones laborales y variadas biografías profesionales.

Más aún, con una buena formación continua el artesano podrá ser un factor determinante en el desarrollo económico y logístico de su región.

La presente investigación consta de seis capítulos en los que se detalla sistemáticamente la información pertinente a cada uno de ellos con los resultados obtenidos, producto del trabajo de campo y análisis de la información recogida con aplicación de estadígrafos específicos lo que permitió arribar a conclusiones y recomendaciones pertinentes y valederas.

En el capítulo uno se problematiza el tema a estudiarse partiendo desde una contextualización macro, meso y micro pasando por un análisis crítico del

problema al mismo que se le justifica con las razones pertinentes para llevar a cabo dicha investigación y finalmente se formulan los objetivos generales y específicos que son los orientadores y guías del proceso metodológico subsiguiente.

El capítulo dos contiene un amplio marco teórico sobre la formación continua de los artesanos y la productividad del sector meublero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo, provincia del Tungurahua, dicha teoría se fundamenta en un paradigma filosófico, asimismo se ajusta a los lineamientos jurídicos y legales pertinentes para, finalmente, plantearse una hipótesis de trabajo, la misma que es sometida a verificación con los datos obtenidos en el trabajo de campo investigativo.

En el capítulo tres se describe la metodología, la misma que se apoyó en un trabajo profundo de campo y bibliográfica, siendo ésta de carácter descriptivo y transversal con un enfoque cuali-cuantitativo. La muestra fue determinada conforme lo recomienda la metodología de la investigación científica y se operacionalizó las variables para que el trabajo sea más productivo y pormenorizado.

El capítulo cuatro contiene el análisis y discusión de los resultados junto con la verificación de la hipótesis para concluir en el capítulo cinco las evidencias encontradas y formular recomendaciones que ayuden a mejorar el la formación continua de los artesanos y la productividad.

Finalmente, en el capítulo seis se detalla una propuesta de solución mediante la “Guía de talleres de capacitación para el mejoramiento de la mano de obra de los artesanos muebleros, con el propósito de incrementar la productividad de la parroquia”

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

La Formación Continua de los artesanos y su relación con la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización

Macrocontextualización

Desde la óptica general se aborda el sector muebles por ser la rama de actividad a la cual pertenecen los artesanos que son objeto de esta investigación y para determinar el papel que juegan dentro de las economías de los países y regiones donde radican su campo de acción.

Bajo esta línea de pensamiento se aborda algunos datos existentes en la bibliografía como los presentados por Stark (2004) “El valor bruto de la producción de muebles en el MERCOSUR asciende a US\$ 5.092 millones, lo que significa aproximadamente un 0,6% del PIB del MERCOSUR en el año 2001. En la producción de muebles participan principalmente Brasil (81,1%) y Argentina (17,3%) y en menor medida Paraguay (0,2%) y Uruguay (1,4%). En el MERCOSUR existen más de 19 mil empresas que se dedican a esta actividad, de las cuales 16 mil están en el Brasil, 2.750 en Argentina, 383 empresas en Paraguay y 530 en Uruguay”.

Los datos anteriores demuestran el potencial económico que representa la actividad mueblera en un sector de la región de América del Sur. Dicha actividad está mayormente realizada por artesanos calificados y no calificados que

dinamizan el trabajo y la relaciones comerciales y económicas de sus áreas de influencia.

En la misma línea de argumentos de Stark (2004) en cuanto al potencial de la mano de obra ocupada argumenta que “El sector productor de muebles ocupa aproximadamente 220 mil personas en el MERCOSUR, de la cuales 195 mil trabajan en Brasil, 19 mil en Argentina y 3269 y 2735 en Paraguay y Uruguay respectivamente”

Para generalizar al sector artesanal y a nivel ecuatoriano, estos son algunos indicadores más sobresalientes como bien lo explica Franco (2006): “Generación de empleo: 1.500.000 artesanos, de los cuales 1.297.000 son Maestros de Taller titulados por la JNDA. Además, existen 261.000 Talleres Artesanales a nivel nacional pertenecientes a 172 ramas de producción y servicios artesanales; Aporte a la generación de empleo: 12.3% de la población total y 32.7% de la PEA. (4.5 millones); Generación de divisas por exportaciones: Promedio de US 29.7 millones anuales en el periodo 2000-2005; Cobertura sectorial a nivel nacional a través de una red de gremios, organizaciones y trabajadores autónomos; Inhibidor del fenómeno migratorio”.

Por otro lado, el factor de la productividad está asociado a varios elementos dentro del sector muebles como así lo explica Rosso & Caruso (2000) en el mercado venezolano “Como producto de la interacción de las variables indicadas, se encontró que del total de empresas estudiadas, el 9,1 % se considera como eficientes, reuniendo condiciones propicias para elaborar series de alta eficiencia. El 54,5% poseen niveles de calidad de aceptables a buenos, sin embargo, el control de producción y calidad es poco eficiente y la productividad relativamente baja en función de la capacidad de producir piezas en series de alta eficiencia. El restante 36,4% presentan una baja productividad y calidad que limita la fabricación bajo esta modalidad de producción. Se evidenciaron problemas comunes asociados a clasificación y tratamientos de la materia prima antes de procesar, organización en las operaciones, producción de desperdicios,

distribución y disponibilidad del espacio, mantenimiento, manejo y preparación del personal, control de calidad, diseño y promoción de productos”.

Finalmente desde la variable de la capacitación continua, el sector artesanal está protegido por la Junta Nacional de Defensa del Artesano, que en el Ecuador es la organización que cobija a todos los artesanos del país, sugiere políticas al estado que beneficie a la clase más vulnerable de la nación, ejecuta los mandatos contenidos en las Leyes pertinentes y sus Reglamentos, aplica con esmero el Plan Estratégico de Desarrollo del Sector Artesanal y con ello, todos los programas subprogramas y proyectos, entre los que se destacan de manera primordial los de carácter educativo, para acceder a la titulación de Maestros Artesanos y Bachilleres Técnicos Artesanales.

La Titulación cobra más importancia a medida de que la Ley de Defensa del Artesano, reconoce como artesano Maestros de Taller a las personas naturales o Jurídicas, es decir a modo individual o de asociaciones y gremios, debidamente reconocidos y legalizados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano y los Ministerios de Educación y Relaciones Laborales.

Mesocontextualización

“En las últimas décadas, los artesanos se han constituido en un grupo social en franco crecimiento en el Ecuador, generando empleo e inversión. Una de las prioridades identificadas por este gremio fue la capacitación (...) a los artesanos con la finalidad de elevar sus conocimientos, habilidades y destrezas en la perspectiva de que puedan incursionar o intensificar sus relaciones con los mercados nacionales e internacionales, especialmente con los de la región”. (ALADI, 2011).

Bien es sabido que al mejorar las condiciones de formación y capacitación de los trabajadores, pasan de un nivel de ser considerados como “recurso humano” a “capital humano” por tanto eso significa que: “el capital humano formado a partir de la inversión en educación formal, del entrenamiento y de la experiencia en el trabajo, se asocia con mejores ingresos en el caso de los trabajadores, con mayor

productividad y eficiencia en el caso de las empresas y con una mayor prosperidad en el caso de los países. En el terreno empírico, la relación entre capital humano y desempeño a nivel macroeconómico ha sido ampliamente aceptada, particularmente en los estudios de crecimiento económico”. (Mungaray & Ramírez , 2007).

Microcontextualización

Gracias a su renovada carretera, Huambaló, ubicada a 8 km. Del cantón Pelileo, a 30 minutos de Ambato, es una tierra de muchos productos agrícolas, industria avícola y sobre todo gracias a las habilidades y experimentadas manos de sus habitantes tallan y transforman la madera, en una variedad de muebles de fino acabado y particulares diseños, artículos que han merecido el reconocimiento nacional e internacional, y que año tras año son expuestos a quienes se dan cita a este hermoso y productivo rincón del Ecuador. (CENARHU, 2012).

Información referenciada del diario el Universo, dice que “Para la mayoría de habitantes de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo, situada a 30 minutos al oriente de Ambato, desde hace casi dos décadas la fabricación de muebles es la principal fuente de sustento económico familiar”. (Gobierno Parroquial Huambaló, s.f)

Ellos cambiaron el cultivo de cebolla blanca y manzanas por la producción de la madera para la fabricación de los muebles que ofrecen en el mercado nacional con precios competitivos, dice Mesías Carrasco, socio fundador del Centro Artesanal de Huambaló (CENARHU).

Otro aspecto que resalta es el trabajo complementario que ejecutan con la reforestación de zonas degradadas, “sabemos que para nuestro futuro dependemos de la materia prima que es la madera, que si no comenzamos a sembrar árboles, en poco tiempo no tendremos para elaborar los productos, por ello el CENARHU contrató personal que asesora y ejecuta el programa”.

En la Revista Digital Ecuador a Colores, Calero (2012) reporta que “En todo lo ancho y largo de la parroquia ahora se cuentan alrededor de 80 almacenes de mobiliario y unos 180 talleres y fábricas de muebles, en los que se ocupa buena parte de la población, que bordea los 15 mil habitantes”.

Galarza (2011), en un reportaje del Diario el Telégrafo al abordar sobre la calidad y profesionalismo de los artesanos dice: “Para Coca todo este esfuerzo vale la pena, pues en la actualidad la CENARHU recibe por la venta de muebles 200.000 dólares al año. Esto también -especifica- es porque han perfeccionado su técnica con la ayuda de las asesorías que reciben de ONG’s, del Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO), del Consejo Provincial de Tungurahua y del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP). El artesano reconoce que han recibido clases de carpintería, lacado, tapizado, decorado, contabilidad, ventas y recursos humanos.

1.2.2 Análisis crítico

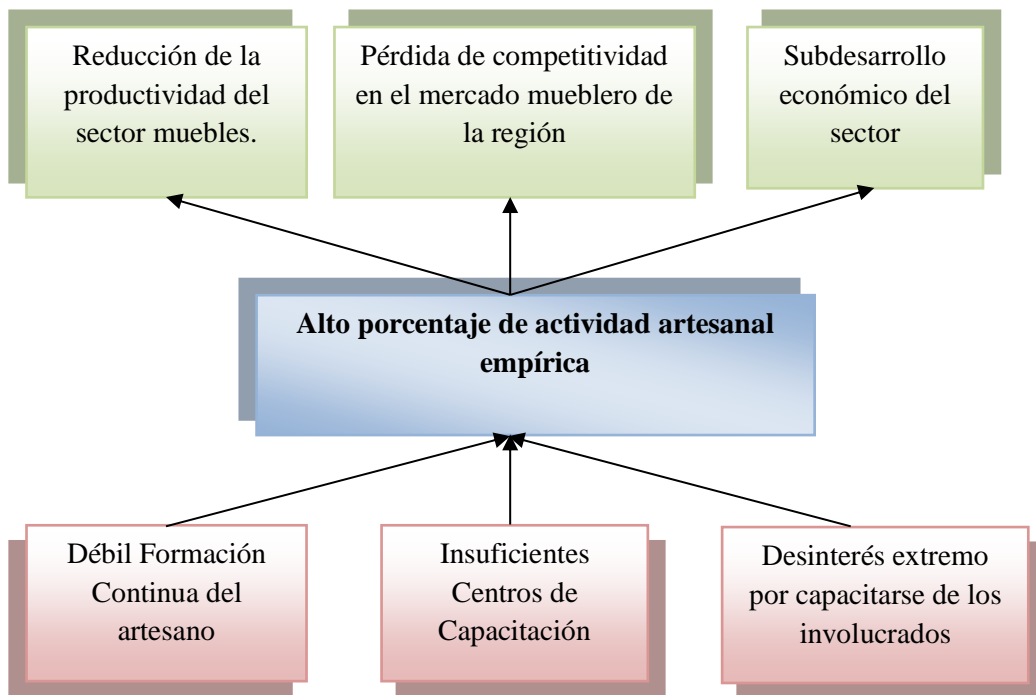


Gráfico 1.1. Árbol de problemas
Elaborado por: Beatriz Campos

Con base a la información del Mapa Artesanal 2003, dentro de todas las necesidades del sector artesanal, se encuentra que la capacitación ocupa un porcentaje del 20.4%, siendo el segundo problema gravitante que impide el desarrollo productivo. (Narváez, 2004)

En la misma línea de discusión de Narváez (2004) “En el Ecuador existe un sinnúmero de organizaciones que prestan capacitación y asistencia técnica a los sectores productivos, así vemos que se realizan cursos de capacitación en materia de tributación, diseño, mercadeo y el apoyo al desarrollo de proyectos de inversión, pero la principal desventaja que han tenido es el hecho de que los cursos no responden a las necesidades básicas del artesano y se refieren a aspectos muy generales de la problemática del sector”. Por tanto, la formación del artesano sigue siendo insuficiente puesto que no está orientada a las verdaderas necesidades del sector.

Toda la actividad, o parte de ella, que realiza el artesano en el rol de su trabajo, es empírica lo que significa que su mayor apoyo es la experiencia mas no la formación y capacitación continua que debe recibir para un correcto desempeño de trabajo y lograr una productividad mayor en sus resultados y por consiguiente mejorar la competitividad del sector.

En Huambaló como tal no existen centros de capacitación formales o reglados para la formación del artesano, más bien la capacitación se lo obtiene a través de organizaciones como el “Centro Artesanal Huambaló (CENARHU)” cuya principal actividad es la fabricación y comercialización de muebles para el hogar y oficina se proyecta de manera indiferente a los cambios del entorno competitivo, no cuenta con un sistema de costos que ayude a identificar actividades que generen valor al producto por consiguiente la empresa está privada de informes en los cuales pueda realizar análisis pertinentes que permitan tomar decisiones por parte de la gerencia para medir la adecuada utilización de los elementos del costo; esto es materiales directos , mano de obra directa y su correcta aplicación de gastos indirectos de fabricación. (Castro, El Sistema de Costos y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en el Centro Artesanal Huambaló, 2011). Esta

capacitación está abierta sólo para los socios o agremiados, caso contrario, es difícil acceder a estos beneficios.

Otro factor determinante es el bajo interés que pone el artesano en aspectos como capacitación y formación continua, lo que repercute directamente en los niveles de productividad y competitividad del sector. Al perder la competitividad se reducen las oportunidades de comercialización y del crecimiento y desarrollo económico del sector.

Se debe recordar que hay otro pool artesanal mueblero en la provincia del Azuay, más concretamente en Cuenca, quienes han utilizado distintas estrategias de mercadeo y buscan, cada día posicionarse en el mercado nacional e internacional con sus productos y todo obedece a una innegable formación y capacitación de sus artesanos involucrados.

Desde el punto de vista de Muñoz (2010) “existen artesanos que muy empíricamente realizan esta labor con el concebido desperdicio de materiales, pérdidas económicas, con diseños de planta y equipos sobre dimensionados o, caso contrario, con una capacidad instalada deficiente que no les permite un verdadero desarrollo socio-económico”.

1.2.3 Prognosis

Con la realidad anotada en el análisis crítico, la perspectiva futura del sector mueblero de Huambaló tendría dificultades serias debido a razones como: la débil preparación y formación continua de los artesanos dedicados a la elaboración de muebles, la constante pérdida de interés en capacitarse y mejorar, por consiguiente, los procesos de fabricación optimizando la productividad del sector.

Estas causas determinan directamente una pérdida del mercado, el estancamiento de la comercialización, subdesarrollo económico de la parroquia y débil crecimiento empresarial de los artesanos.

Narváez (2004) es muy concreto cuando afirma que “no es posible trabajar bien si no tienen conocimientos adecuados, en algunos casos pueden ser adquiridos

informalmente mediante la experiencia; pero es más rápido y exacto que lo adquieran en estos centros de asistencia técnica, mediante la formación especializada y formal”.

Se deduce que existe carencia de sistemas integrados, para el sector artesanal, si se desarrolla un objetivo que incorpore a todas las organizaciones a corto, mediano y largo plazo, se logrará evitar la multiplicación y dispersión de esfuerzos.

Es notoria la ausencia de políticas dirigidas a la formación de capacitadores, facilitadores y gerentes culturales especializados en el ámbito artesanal.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación de la Formación Continua de los artesanos con la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo?

1.2.5 Interrogantes

¿Cuál es el grado de formación y de preparación técnica que tienen los artesanos del mueble de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo?

¿Cuál es la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo?

¿Qué alternativa de solución es la más adecuada para mejorar la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

La presente investigación estará delimitada por los siguientes aspectos:

De contenido:

Campo.- Económico

Área.- Producción

Aspecto.- Formación Continua y productividad

Delimitación espacial.- El trabajo investigativo comprenderá el área geográfica de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo.

Delimitación temporal.- La investigación se desarrollará en el último trimestre del 2013.

Delimitación poblacional.- En este trabajo, los elementos de observación lo constituyen los artesanos calificados y no calificado del sector muebles, cuya actividad económica lo ejercen en Huambaló, cantón Pelileo.

1.3 Justificación

“Los primeros años del siglo XXI constituyen sin dudas un momento histórico para el género humano, dado que el acceso a la información ha alcanzado proporciones jamás descritas con anterioridad. Sin embargo, la formación necesaria para capitalizar esa información no ha crecido de forma acompañante”. (Importancia.org, 2013)

“En este ámbito, sobresale la condición casi imprescindible de la formación continua como una herramienta para los tiempos modernos. Si bien no se cuenta con una definición consensuada de esta herramienta, es lícito considerarla como el conjunto de programas o de recursos, tanto teóricos como pragmáticos, que permiten continuar con la educación más allá de los parámetros convencionales de la escuela secundaria o de la formación universitaria”. (Importancia.org, 2013)

En tal virtud, por lo expuesto anteriormente el sector artesanal del mueble requiere potencializar sus conocimientos a través de amplios programas de capacitación que le permitan mejorar la productividad del sector y consecuentemente, fortalecer el crecimiento económico y social de la colectividad, que en su mayoría se dedican a esta actividad.

Para Tejada & Fernández (2012) “la Formación Continua está en la dirección del desarrollo de las competencias profesionales que contribuyen a la ejecución más eficaz de la profesión, a la par que incrementa el potencial de la organización

mediante el perfeccionamiento y actualización profesional y personal de sus profesionales”.

Los mismos autores Tejada & Fernández (2012) concluyen que “Por lo que respecta a los beneficios, en consideración a las personas, verificamos que: a) proporciona seguridad en la actividad laboral, b) ayuda a mantener el lugar de trabajo, c) genera mayor empleabilidad, d) ayuda a la integración institucional, e) ayuda a la integración socio-profesional (en los equipos de trabajo), f) proporciona una mejora de la autoestima personal, profesional y social, g) favorece el aprendizaje a lo largo de la vida, h) colabora con el desarrollo integral de la persona, e i) favorece los procesos de acreditación de competencias”.

Esta investigación es factible realizarlo en función de los siguientes elementos: se cuenta con la apertura de la comunidad involucrada en la rama artesanal del mueble para la dotación y captación de la información pertinente al trabajo de campo; la investigadora es del sector y conoce la problemática desde dentro del gremio; se cuenta con el tiempo y el personal de apoyo suficiente para la recolección y toma de datos desde las fuentes primarias; existe bibliografía abundante en cuanto a los temas de formación continua y productividad, variables que se buscan contrastar en esta investigación; y, finalmente, la investigación está totalmente financiada por la autora en todos los componentes que su trabajo lo requiera.

Los beneficiarios directos de este trabajo lo constituyen los artesanos tanto calificados como no calificados, bien sean propietarios o empleados y también la sociedad en conjunto puesto que, la capacitación de este sector redundará en mejoramiento de la calidad del producto terminado, reducir costos de operación y materia prima y ofrecer al cliente garantía de sus trabajo y de su producto adquirido.

Solo el conocimiento de las causas del problema permitirá tomar decisiones acertadas en beneficio de los involucrados, en este caso, el sector artesanal del mueble de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo, al mitigar o minimizar las

causas, desaparecen los problemas y consecuentemente no hay los efectos perjudiciales que alteran el normal funcionamiento del fenómeno en estudio.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

- ✓ Determinar la relación de la Formación Continua de los artesanos con la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo.

1.4.2 Objetivos específicos.

- ✓ Diagnosticar el grado de formación y de preparación técnica que tienen los artesanos del mueble de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo para la conformación de Centros de Capacitación.
- ✓ Investigar la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo para la potenciación del mercado.
- ✓ Evaluar alternativas de solución adecuadas para el mejoramiento de la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Al revisar investigaciones que involucran el sector mueblero desde el punto de vista artesanal y, muy particularmente relacionado con el sector de la parroquia Huambaló del cantón Pelileo, hay pocas referencias bibliográficas, sin embargo, se detallan un par de ellas, de alguna manera, hacen referencia al tema en estudio.

El autor Coca (2012), en su tesis de ingeniería de empresas sobre: “Comunicación interna activa entre el talento humano y marketing, en busca del compromiso organizacional en el centro artesanal Huambaló.” Se planteó como objetivo general: Identificar cómo incide la comunicación interna activa entre el Talento Humano y marketing en la búsqueda del compromiso organizacional en el Centro Artesanal Huambaló; para el cumplimiento de este objetivo, aplicó una investigación de campo de carácter transversal, utilizó la técnica de la encuesta y luego de un profundo análisis de datos, el autor, llegó, entre otras, a las siguientes conclusiones: a) La comunicación organizacional interna del Centro Artesanal Huambaló se puede catalogar como inadecuada, es decir, la información fluye de manera correcta solo en algunas áreas, pero de manera general, no funciona adecuadamente en todos los sentidos; b) Los canales de comunicación interna que más se ocupan son los verbales, aunque muchas veces en la organización dichos canales distorsionan la información en lugar de transmitirla correctamente. En su mayoría este problema es generado en el “nivel horizontal”. Al ocuparse el canal verbal surge el “radio pasillo”. Es decir, se trata de la comunicación informal que se da dentro de un área, dentro de la organización, pero en la que el contenido no es oficial, por lo que genera rumor dentro de la organización. Ocasionalmente un estado de caos. c) El compromiso organizacional es un elemento importante que la organización debe considerar. Aunque CENARHU tiene su propia cultura y

personalidad, es importante impulsar el desarrollo del compromiso afectivo, normativo y continuo o de pertenencia ya que los comportamientos laborales, tales como el alto desempeño, la puntualidad y una conducta proactiva, se predicen mejor a partir de un alto nivel de compromiso afectivo. d) En el CENARHU el Marketing interno ejerce influencia sobre el compromiso organizacional en los socios fabricantes, posibilitando la construcción de una ventaja competitiva sostenible en el tiempo, mejorando por ende la gestión del talento humano, la orientación al cliente y la comunicación interna.

De otro modo Castro (2011) realiza una investigación sobre la determinación de contabilidad denominada “El sistema de costos y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en el centro artesanal Huambaló” trabajo en el que plantea como objetivo general: “Investigar como incide la no aplicación de un sistema de costos, en la toma de decisiones gerenciales, para evitar la determinación empírica de los mismos en el Centro Artesanal Huambaló.” Mas sus respectivos objetivos específicos. Este trabajo se apoya en la técnica de la encuesta mediante investigación de campo, bibliográfica y documental, la misma que es de carácter transversal y que luego de analizar a profundidad los datos, el autor se permite formular las siguientes conclusiones: a) El Centro Artesanal Huambaló ha tenido éxito y aceptación en el mercado ecuatoriano, exponiendo sus productos y dándose a conocer, logrando abarcar gran parte del país. Sin embargo; en los últimos años han surgido muchos cambios que han obligado a la empresa a modificarse, no solo en el aspecto tecnológico sino también en el aspecto contable, donde es necesario una mayor exactitud para una correcta toma de decisiones. b) El Centro Artesanal Huambaló carece totalmente de un sistema de costo de producción pues el control de los mismos se los lleva en formatos independientes de manera empírica, que no se integran contablemente, limitándose como un requerimiento de tipo fiscal. La falta de información respecto a la composición de los costos que se incorporan a los procesos no permite hacer comparaciones entre los productos de forma coherente y homogénea. c) La forma empírica de calcular los costos no proporciona la información suficiente sobre las causas y comportamiento de los costos indirectos. Por lo tanto no provee a los directivos la información idónea para definir acciones correctivas a fin de reducir gastos

innecesarios; de efectuarse un análisis real de los costos indirectos y su intervención en cada uno de los productos, será más fácil conocer el costo real de cada uno de los productos, dejando atrás esa asignación a conveniencia de los CIF, que lo único que hace es sobrevalorar o subvalorar los diferentes productos.

d) Existen fallas en el control de materia prima, pues se realiza poco conteo físico del inventario, creando problemas de faltantes o sobrantes. e) Las instrucciones emitidas algunas veces no son tomadas en cuenta; lo que trae como consecuencia fallas en el control de entradas y salidas de los productos. f) Las condiciones de almacenaje son las idóneas, se cumplen con los principios comunes de movimiento de almacén, se utiliza óptimamente el espacio físico, incrementando el rendimiento del almacenaje de los productos. g) Al hacer un análisis de los procesos y actividades de la empresa, los administradores se llevan grandes sorpresas al visualizar las ineficiencias, redundancia y desperdicio que hay en ciertas actividades que no son vitales para la empresa y que se destinan muy pocos recursos a los que realmente generan valor. Muchas veces la percepción que se tiene del negocio es diferente a lo que realmente pasa. Lamentablemente las empresas no tienen disponible los costos asociados a cada actividad para una correcta toma de decisiones.

Obre factores productivos, no necesariamente en el campo de la mueblería artesanal, se hace alusión al trabajo de tesis doctoral de Coremberg (2004) sobre: “la medición de la productividad y los factores productivos Argentina 1990/2004” donde se fija como objetivo general: “Investigar las principales causas del crecimiento económico en Argentina durante el período 1990-2004, con el fin de identificar cuál fue su perfil de crecimiento prevaleciente: extensivo asociado al dinamismo de la acumulación de capital o de la demanda de trabajo o intensivo en base a las ganancias de productividad”. Para ello se analizan los principales problemas de medición de la productividad y los factores productivos desde el punto de vista de la teoría económica de los números índices, el problema de detección del cambio de calidad en los factores productivos, los efectos sustitución sectorial en el PBI y los factores, el problema de corroboración empírica de la depreciación en los bienes de capital, etc.

La estimación de las fuentes del crecimiento económico para el caso argentino durante el período 1990-2004 se basa en la utilización de datos de insumo trabajo y capital, así como del PIB de las Cuentas Nacionales permite la consistencia interna, metodológica y macroeconómica de los principales agregados que componen las fuentes del crecimiento económico en Argentina.

Los principales resultados de la aplicación de esta metodología al caso argentino para el período 1990-2004 fueron los siguientes:

a) La PTF estricta resulta menos procíclica y con menor tendencia que la PTF aparente. Similares conclusiones se obtienen para la productividad laboral ajustada por intensidad laboral. b) El perfil de crecimiento de la economía argentina resulta extensivo durante el total del período 1990-2004, sesgado a la acumulación y utilización del capital durante la década de 1990 y sesgado al factor trabajo durante la etapa posdevaluación. c) Surgen dudas acerca de la capacidad de la economía argentina para generar las necesarias ganancias productividad en el sentido estricto (independientes de los cambios precios relativos y las variaciones cíclicas en la utilización de los factores productivos) que permitan sustentar un sendero sostenible de crecimiento económico en el largo plazo.

Asimismo en un estudio detallado de productividad para el sector confección en Bogotá, Medina (2007) titula su trabajo como: “Modelo integral de productividad. Una visión estratégica” donde se formula como objetivo general: “Desarrollar un modelo integral orientado a optimizar la productividad de las empresas del sector en las Industrias de la confección en Bogotá D. C.” seguido de los objetivos específicos: a) Elaborar una herramienta de diagnóstico que permita el análisis de los procesos, metodologías y herramientas utilizadas en las empresas para optimizar la productividad. b) Determinar los procesos y metodologías que siguen las empresas del sector de las confecciones para desarrollar sus estrategias empresariales. c) Determinar la existencia de programas estratégicos para generar negocios y aumentar la participación en el mercado de las empresas del sector. d) Determinar qué programas y modelos de productividad utilizan las industrias del

sector. e) Identificar las metodologías y procesos de las áreas de producción y operaciones. f) Identificar el estado de desarrollo tecnológico de las industrias del sector. g) Determinar la existencia de herramientas contables para la optimización de la productividad.

Finalmente luego de su exhaustivo análisis llega entre otras, a las siguientes conclusiones: a) En general, se observan deficiencias en el desarrollo de los planes estratégicos, especialmente por la falta de diagnósticos externos y análisis de la competencia, lo cual debiera ser el punto de partida, para una mejor definición de los segmentos de mercado objetivos y de las líneas de producto. b) La aplicación de una metodología de planeación es de vital importancia para el aumento de la participación en el mercado y por ende de la cantidad producida, determinando, además, la capacidad de producción necesaria y sus faltantes y sobrantes. Si se optimiza la cantidad producida, se mejora la productividad al utilizar capacidad de producción no utilizada, lo cual es generalmente la situación encontrada, ya que la mayoría de estas empresas trabajan en un solo turno. c) Como consecuencia de la determinación de la estrategia, todos los procesos se alinean con los objetivos estratégicos y se pueden determinar los recursos necesarios, así como realizar una mejor utilización de los activos empresariales, utilizando para otros fines lo que no sea necesario. d) Se presentan diferencias significativas entre las diferentes empresas: mientras una empresa obtuvo la mayor calificación posible (100%), otra solo obtuvo el 16.6%. Esta última no utiliza una metodología de planeación. e) La empresa que obtuvo la máxima calificación trabaja una metodología completa de planeación estratégica, lo cual le ha permitido un direccionamiento claro en el mercado, lo que se ha visto reflejado en los resultados financieros.

2.2 Fundamentación filosófica

La investigadora del presente proyecto paradigmáticamente se alinea con el enfoque Crítico-Propositivo; crítico por cuanto analiza y cuestiona la realidad referente a la capacitación continua del artesano del sector muebles de Huambaló y la relación con la productividad, calidad y estándares de los productos terminados añadiéndole a esta realidad la satisfacción del cliente y el mejoramiento económico del sector.

De acuerdo con Herrera, Medina & Naranjo, (2004) “Este enfoque privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en perspectiva de totalidad”, dado que el diagnóstico de la situación de la capacitación o formación continua requiere de un análisis en su totalidad para entender la dinámica y funcionalidad operativa desde el punto de vista técnico de la acción laboral y sus implicaciones con la productividad del sector mueblero de la parroquia en estudio.

“De igual manera al estar comprometida con los seres humanos, el enfoque crítico propositivo propicia la participación de los actores involucrados en el proceso investigativo. En este caso, permite la consideración de las opiniones de los clientes externo e internos acerca de la problemática, lo cual facilitará la definición de alternativas de solución acordes a las necesidades específicas de la empresa”. (Salinas, 2013)

Fundamentación Epistemológica

Para Ramírez (2009) “La epistemología, o filosofía de la ciencia, es la rama de la filosofía que estudia la investigación científica y su producto, el conocimiento científico”. En este contexto, el fundamento epistemológico de la presente investigación se enfoca en la ejecución de un trabajo de campo sistemático, controlado y empírico en el sentido de que sus resultados deben de ser comprobados científicamente, por consiguiente, se puede afirmar que el presente proyecto no solo busca solucionar la problemática en estudio, sino también contribuir a la generación de nuevo conocimiento por medio del proceso dialéctico entre las variables: formación continua y productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló del cantón Pelileo.

Fundamentación Ontológica

A la ontología clásicamente se la ha definido como “Aquella ciencia del ser como tal y de las propiedades que le pertenecen, estudia el ser en general, es decir el fundamento de todo lo que es”. (Gilson, 1962)

Aplicando el concepto anterior al desarrollo del proyecto, la fundamentación ontológica se refiere a la razón de ser de la investigación, que consiste en el hallazgo de los factores que generaron el problema a fin de encontrar una posible solución.

En efecto, la investigación está orientada a la determinación de las causas que originan el problema en base a las variables: Formación continua y productividad y de esta forma facilitar el desarrollo de una propuesta de solución que genere beneficios para la comunidad involucrada.

Fundamentación axiológica

Con respecto al aspecto axiológico, el presente proyecto se desarrollará desde el punto de vista de los valores del investigador puesto que, en términos de Longino, (1990) “ninguna práctica de investigación puede efectuarse totalmente fuera del sistema de valores del investigador”.

En tal virtud, el trabajo se desarrollará tomando en cuenta la rectitud, la honestidad científica y la verdad concluyente sea cual fuere sus resultados. De esta forma se garantiza una investigación que contribuya al descubrimiento de la verdad de los hechos, proporcionando así conocimientos válidos y confiables sobre la temática aplicables al desarrollo del sector en estudio.

2.3 Fundamentación legal

Desde el punto de vista legal, esta investigación se fundamenta inicialmente en la Constitución de la república del Ecuador publicada el 20 de Octubre del 2008 en el R.O No. 449 en el Capítulo Segundo, Derechos del Buen Vivir, Sección Quinta: Educación, en el Art. 26.- expresamente dice: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir”.

“Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”. (Asamblea Nacional, 2008)

Otras leyes lo constituye la Ley de Defensa del Artesano.

2.4 Categorías fundamentales

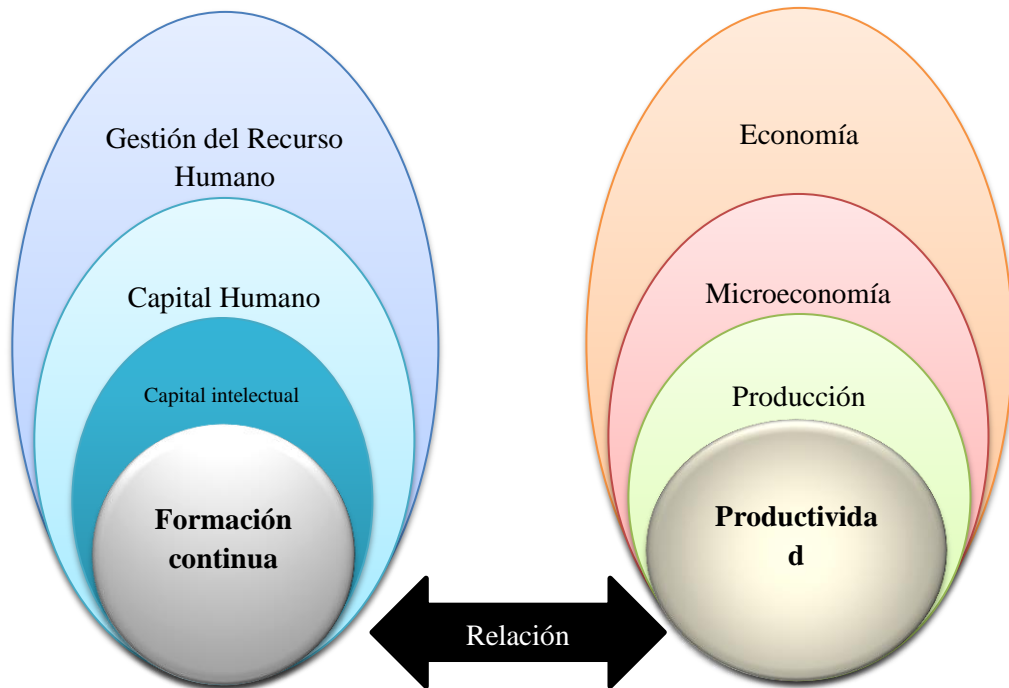


Gráfico 2.1. Inclusión de categorías fundamentales
Elaborado por: Beatriz Campos

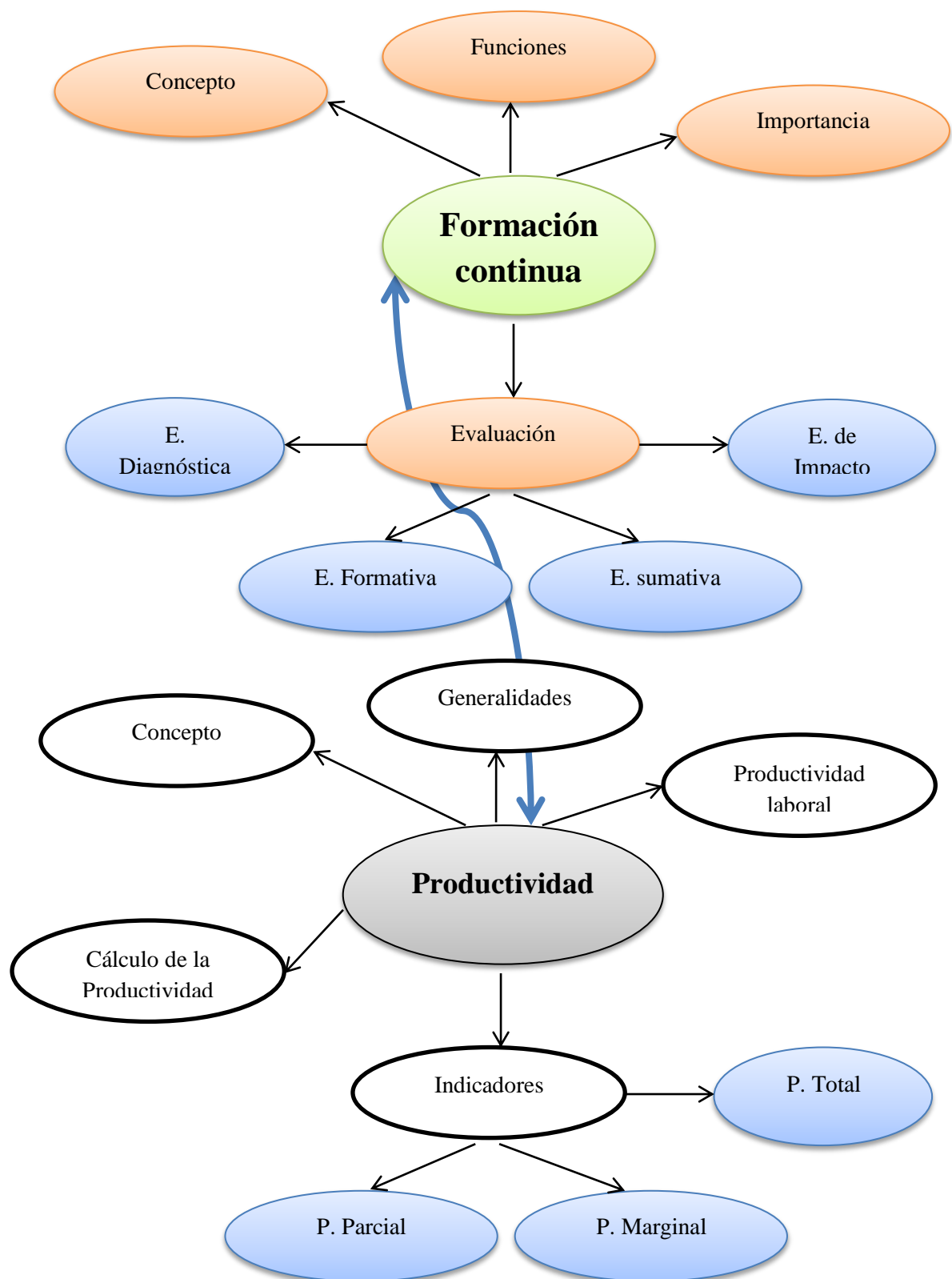


Gráfico 2.2. Constelación de las ideas
Elaborado por: Beatriz Campos

2.4.1 Descripción conceptual de la variable independiente

Gestión del Recurso Humano

Las personas cobran cada vez más importancia dentro de las organizaciones al ser consideradas en su totalidad es decir, como individuos inteligentes y creativos que pueden aportar algo más que fuerza de trabajo a las empresas y constituirse como el motor generador de la competitividad necesaria para destacar en un mercado altamente exigente. (Núñez & Sánchez, 2011)

Los mismos autores (Núñez & Sánchez, 2011) argumenta que “resulta interesante observar la evolución que ha sufrido la visión que el ser humano en los últimos años ha tenido respecto a la importancia que los empleados poseen y el impacto que pueden tener dentro de las organizaciones. Dicha evolución puede asemejarse con el despertar de un prolongado letargo, mismo que impedía a la clase gerencial comprender que las personas no eran sólo una “raza” o “especie” extraña vertiendo ciegamente esfuerzos en una organización, y si se equiparara tal evolución con las horas que muestra un reloj, sólo unos cuantos minutos reflejarían la concepción actual del ser humano dentro de las organizaciones. Cabe mencionar que ha sido intrincado entender el papel de los empleados en la empresa, es decir, que dentro de la constitución y vida de una organización las personas son la empresa y no en un sentido contrario, pese a ello “existen organizaciones cuya visión del ser humano dista en demasía de esta afirmación y aún conservan una óptica de recurso hacia sus integrantes” (Guizar, 2008).

Fueron siglos los que tuvieron que pasar para comprender que el trabajo debía poseer una contraparte que realmente beneficiara a quien lo realizaba, pues no se debe olvidar que “existía la esclavitud cuando se comenzó a pagar con sal y esa expresión de sometimiento se mantuvo por mucho tiempo, aún después de ser el dinero un concepto social y laboralmente aceptado” (Duck, 2007). El hecho de comprender la diferencia entre esclavo y trabajador no trajo consigo la valoración o mejoría en el trato hacia la gente pues el pago se hizo desigual y desproporcionado al grado que ser esclavo podía en ocasiones tornarse más

atractivo, pues se contaba con cobijo y alimento por tanto no era necesario un esfuerzo extra al que ya correspondía tal condición.

Se infiere pues, la constante de una consciencia que tendía a señalar a las personas como el elemento esencial de toda organización y que realizaba su impacto al momento de gestionar la sinergia y crecimiento. Tan importante avance en la concepción de la fuerza laboral fue obstaculizada de manera tajante, lo que se redujo a la sola aplicación de motivación condicionada por intercambio, ello sin importar si se hace referencia a grupos culturales distintos, las sociedades pasadas entendieron que podían mantener sujetos a un conjunto importante de personas que a cambio de su fuerza se les ofrecían bienes y riquezas, que podían ser circunstanciales o de larga entrega, lo importante en esto es que dichas regalías sirvieron para incentivar la motivación en pueblos enteros a extender los dominios de sus líderes. (Núñez & Sánchez, 2011)

Así, de forma lenta y elaborada se fue comprendiendo que el hombre necesitaba de ciertas condiciones para el trabajo, lo que en cierta medida llevó al surgimiento de lo que se conoce como relaciones industriales, apareciendo ésta como un intento de vincular a la gente y la empresa, tratando de conjuntar dos entes diferenciados por el poder y la necesidad de subsistir. Posteriormente, en la década de los 30 surge el Departamento de Personal mismo que no tardó en conformarse como un intento de unidad dedicada a pagar salarios y recolectar información básica de las personas, en dicho departamento se hicieron costumbre los archivos de personal que emulaban a las grandes carpetas que resumían la vida de un estudiante en una universidad, se cree necesario precisar que la denominación departamento de personal es un tanto errónea, y aunque la expresión administración de recursos humanos es la más común se debe entender “que bajo ninguna circunstancia la unidad estratégica e importante orientada a gestionar el talento humano debe ser etiquetada como departamento” (Chiavenato, 2007), ya que la palabra departamento puede asociarse con labores operativas de poco impacto que no se consideran como esenciales para el negocio, por lo tanto “la unidad de Talento Humano es de un alto grado estratégico y posee un

profundo impacto en toda la organización, por lo cual debe ser visualizada como una gerencia, siendo ésta un nivel básico para considerarla” (Marin, 2005).

El capital humano

Desde la perspectiva de la OECD (2007) el capital humano es fundamental en las empresas de todo el mundo y de todas las ramas de actividad económica existentes, este organismo lo detalla al decir que: “El mundo laboral ha visto enormes cambios a lo largo de las últimas décadas. Los empleos en la manufactura ocupan un porcentaje cada vez menor de la fuerza de trabajo en la mayor parte de las economías en países desarrollados, en tanto que los salarios en este sector por lo general no se han mantenido a la par de aquellos en otros sectores. En mayor medida, son los trabajadores “con conocimientos” –amplia categoría que cubre a diversas personas, desde trabajadores de los centros de atención telefónica, a los arquitectos, maestros y empleados del sector financiero—quienes resultan clave al éxito económico en los países desarrollados”.

La capacidad de individuos y países de obtener beneficios de esta nueva economía del conocimiento depende en gran parte de su capital humano, que se define por nivel educativo, habilidades, aptitudes y calificación. En consecuencia, a los gobiernos les preocupa más y más elevar los niveles de capital humano. Una de las maneras más importantes en que lo pueden lograr es mediante la educación y la capacitación, que en la actualidad se consideran factores muy relevantes para estimular el crecimiento económico.

No obstante, la educación formal –a la que usualmente se accede de los cuatro o cinco años hasta alrededor de los veinte—juega un papel parcial en la formación del capital humano. De diversas maneras resulta más útil pensar en la formación del capital humano no en términos de educación, sino de *aprendizaje*, proceso que dura toda la vida. Desde una perspectiva económica y laboral, este potencial humano de aprendizaje de por vida asume mayor importancia día con día. Los viejos empleos migran a lugares en los que la mano de obra es más barata, mientras que las tecnologías de rápido avance crean empleos que apenas existían

hace no mucho, o que alteran de manera radical aquello que los empleados deben saber para hacer su trabajo. El resultado es que la gente ahora necesita continuar desarrollando sus calificaciones y habilidades a lo largo de sus vidas laborales. (OECD, 2007)

Este apartado revisa el concepto de capital humano, que es cada vez más importante para el crecimiento económico, así como las maneras en las que gobiernos y sociedades pueden desarrollarlo en la primera infancia, durante los años de educación formal, y en la adultez.

La idea de capital humano puede rastrearse al menos al siglo XVIII, en la obra del economista escocés Adam Smith, pero fue en realidad hasta fines de los años 50 y durante la década de los 60 que surgió como un concepto económico importante. En ese momento, algunos economistas tales como Theodore Schultz empezaron a usar la metáfora del “capital” –un concepto de viejo cuño en la economía—para explicar el papel de la educación y la experiencia en la prosperidad del crecimiento económico. (OECD, 2007)

Sostenían que la gente invierte en su educación y capacitación para construir una base de calificaciones y habilidades (un capital) que les redituara a largo plazo. Esta inversión también puede beneficiar a las economías nacionales y colaborar con el crecimiento económico.

Entonces, de manera característica, se define al capital humano de manera amplia como la mezcla de aptitudes y habilidades innatas a las personas, así como la calificación y el aprendizaje que adquieren en la educación y la capacitación. (En ocasiones también se incluye la salud.) Puede valer la pena señalar que el mundo de los negocios, que ha acogido con afán el concepto de capital humano, tiende a definirlo de manera más estrecha, considerándolo como la calificación y aptitudes de la fuerza de trabajo directamente relevantes al éxito de una compañía o industria específica.

Se asocia al capital humano con una amplia gama de beneficios tanto económicos como no económicos. En efecto, algunos de los mayores beneficios pueden ser no

económicos incluyendo una mejora en la salud, vidas más largas, y la posibilidad de mayor participación en la comunidad.

Económicamente, el rédito del capital humano se puede entender en términos de prosperidad individual y economía nacional. A nivel individual, los réditos tienden a incrementar acentuadamente conforme se eleva el nivel educativo de la gente. En algunos países de la OCDE, tales como Dinamarca y Nueva Zelanda, los réditos para las personas que tienen educación universitaria son alrededor de una cuarta parte mayores que aquellos de las personas que sólo terminan la secundaria. En otros, este diferencial es aún más notorio, y alcanza hasta el 120%. Las economías, entre tanto, pueden ver un incremento en su rendimiento del 3 al 6 por ciento por cada año adicional de educación.

En años recientes una serie de factores se han conjuntado para llamar la atención sobre el papel económico del capital humano. Uno de los más importantes es el aumento de la llamada economía del conocimiento, que descansa menos en la manufactura de objetos y más en la producción y manejo de datos e información. Esta tendencia resulta clara en el surgimiento de compañías como Google y en el cambio gradual en el tipo de empleos que tiene la gente: en 1995, tan sólo un poco más del 28% de los trabajadores de los países de la OCDE laboraban en la industria y más del 63% en los servicios; diez años más tarde, la cifra correspondiente a la industria era de un poco menos del 25% contra más del 69% en servicios. (OECD, 2007)

Capital intelectual

Los activos intangibles se están convirtiendo, cada día con mayor peso, en la clave del éxito competitivo de las empresas, por lo que su identificación, medición y evaluación es un campo de estudio cada vez más relevante desde el punto de vista de la Dirección de Empresas. (Navas & Ortíz de Urbina, El capital intelectual en la empresa. Análisis de criterios y clasificación multidimensional., 2002)

Con la denominación de Capital Intelectual se suele reconocer al conjunto de activos intangibles con los que cuenta la organización.

La consideración de la empresa como un sistema abierto en permanente contacto con su entorno determinó, durante varias décadas, el modelo dominante en la Dirección de Empresas, bajo el supuesto de que las condiciones externas eran determinantes de la competitividad empresarial.

Ahora bien, la influencia de los factores externos es idéntica para todas aquellas empresas situadas en el mismo entorno competitivo, por lo que se ven sometidas a las mismas condiciones y, por tanto, a las mismas expectativas de rentabilidad. Sin embargo, la práctica competitiva presenta multitud de situaciones en las que empresas ubicadas en el mismo sector económico obtienen niveles diferentes de rentabilidad. (Navas & Ortíz de Urbina, El capital intelectual en la empresa. Análisis de criterios y clasificación multidimensional., 2002)

En los últimos años ha cobrado especial interés, en la literatura sobre Dirección de Empresas, la Teoría de los Recursos y Capacidades, la cual centra su atención en el análisis de los recursos que poseen las empresas, así como en sus diferencias, y en la importancia que tiene este hecho para explicar la evolución de los resultados (Wernerfelt, 1984).

Tres ideas básicas sostienen este enfoque (Navas & Guerra, 2002):

1. La heterogeneidad de las empresas, debida a las diferencias en cuanto a la disponibilidad de recursos poseídos en un momento determinado, así como por las diferentes características de los mismos.
2. El entorno empresarial, cuando está caracterizado por la incertidumbre, la complejidad y la turbulencia, hace que las empresas basen su estrategia en los recursos internos frente a hacerlo según consideraciones de tipo externo (Grant, 1996).
3. El beneficio de la empresa es consecuencia tanto de factores externos, derivados de las características competitivas del entorno, como de factores internos, relacionados con la combinación de los recursos que dispone.

A partir de este enfoque, la empresa es considerada como un conjunto de tecnologías, habilidades, conocimientos, etc., que se generan y aplican con el tiempo, es decir, «como combinación única de recursos y capacidades heterogéneos» (Grant, 1996), o bien «una comunidad social especializada en la rapidez y eficiencia en la creación y transformación de conocimientos» (Kogut & Zander, 1996). Esta nueva visión de la empresa pone de manifiesto el interés de estudiar los recursos y capacidades de la empresa, y más concretamente los de carácter intangible, así como hacer un esfuerzo por clasificarlos y ver su potencial para crear ventajas competitivas para la empresa.

Formación continua

Concepto

La Formación Continua (FC) se entiende como “el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, los trabajadores o sus respectivas Organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones, como a la recualificación de los trabajadores asalariados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”. (ESCUELA Julián Besteiro, 2001)

La FC es el instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida, la necesaria adaptación de los trabajadores y de las empresas a la nueva sociedad basada en el conocimiento y el mantenimiento de la capacidad profesional de los trabajadores en los supuestos de cambios y mutaciones de los procesos productivos, todo ello dentro de la estrategia europea de empleo.

Los objetivos de la política de Formación Continua son:

- ✓ Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- ✓ Mejorar la competitividad de las empresas.
- ✓ Adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y a los cambios organizativos.
- ✓ Propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

- ✓ Mejorar la gestión de la formación continua.
- ✓ Seguir estimulando una mayor inversión y rentabilidad en formación.

ISICS (s.f) al referirse a la formación continua argumenta que “toda acción formativa debe concretar los objetivos de tal forma que tras la realización de la misma se pueda evaluar si se han conseguido.

El objetivo comprende aquello que el alumno será capaz de hacer al finalizar el curso, en unas condiciones dadas y con unos medios determinados.

Sirven para saber lo que se pretende conseguir con la formación, contrastar qué se ha conseguido, facilitar el proceso de evaluación, reorienta el curso sobre la marcha, y elegir la metodología de formación adecuada.

Funciones de la formación continua

La función de la F C, es potenciar: (ESCUELA Julián Besteiro, 2001)

- ✓ La adaptación permanente de mejora de las competencias y cualificaciones, para fortalecer la situación en las empresas de competitividad y empleo.
- ✓ La promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores.
- ✓ La actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.

La consecución de estos objetivos beneficia tanto a la empresa como al trabajador, porque les permite un mayor nivel de cualificación* y proporciona capacidad para cambiar de ocupación de forma voluntaria y mejorar su conocimiento del entorno laboral. En definitiva, con la F C el trabajador puede conseguir mejoras laborales y sociales.

Importancia de la Formación Continua

El valor de la Formación Continua reside en que constituye una garantía, en sí misma, para asegurar la promoción personal y social de los trabajadores y la competitividad de las empresas. La formación tiene un valor estratégico como instrumento para mejorar la cohesión social, la estabilidad en el empleo y la eficacia en el trabajo. Con todo ello se consigue una prosperidad económica general.

El interés creciente por la formación cobra sentido al prevenir la inadecuación de la cualificación del trabajador a fin de evitar el desempleo. Es necesario recualificar, actualizar y perfeccionar las competencias profesionales. Además, es prioritario crear en el empresario la conciencia de que la formación es una inversión al fomentar su competitividad y no un coste para la empresa.

Por eso, la Formación Continua es: (ESCUELA Julián Besteiro, 2001)

Una herramienta fundamental para el desarrollo económico. En el actual sistema productivo, tan importante como el incremento y la renovación de recursos materiales (infraestructuras, capital financiero, etc.) es el aprovechamiento y desarrollo de los recursos humanos mediante una cualificación adecuada.

Un factor decisivo en una época de cambios. El aprendizaje permanente se convierte en una condición indispensable para afrontar de forma positiva y con éxito las nuevas realidades productivas. Entendiéndolo como la disposición permanente para adaptarse con flexibilidad a necesidades y entornos en continua modificación.

Una vía necesaria para el desarrollo humano. La formación continua aumenta las posibilidades personales de carrera y desarrollo profesional, como medio más adecuado para el mantenimiento del empleo y la mejora de la promoción dentro del mismo. Además, la Formación Continua es el mejor camino para el despliegue de las potencialidades personales y la mejora de la calidad de vida.

La Formación Continua es una realidad consolidada y extendida entre los diversos sectores económicos, las empresas y los trabajadores. Se enfoca la formación de la población ocupada desde una visión amplia, como un factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas.

Evaluación de la formación continua

La evaluación desde diferentes ópticas se lo clasifica en varios momentos pero para el presente estudio se sigue la clasificación de ISICS, (s.f) que es como se detalla:

Evaluación diagnóstica o inicial, cuyo fin se orienta a la obtención de información sobre el nivel de partida de los asistentes, para adecuar el proceso didáctico a sus características, expectativas e interés.

Evaluación continua o procesual, cuyo fin se orienta a recabar información sobre el transcurso de la actividad, para reconocer aquellos factores y circunstancias que pudieran dificultar el proceso de enseñanza-aprendizaje, posibilitándose así una actuación preventiva inmediata.

Evaluación sumativa o final, cuyo fin se orienta a constatar la consecución de los objetivos propuestos por parte de cada participante.

Evaluación diferida o de impacto, cuyo fin se orienta a comprobar la repercusión que la formación recibida ha tenido sobre los aspirantes en su vida personal, social y profesional.

2.4.2 Descripción conceptual de la variable dependiente

Economía

La economía, para Aristóteles, es la ciencia que se ocupa de la manera en que se administran unos recursos o el empleo de los recursos existentes con el fin de satisfacer las necesidades que tienen las personas y los grupos humanos. (Wikipedia.org, 2013)

Su objeto de estudio es la actividad humana y, por tanto, es una ciencia social.

El objeto de la economía es estudiar la correcta distribución de los recursos escasos para satisfacer las necesidades del ser humano (una definición más amplia es: la ciencia social que estudia los procesos de producción, comercialización, distribución y consumo de bienes y servicios escasos para satisfacer las necesidades ilimitadas de las familias, las empresas y los gobiernos). En otras palabras, analiza las decisiones relacionadas entre los recursos de los que se dispone (son de carácter limitado) y las necesidades que cubren (de carácter ilimitado aunque jerarquizadas), de los individuos reconocidos para tomar dichas decisiones. El objeto de la economía es muy amplio, pues abarca el estudio y análisis de los siguientes hechos: (Samuelson & Nordhaus, 2001)

- La forma en que se fijan los precios de los bienes y de los factores productivos como el trabajo, el capital y la tierra y cómo se utilizan para asignar los recursos.
- El comportamiento de los mercados financieros y la forma en que se asigna el capital en la sociedad.
- Las consecuencias de la intervención del Estado en la sociedad y su influencia en la eficiencia del mercado.
- La distribución de la renta y propone los mejores métodos de ayuda a la pobreza sin alterar los resultados económicos.
- La influencia del gasto público, los impuestos y el déficit presupuestario del Estado en el crecimiento de los países.

- Como se desarrollan los ciclos económicos, sus causas, las oscilaciones del desempleo y la producción, así como las medidas necesarias para mejorar el crecimiento económico a corto y a largo plazo.
- El funcionamiento del comercio internacional y las consecuencias del establecimiento de barreras al libre comercio.
- El crecimiento de los países en vías de desarrollo.

“La economía es la ciencia que se ocupa del estudio sistemático de las actitudes humanas orientadas a administrar los recursos, que son escasos, con el objetivo de producir bienes y servicios y distribuirlos de forma tal que se satisfagan las necesidades de los individuos, las que son ilimitadas.” (Triunfo, y otros, 2003)

Microeconomía

La microeconomía explica cómo se determinan variables como los precios de bienes y servicios, el nivel de salarios, el margen de beneficios y las variaciones de las rentas. Los agentes tomarán decisiones intentando obtener la máxima satisfacción posible, es decir, maximizar su utilidad. (Wikipedia.org, 2013).

“Se centra en el análisis del comportamiento de las diferentes unidades económicas (familias, consumidores, empresas,...), considerando que éstas actúan como unidades individuales (Gómez-Puig, 2006) .

El término microeconomía moderna ha sido acuñado por Ana Koutsoyiannis para referirse en general a la elaboración teórica de un conjunto de economista no ortodoxos. (Vargas, 2007).

La microeconomía moderna o nueva microeconomía es una síntesis coherente de aportaciones de diferentes campos del conocimiento, como: la administración, el análisis de desempeño empresarial e industrial, el estudio institucionalista y la literatura poskeynesiana, cuyo objetivo es proporcionar un modelo teórico para el estudio de la empresa y la industria (Eichner, 1976)

Producción

La teoría de la producción analiza la forma en que el productor dado "el estado del arte o la tecnología, combina varios insumos para producir una cantidad estipulada en una forma económicamente eficiente". (Méndez, s.f)

Toda sociedad tiene que organizar de algún modo el proceso productivo para resolver adecuadamente los problemas económicos fundamentales. Pero independientemente de la organización que se adopte, hay ciertos principios económicos universales que rigen el proceso productivo. La producción de bienes y servicios puede estar en manos del Estado, como en el sistema comunista; o en manos de la empresa privada, como en el sistema capitalista.

Pero en ambos casos la actividad productiva está condicionada por ciertas leyes o principios generales que tiene que tomar en consideración el empresario si desea lograr el uso más eficaz de los recursos económicos a su disposición; es decir, lograr la máxima producción con el máximo de economía, bajo cualquier tipo de organización socio-económica.

Los principios que regulan la actividad económica son:

- ✓ Principio de la Escasez
- ✓ Ley de los Rendimientos Decrecientes.
- ✓ Principio de Eficacia Económica.

Arzubi (2003) en su tesis doctoral explica el componente económico de la producción en estos términos "En general, puede obtenerse una determinada producción con muchas combinaciones diferentes de insumos. La forma en que se combinan los factores para lograr el producto viene dada por la función de producción".

Función de producción: se trata de una relación tecnológica que muestra, para un estado dado del conocimiento técnico, las cantidades de producto que se obtienen con respecto a la cantidad de factores utilizados.

Se representa como:

$$Q = f(X_1, X_2, \dots X_n)$$

Donde Q es la cantidad de producción y $X_1, X_2, \dots X_n$ son las cantidades de los diversos insumos. Si existen sólo dos factores, trabajo (L) y capital (K), la función de producción se expresa como:

$$Q = f(L, K)$$

En la mayoría de los procesos productivos, la forma y proporción en que intervienen los factores productivos pueden variar de manera apreciable, lo que determina la existencia más de una función de producción. Dentro del conjunto de funciones de producción existentes en la historia económica, la forma que adopta una función de producción está estrechamente relacionada a la tecnología (Arzubi, 2003).

Productividad

Concepto

“Relación que existe entre el volumen de producción y el consumo de recursos utilizados para obtener dicho nivel de producción.” (Blanco, s.f)

En términos de Gallacher (s.f) la “Productividad es el cociente entre producto logrado e insumos empleados. Esta definición es engañosamente sencilla. Por de pronto, puede hablarse de productividad "parcial" (producción por unidad de *un* insumo) o productividad "total" (producción en relación a *todos* los factores empleados.”

Al hablar del Modelo de Productividad Laboral, en primera instancia se define el concepto de productividad, como aquella en la que “existe una relación directa entre las ventas y los bienes adquiridos por medio del precio y la cantidad, al aumentar estas variables las organizaciones tienden a aumentar su capacidad.” . Con el fin de dejar más claro este concepto, se ve la necesidad entonces de definir

el concepto de productividad desde diferentes campos del conocimiento: Ingeniería Industrial, Psicología y Producción (Duque, 2011)

Definición de productividad desde el punto de vista de la Ingeniería Industrial: Se entiende como la relación entre la cantidad de bienes y servicios que puede producir una empresa y la cantidad de recursos que dispone para producir un producto final.

Desde el punto de vista de la Sociología, se define la productividad como: la relación entre los factores de bienestar del individuo y la autoridad que se ejerce sobre él de manera adecuada y efectiva, partiendo de que el individuo se sienta cómodo desempeñando sus funciones y con oportunidad de crecimiento profesional a través de los recursos, rendimientos, transformaciones, bienestar y el mismo crecimiento profesional. (Correcha & Gutiérrez, 2013)

Se puede definir la productividad como “La forma de utilización de los factores de producción en la generación de bienes y servicios para la sociedad”. Cuando se habla de productividad se piensa en mejorar la eficiencia y la eficacia con que son utilizados los recursos en el proceso de producción. (Medina, 2009)

La productividad se constituye en uno de los principales objetivos estratégicos de las empresas, debido a que sin ella los productos o servicios, no alcanzan los niveles de competitividad necesarios en el mundo globalizado.

Generalidades

“Existen diversas técnicas para medir la productividad de una determinada actividad económica. Una restricción para elegir el método idóneo es la *disponibilidad de información estadística*.” Varios países aún no cuentan con datos suficientes para medir de manera sistemática y periódica la productividad total de los factores. Sin embargo, sí existe información que permite calcular la productividad para el factor trabajo en algunas actividades económicas, destacadamente la industria manufacturera. (Productividad.org.mx, s.f)

“La productividad es algo constantemente planteado y debatido tanto en la esfera empresarial como en el marco macroeconómico. Su significado más común va asociado al rendimiento de una actividad. Se expresa en términos cuantitativos, sean de unidades o magnitudes diversas producidas en un periodo de tiempo y por unidad de referencia que la ha generado, ya sea el trabajador o unidad de inversión realizada. También se suele expresar en términos de coste por unidad producida. El incremento de la productividad es demandado en términos económicos para mantener la competitividad de una empresa y país ante la globalización de los mercados que demandan continuamente productos nuevos, de mejores prestaciones y a costes decrecientes.” (Bestratén, s.f)

Indicadores de productividad

Productividad total

“Es la relación entre la cantidad producida de bienes y la cantidad empleada de recursos. En la práctica, se mide dividiendo el producto total entre la cantidad empleada de trabajo.” (Mochón, 2010)

Productividad parcial

Relaciona volumen de producción con un factor; Bienes y servicios/mano de obra; sus ventajas: Facilidad comprensión y cálculo, posibilidad de comparaciones; Inconvenientes: Aisladamente puede producir fallos. (Blanco, s.f)

Productividad marginal

“Es el producto adicional cuando se utiliza una unidad más de un factor de producción (manteniendo todos los demás constantes) (Mochón, 2010)

Cálculo de la productividad

En el cálculo de la productividad se ha de tener en cuenta, en primer lugar, qué concepto de productividad se analiza: productividad aparente del trabajo o productividad total de los factores (PTF). En segundo lugar se ha de seleccionar

qué concepto de output se utiliza: producción en términos físicos, valor de la producción bruta o valor añadido, las dos últimas debidamente deflactadas. En tercer lugar se ha de seleccionar la técnica para el cálculo de la productividad: contabilidad del crecimiento, números índice, estimaciones econométricas de funciones de costes o de producción, etc. (Fernández, 2011)

La siguiente información está sistematizada de Fernández (2011) quien argumenta detalladamente el complejo sistema de cálculo de la productividad: “El concepto de productividad es bastante intuitivo como indicador de eficiencia en los procesos productivos: volumen de producción que se genera por cada unidad de factor utilizado. Si únicamente se considera uno de los factores productivos se habla de productividad parcial o productividad aparente. Por ejemplo, la productividad parcial o aparente del trabajo PL_i de una empresa i se define como el output (Y_i) dividido entre la cantidad de trabajo utilizado (X_{Li}).”

$$PL_i = \frac{Y_i}{X_{Li}}$$

La productividad aparente de un factor tiene el inconveniente de que puede ser engañosa como indicador de la eficiencia productiva, pues depende de la combinación de factores productivos utilizados. Así, una empresa puede presentar una productividad del trabajo muy superior a otra y eso no significa necesariamente que sea más eficiente. Las diferencias pueden ser debidas a que dispone de mayor volumen de recursos de capital por trabajador. Para valorar la eficiencia de las dos empresas, habría que tener no sólo la cantidad de trabajo utilizada, sino también el resto de factores productivos. Precisamente se define como la ratio entre el volumen de producción y una suma ponderada de los distintos factores. En concreto, los PTF de una empresa i se puede definir como:

$$PTF_i = \frac{Y_i}{X_i}$$

dónde Y_i es un indicador del nivel de output alcanzado por la empresa i , y X_i es algún tipo de agregación de la cantidad de los distintos factores productivos empleados en el proceso productivo.

Concepto de productividad laboral y medidas relacionadas

La productividad laboral mide la relación entre la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo y la producción obtenida. Existen dos procedimientos para medirla. (Productividad.org.mx, s.f)

Del mismo modo la información que sigue, está sistematizada de la web que detalla ampliamente los métodos de cálculo y determinación de productividad laboral, por tanto, “el método más común es aquél que relaciona la cantidad de producto obtenido con el número de horas hombre trabajadas durante un periodo determinado, ya sea en una unidad productiva, en un sector de actividad económica o en un país.”

$$\textit{Producción media por hora hombre} = \frac{\textit{Producción}}{\textit{Horas hombre trabajadas}}$$

También la productividad laboral puede medirse a través de la relación entre la cantidad producida y el número de trabajadores ocupados.

$$\textit{Producción media por trabajador} = \frac{\textit{Producción}}{\textit{Número de trabajadores}}$$

Esta relación permite evaluar el rendimiento de una unidad productiva en un período determinado. Si en el transcurso del tiempo aumenta la relación entre el volumen vendido y la magnitud del trabajo incorporado, ello significa que el producto promedio del trabajo mejora; si disminuye, entonces el trabajo promedio produce menos.

Un aumento de la productividad laboral ocurre cuando la producción se eleva en un porcentaje mayor que el factor trabajo; también cuando la cantidad producida disminuye, pero las unidades de trabajo bajan a un ritmo superior; asimismo, cuando el factor trabajo aplicado es el mismo y aumenta el volumen producido: o

bien, si se aplican menores unidades de trabajo y el nivel de producción se sostiene.

La situación contraria (una reducción del producto promedio) se presenta cuando la producción decrece al mismo tiempo que el factor trabajo aumenta, se mantiene constante o disminuye con menor intensidad. Asimismo, la productividad laboral baja si la producción aumenta y el trabajo también lo hace, pero en mayor medida.

La medición más sencilla de la productividad laboral se da cuando existe una empresa o una industria con un sólo producto. En ese caso, la productividad laboral se expresa en unidades de ese único producto, ya sea por hora hombre o por trabajador.

Esa es una situación excepcional, ya que usualmente se requiere medir la productividad de una empresa o de un sector de actividad donde se elaboran productos heterogéneos, o bien donde la plantilla laboral participa en varias líneas de producción.

Cuando ese es el caso, se requiere una unidad de medida que permita estandarizar las cantidades producidas de bienes diversos. Este instrumento lo constituyen los índices, que expresan las variaciones en porcentaje en el tiempo, referidos a un año base, el cual representa el inicio del período de análisis. Los índices de producción se comparan con los índices de insumos laborales para medir la productividad laboral.

Los índices de productividad laboral reportan las variaciones de la producción en relación con el factor trabajo. Sin embargo, por sí solos no permiten conocer en qué medida el mejoramiento de la productividad laboral es determinado por la mayor eficiencia del factor trabajo, o bien por el capital físico y la tecnología.

La importancia de medir la productividad laboral radica en la posibilidad de conocer el rendimiento de los trabajadores, con todo lo que ello implica para la rentabilidad de una empresa. También permite conocer el margen de maniobra para aumentar salarios sin ejercer presiones sobre los precios.

La medición de la productividad laboral al interior de una empresa facilita el conocimiento de su rendimiento, en relación al conjunto de las empresas de su misma industria.

Un indicador complementario al índice de productividad laboral es el costo laboral por unidad producida o costo laboral unitario.

Para calcular este indicador, primero se dividen las remuneraciones totales entre el número de horas hombre trabajadas (o entre el número de trabajadores), obteniéndose las remuneraciones medias, y mediante su comparación en el tiempo se calculan los índices correspondientes. Este índice se divide entre el índice de productividad laboral o producción media.

$$\text{Costo laboral unitario} = \frac{\text{Remuneraciones medias}}{\text{Productividad labora}}$$

En palabras de Bestratén (s.f) “Todo sistema de medición viene a reflejar por sí mismo un modo de entender un contexto organizado para dar respuesta a unos determinados intereses u objetivos que se trata de promover y gestionar. Evidentemente, no puede asumirse progreso alguno sin un sistema de medición asociado que permita conducirlo y estimularlo. Pero los sistemas de medición convencionales que se utilizan en la empresa, basados casi exclusivamente en indicadores económicos, son de valor limitado y asumen tópicos, como el entender por ejemplo, que la productividad es un indicador de rendimiento no vinculado a las condiciones de trabajo y al capital humano, y por ello, han sido mínimos los esfuerzos por correlacionarlos. Los datos económicos indican lo ocurrido, pero son los datos de las actividades de los trabajadores los que pueden ayudar a entender el porqué de lo sucedido. También cuán limitado ha sido creer que la eficacia de la prevención de riesgos laborales se podía limitar a medir unos pocos indicadores como los índices de siniestralidad, absentismo, y algunos pocos más, a la vista de los que utilizan muchas empresas.”

La empresa es un sistema complejo en el que todo está interrelacionado. Cualquier actuación acertada en prevención de riesgos laborales, siempre que la política de

personal sea coherente con valores morales, estará facilitando directa e indirectamente la contribución de los trabajadores a la eficiencia y a la productividad, aunque históricamente no se haya encontrado demostración de su nivel de incidencia. (Bestratén, Productividad y condiciones de trabajo (II): Indicadores, s.f)

2.5 Hipótesis

La Formación Continua de los artesanos se relaciona significativamente con la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo

2.6 Señalamiento de variables

Variable independiente:

Formación Continua de los artesanos

Variable dependiente:

Productividad

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

En función del paradigma con el que se alinea la investigadora, que es el crítico propositivo, naturalista o social crítico, el presente trabajo investigativo tiene un enfoque mayormente cualitativo puesto que, como lo señala Hernández, Fernández & Baptista (2010) “el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”

Conforme avanza la comprensión de las ciencias y el conocimiento crece se sabe, a ciencia cierta, que no hay investigaciones puras con exclusividad de enfoques, por tanto, es necesario recurrir a valores cuantitativos que refuercen el análisis interpretativo a través de la estadística y se fundamente en resultados matemáticos para mayor objetividad, eso significa que el enfoque cuantitativo, en la misma línea de pensamiento Hernández, Fernández & Baptista (2010) “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”

Finalmente apeándose a los últimos esquemas de investigación en la actualidad, los profesionales de la investigación siguieron trabajos con enfoques mixtos, es decir, “los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos críticos de investigación e implican la recolección el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento de fenómeno bajo estudio” (Hernández & Mendoza, 2008).

Desde esta perspectiva, con esta investigación, se busca tener una aproximación cualitativa y cuantitativa a los fenómenos relacionado con la formación continua

de los artesanos de la parroquia Huambaló y la productividad, en términos de mejoramiento de la calidad, uso de recursos, ampliación de mercados, competitividad, entre otros.

3.2 Modalidad básica de la investigación

La investigación se desarrolló apoyada en las siguientes modalidades que facilitan la toma de datos y el acercamiento a las teorías sobre las variables en estudio:

Investigación de campo

Este trabajo investigativo fue mayormente de campo porque se obtuvo la información primaria del contacto directo con el problema, objeto de estudio, la misma que fue el insumo para los futuros análisis e interpretaciones de los datos y la obtención de resultados reales del fenómeno investigado: La formación continua y la productividad en el sector mueblero de la parroquia Huambaló. Al analizar más detenidamente la información de campo “Es la que se plantea, organiza y dirige para captar información de la realidad empírica que se estudia. Se utiliza diversas técnicas de recolección de datos, según sean las características del objeto de estudio, las hipótesis y objetivos y la disponibilidad de tiempo, personal y de recursos económicos y materiales”. (Rojas Soriano, 2002), reafirmando lo dicho anteriormente, “La investigación de campo se apoya en la investigación documental, y la información que se obtiene en aquella se convierte con el tiempo en fuente documental para nuevas investigaciones”. (Rojas Soriano, 2002). De esta manera es preciso tomar en cuenta que es necesario considerar a la investigación bibliográfica y documental, para conceptualizar y describir los fenómenos investigados con mayor detalle.

Investigación Bibliográfica

El presente trabajo se apoyó en la investigación bibliográfica porque permitió recoger la mejor y más actualizada información relacionada con el problema a investigarse recurriendo a libros, tesis de grado, internet y revistas científicas, para poder conceptualizar las variables.

En efecto, de acuerdo con Cordón, López y Vaquero (2001), sobre la investigación bibliográfica dicen que, “En un sentido amplio, el método de investigación bibliográfica es el sistema que se sigue para obtener información contenida en documentos. En sentido más específico, el método de investigación bibliográfica es el conjunto de técnicas y estrategias que se emplean para localizar, identificar y acceder a aquellos documentos que contienen la información pertinente para la investigación”.

Bajo este escenario, para Tena y Rivas (2007), sobre la investigación documental, argumentan que, “Es la que utiliza materiales provenientes de libros, revistas, periódicos, documentos públicos y privados o de otras fuentes para realizar una investigación teórica, apoyar una investigación directa, redactar una monografía o un informe”. Por tal motivo, la información explícita en este trabajo fue recolectada de manera coherente, luego de un análisis oportuno y técnico, realizando un recolección de los datos pertinentes en base a una fundamentación teórica científica específica en el marco de la formación continua de los artesanos de Huambaló y la productividad de su rama de actividad: la fabricación de muebles.

3.3 Nivel o tipo de investigación

En este trabajo investigativo se parte de un nivel exploratorio puesto que se busca realizar un primer acercamiento al fenómeno investigado, es un sondeo rápido sobre las variables puestas en juego, es una aproximación más específica a la realidad en contraste, “Es una investigación preliminar que se hace para incrementar la comprensión de un concepto, aclarar la naturaleza exacta del problema que se va a resolver o identificar las variables importantes que se van a estudiar” (McDaniel, 2005).

De otro modo para profundizar en el estudio, se recurrió a la investigación descriptiva la misma que para Wesley (1982) es la que “Se refiere minuciosamente e interpreta lo que es. Está relacionada a condiciones o conexiones existentes; prácticas que prevalecen, opiniones, puntos de vista o actitudes que se mantiene; procesos en marcha; efectos que se sienten o

tendencias que se desarrollan. A veces, la investigación descriptiva concierne a como lo que es o lo que existe se relaciona con algún hecho precedente, que haya influido o afectado una condición o hecho presentes”. La investigación descriptiva permitirá detallar o caracterizar los hechos más sobresalientes de las variables en estudio: la formación continua de los artesanos y la productividad de los muebles en la parroquia Huambaló.

3.4 Población y muestra

3.4.1. Población

De acuerdo con Juez y Díez (1997) sobre la población, expresa que: “Se designa con este término a cualquier conjunto de elementos que tienen una características comunes. Cada uno de los elementos que integran tal conjunto recibe el nombre de individuo. Debido a la imposibilidad en la mayoría de los estudios de poder estudiar todos los sujetos de la población, se hace necesario la utilización de subconjuntos de elementos extraídos de la población.” En la presente investigación lo constituyen alrededor de 400 artesanos con diferentes nominaciones, tanto maestros ebanistas, ayudantes, carpinteros, entre otros, los mismos que están agrupados como propietarios y como trabajadores en relación de dependencia.

3.4.1. Muestra

Como se menciona anteriormente en el concepto de población, se puede encontrar un subconjunto de esta, a la cual se le denomina muestra, siendo ésta un conjunto de personas a las que realmente se estudiarán, debe ser representativa de la población para lograr esto, se tiene que tener bien definido los criterios de inclusión y exclusión, de tal forma que, “La muestra es un subconjunto de individuos pertenecientes a una población, y representativos de la misma. Existen diversas formas de obtención de la muestra en función del análisis que se pretenda efectuar (aleatorio, por conglomerados, estratificado o sistemático)” (Juez Martel & Díez Vegas, 1997)

En la presente investigación la determinación de la muestra se lo realiza en función de la fórmula existente para tal efecto:

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}$$

De donde:

N = población

n = tamaño de la muestra

P = probabilidad de éxito, en este caso 0,5.

Q = probabilidad de fracaso, en este caso 0,5

Z = nivel de confianza

e = porcentaje de error de muestreo

Cálculo

$$n = \frac{1,96^2 0,5 * 0,5 * 400}{1,96^2 0,5 * 0,5 + 400 * 0,05^2} = 195,96$$

n = 195,96, que por tratarse de una muestra discreta se determina su tamaño en n = 196 artesanos, calificados y no calificados.

3.5 Operacionalización de variables

Gallardo & Moreno, (1999) dicen que la operacionalización de variables “consiste en hacer deliberadamente un manejo operativo de cada variable, es decir, definir los indicadores e índices con los cuales se va a expresar concretamente la variable con base en los conceptos y elementos que intervienen en el problema de investigación”.

La operacionalización es de naturaleza básicamente cualitativa.

Tabla 3.1. Variable independiente: Formación Continua (FC)

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas instrumentales
Se entiende como el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, los trabajadores o sus respectivas Organizaciones, a través de las modalidades previstas, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones, como a la recualificación de los trabajadores asalariados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.*	<u>Modalidades:</u> -Formal -No formal -Informal <u>Organizaciones:</u> <u>Temáticas:</u>	-Básica -Media -Superior -Cursos regulares -Seminarios -Talleres -Conferencias -CENARHU -SECAP -CFN -BNF -Generales -Específicas	Su nivel de instrucción es: En su vida laboral ha asistido a: ¿Ha participado como asistente a conferencias? En qué institución recibió capacitación La formación continua recibida fue sobre: ¿Se ha capacitado en temáticas artesanales de mueblería?	<u>Técnica:</u> -Encuesta <u>Instrumento:</u> -Cuestionario

Fuente:* (ESCUELA Julián Besteiro, 2001)

Tabla 3.2. Variable dependiente: Productividad

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
<p>Forma de utilización de los factores de producción en la generación de bienes y servicios para la sociedad. Para optimizar la productividad, es preciso mejorar la eficiencia y la eficacia con que son utilizados los recursos humanos, materiales, de capital y financieros en el proceso de producción.</p>	<p><u>Factores de la producción:</u></p> <p>-Tierra</p> <p>-Capital</p> <p>-Trabajo</p> <p><u>Eficiencia</u></p> <p><u>Eficacia</u></p>	<p>Recursos</p> <p>-Capital físico</p> <p>-Capital humano</p> <p>-Capital financiero</p> <p>-Artesanal</p> <p>-Costos</p> <p>-Tiempo</p> <p>-Cumplimiento de objetivos</p>	<p>¿Cuál es la extensión de su taller-almacén?</p> <p>¿Cuál es la capacidad instalada de su taller?</p> <p>¿Cuántas personas laboran en su empresa?</p> <p>A cuánto asciende su capital de trabajo?</p> <p>Ud. es artesano calificado?</p> <p>¿Cómo calcula los costos de producción?</p> <p>¿Se manejan tiempos estándares de entrega de producto?</p> <p>¿Se cumple con los objetivos empresariales propuestos?</p>	<p><u>Técnica:</u></p> <p>-Encuesta</p> <p><u>Instrumento:</u></p> <p>-Cuestionario</p>

3.6 Técnicas e instrumentos

En esta investigación se aplicó las técnicas de la encuesta, la entrevista, la observación por ser las de mayor difusión y las que mejor se ajusten a los requerimientos del presente trabajo.

En palabras de Gallardo y Moreno (1999) una encuesta es una “Técnica destinada a obtener información primaria, a partir de un número representativo de individuos de una población, para proyectar sus resultados sobre la población total”.

Entre los métodos más utilizados y aplicados en esta investigación se describen a la inducción, la deducción, el análisis y la síntesis, siendo el más importante el método científico junto al hipotético deductivo:

En el proceso de investigación social se lo realizará con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas que facilitan la recolección de la información del trabajo de campo, en este caso el método más indicado es el método científico, como lo señala Ruiz (2007) “es el procedimiento planteado que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional y para comprobarlos en el experimento y con las técnicas de su aplicación”.

De otro modo el investigador se apoyó en los métodos lógicos de la investigación como son el analítico y sintético así como el inductivo-deductivo, cada uno con sus respectivas características y particularidades.

Para Ortiz y García, (2005) “El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede:

explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías”.

Por otro lado, las mismas autoras señalan que “*El método sintético* es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades”.

Finalmente, como asegura Ruiz, (2007) *La inducción* se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Esto implica pasar de los resultados obtenidos de observaciones o experimentos (que se refieren siempre a un número limitado de casos) al planteamiento de hipótesis, leyes y teorías que abarcan no solamente los casos de los que se partió, sino a otros de la misma clase; es decir generaliza los resultados (pero esta generalización no es mecánica, se apoya en las formulaciones teóricas existentes en la ciencia respectiva) y al hacer esto hay una superación, un salto en el conocimiento al no quedarnos en los hechos particulares sino que buscamos su comprensión más profunda en síntesis racionales (hipótesis, leyes, teorías)”.

El complemento de la inducción, es la deducción como lo aclara Ruiz (2007) “*La deducción* es el método que *permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares*. Proviene de deductivo que significa *descender*. Este método fue ampliamente utilizado por Aristóteles en la silogística en donde a partir de ciertas premisas se derivan conclusiones: por ejemplo, todos los hombres son mortales, Sócrates es hombre, luego entonces, Sócrates es mortal. No obstante, el mismo Aristóteles atribuía gran importancia a la inducción en el proceso de conocimiento de los principios iniciales de la ciencia. Por tanto es claro que tenemos que llegar a conocer las primeras premisas mediante la inducción; porque el método por el cual, hasta la percepción sensible implanta lo universal, es inductivo”

Finalmente se completará con:

- ✓ Elaboración del instrumento de aplicación
- ✓ Validación del instrumento de recolección de la información
- ✓ Aplicación de pruebas de validez y confiabilidad
- ✓ Consulta a expertos en desarrollo de instrumentos de recolección de datos
- ✓ Aplicación de una prueba piloto
- ✓ Registro de la información mediante las encuesta.

3.7 Recolección de la información

a) ¿Para qué?

El presente trabajo investigativo está orientado a lograr los objetivos planteados anteriormente en los que se mencionan: Determinar la relación de la Formación Continua de los artesanos con la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo.

Además al hacer referencia a los objetivos específicos estos se describen como: a) Diagnosticar el grado de formación y de preparación técnica que tienen los artesanos del mueble de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo para la conformación de Centros de Capacitación. b) investigar la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo para la potenciación del mercado. c) Evaluar alternativas de solución adecuadas para el mejoramiento de la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo.

b) ¿De qué personas u objetos?

La investigación se realizó a los artesanos del sector mueblero que cumplen con su actividad económica en la parroquia Huambaló.

c) ¿Sobre qué aspectos?

El trabajo investigativo está enfocado a recabar información sobre la Formación Continua y la relación que ésta tiene con la productividad del sector mueblero de la parroquia.

d) ¿Quién o quiénes?

El estudio fue desarrollado totalmente por el investigador en compañía de su tutor designado.

e) ¿A Quiénes?

La investigación se realizó a todos los artesanos, calificados o no calificados, propietarios o empleados que cumplan con la actividad de fabricación y/o producción de muebles.

f) ¿Cuándo?

El trabajo investigativo se desarrolló en el último trimestre de 2013.

g) ¿Dónde?

La investigación a desarrollarse tiene como ubicación geográfica la parroquia Huambaló del cantón Pelileo, provincia del Tungurahua, república del Ecuador.

h) ¿Cuántas veces?

Para la realización del estudio se planificó realizar las encuestas a los elementos de observación determinados en el tamaño de la muestra por única vez, es decir, se trata de una investigación de carácter transversal.

i) ¿Cómo?

La recolección de la información en el presente trabajo investigativo se la realizó utilizando la técnica de la Encuesta, se acompañó con una entrevista a profundidad a los directivos de los centros de capacitación y directivos del gremio de artesanos,

j) ¿Con qué?

En trabajo investigativo se recogió la información mediante un instrumento llamado cuestionario donde se detallaron los ítems en función de los requerimientos y necesidades del investigador.

3.8 Procesamiento de la información

Es necesario prever planificadamente el procesamiento de la información a recogerse. (Herrea, Medina, & Naranjo, 2004)

Procesamiento:

- ✓ Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- ✓ Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- ✓ Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- ✓ Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis)
- ✓ Estudio estadístico de datos para presentación de resultados
- ✓ Representaciones gráficas

Análisis y procesamiento:

- ✓ Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis
- ✓ Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- ✓ Comprobación de la hipótesis.
- ✓ Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de datos

La investigación recogió información sobre los niveles y diversidades de capacitación que recibieron los artesanos dedicados a la fabricación de mueble en el sector de Huambaló, perteneciente al cantón Pelileo, provincia del Tungurahua y lo que este factor significó en la productividad de la rama de actividad desarrollada.

Los datos se recogieron mediante una encuesta aplicada a 250 personas involucradas en dicha actividad, bien sean obreros, colaboradores o propietarios de los talleres y negocios.

La información se procesa a nivel tabular, gráfica y textual considerando las frecuencias de ocurrencias y los respectivos porcentajes; para la representación gráfica se toma en cuenta los índices porcentuales que evidencian los datos y la fuerza de ocurrencia en cada pregunta.

Se consideraron algunas variables como género, nivel de instrucción, relación de dependencia y hasta la edad, factores que de una u otra manera ayudan a comprender la dinámica de la producción, productividad y competitividad del sector.

Para el análisis estadístico se recurre al uso de Microsoft Excel y al empleo de ji cuadrado, por tratarse de datos no paramétricos y variables, en su mayoría, categóricas.

A) Edad de los encuestados

Tabla 4.1. Edad

EDAD	f	%
11 a 20	62	24,8
21 a 30	93	37,2
31 a 40	63	25,2
41 a 50	26	10,4
51 a 60	6	2,4
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos

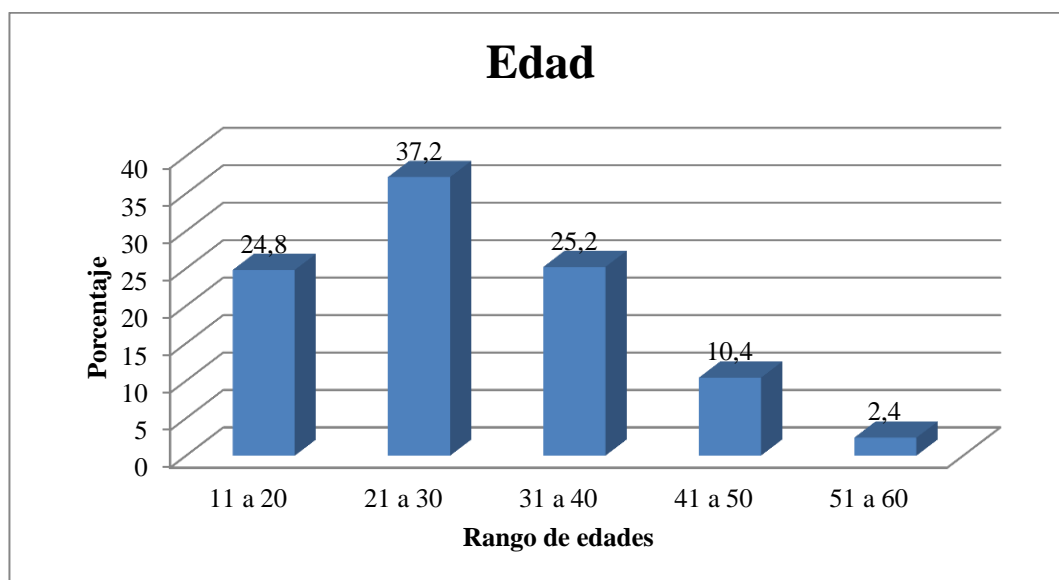


Gráfico 4.1. Edad

Elaborado por: Campos, B. (2013)

La información evidencia que las edades de mayor frecuencia dedicadas al campo artesanal de fabricación de muebles se encuentran entre los 21 y 30 años con un 37% aproximadamente, le sigue en orden de importancia edades de 31 a 40 y de 11 a 20 con alrededor del 25% cada bloque. La presencia de artesanos con edades superiores a los 50 años es mínima, solo representan el 2,4% de frecuencia. Es importante recalcar que hay un pequeño porcentaje de trabajadores que están por debajo de la edad legal para el trabajo, es decir menores a 18 años, (4%).

B) Género de los encuetados

Tabla 4.2. Género

GÉNERO	f	%
Masculino	218	87,2
Femenino	32	12,8
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos

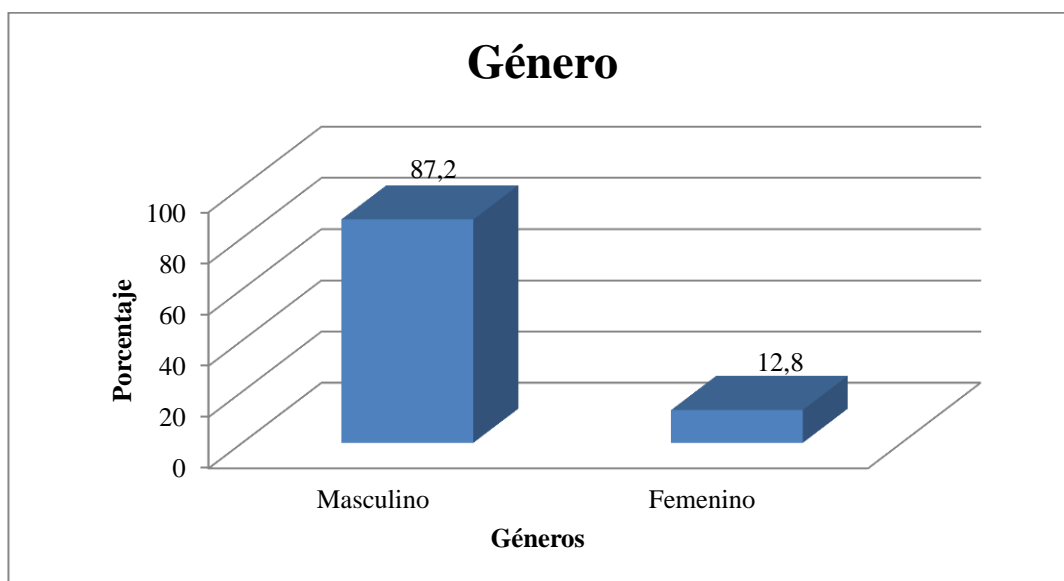


Gráfico 4.2. Género

Elaborado por: Campos, B. (2013)

La mayor recurrencia radica en el género masculino, como era de esperarse con más del 87%, dejando una diferencia significativa para el género femenino que de uno u otro modo participan en la fabricación, diseño y terminado de los muebles y lo consideran como una ocupación y actividad económica que también está al alcance de la mujer.

C) Nivel de escolaridad

Tabla 4.3. Instrucción

INSTRUCCIÓN	f	%
Primaria	82	32,8
Secundaria	124	49,6
Superior incompleta	20	8
Superior completa	24	9,6
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos

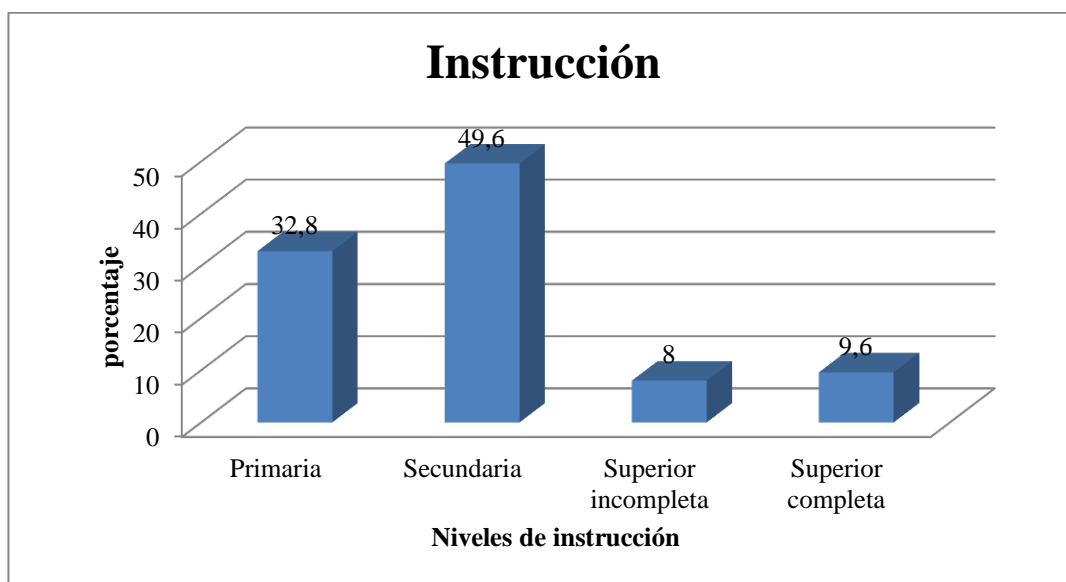


Gráfico 4.3. Instrucción

Elaborado por: Campos, B. (2013)

Los niveles de escolaridad con mayor presencia en esta rama de actividad económica es el nivel secundario con el 50% aproximadamente, y con un significativo 33% aproximadamente el nivel primario; menor incidencia o presencia tiene el nivel de instrucción superior tanto incompleta y completa que en conjunto suman el 18% aproximadamente.

D) Relación de dependencia de los investigados

Tabla 4.4. Relación de dependencia

RELACIÓN DE DEPENDENCIA	f	%
Propietarios	113	45,2
Empleados	135	54
No responde	2	0,8
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos

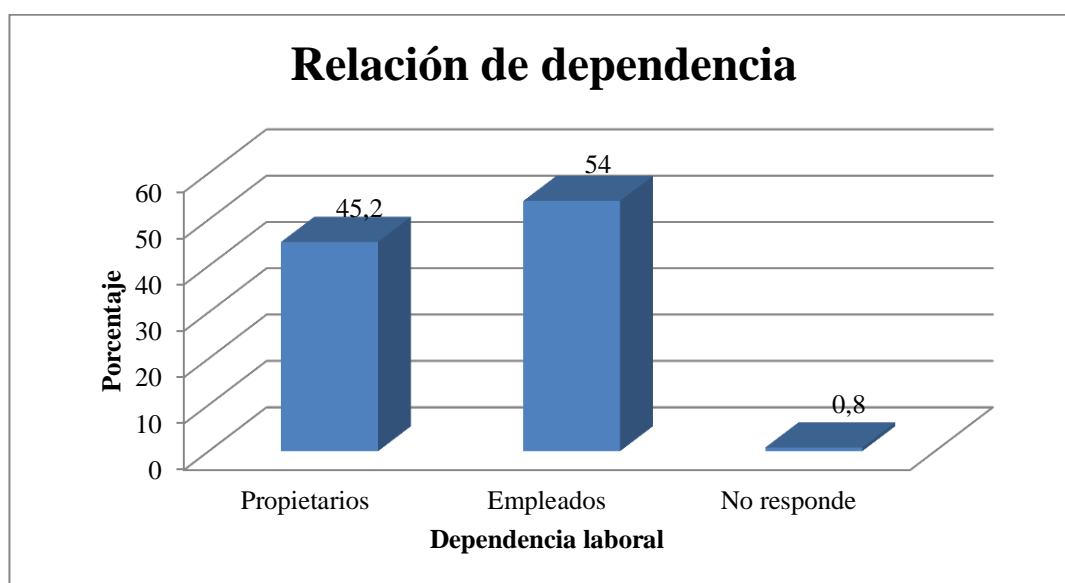


Gráfico 4.4. Relación de dependencia
Elaborado por: Campos, B. (2013)

Tomaron parte de esta investigación tanto colaboradores de los talleres y negocios así como los propietarios de los mismos, que en relación porcentual se diferencian por tan solo el 10% aproximadamente, es decir hay cierta paridad entre las dos relaciones de dependencia laboral: Propietarios con el 45% y Empleados con el 54% aproximadamente.

Pregunta 1. ¿Se ha capacitado, por cuenta propia, dentro o fuera de su parroquia en aspectos relacionados a la elaboración de los muebles?

Tabla 4. 5. capacitación por cuenta propia

CAPACITACIÓN	f	%
SI	112	44,8
NO	137	54,8
No responde	1	0,4
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos

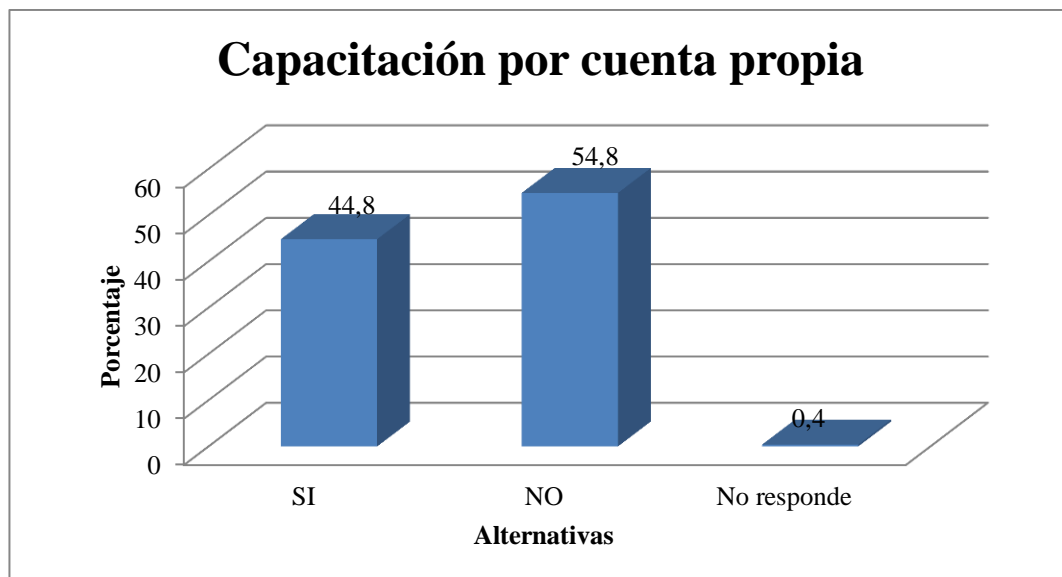


Gráfico 4.5. Capacitación por cuenta propia
Elaborado por: Campos, B. (2013)

Es decisiva la información al determinar que aproximadamente un 55% de los encuestados no se capacitan desde su propia iniciativa, pero que muy por el contrario, la contraparte, es decir, el 45% aproximadamente recurre en búsqueda y participa de la capacitación para llevar a cabo su trabajo y, con un análisis ulterior se determina que quienes se capacitan más son los propietarios puesto que ellos están en la capacidad económica de solventar los costos y honorarios de un curso de formación artesanal. Esto no significa que, en definitiva, nunca se capaciten, pues si lo hacen pero subvencionado por sus patronos o empleadores como se demuestra en la siguiente pregunta.

Pregunta 2. ¿En su vida laboral artesanal ha asistido a:

Tabla 4.6. Modalidades de capacitación

MODALIDADES	f	%
Seminarios	19	7,28
Cursos	75	28,74
Talleres	49	18,77
Ninguno	116	44,44
No responde	2	0,77
TOTAL	261	100,00

Fuente: Encuesta a los artesanos

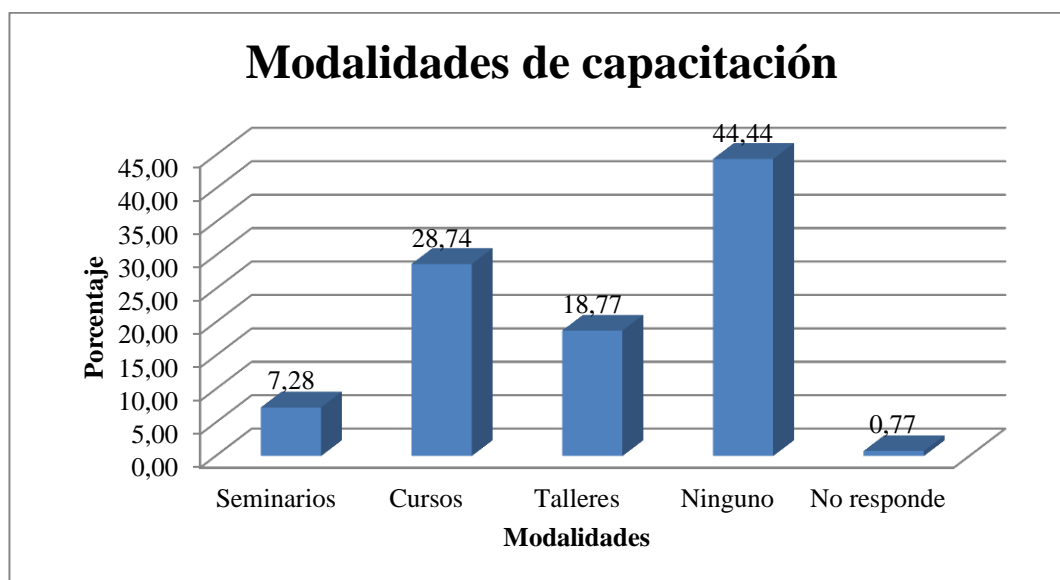


Gráfico 4.6. Modalidades de capacitación
Elaborado por: Campos, B. (2013)

Queda evidenciado que muy pocas personas dedicadas al trabajo artesanal del mueble se capacitan, suman un acumulado del 55% aproximadamente en asistencia a talleres, cursos, seminarios. El 45% restante definitivamente nunca asistió a este tipo de eventos.

Sin embargo, hay un pequeño número de participantes que asistieron a más de una modalidad o formalidad de capacitación.

Pregunta 3. ¿Ha asistido a conferencias relacionadas con su trabajo?

Tabla 4.7. Asistencia a conferencias

CAPACITACIÓN	f	%
SI	116	46,4
NO	134	53,6
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos

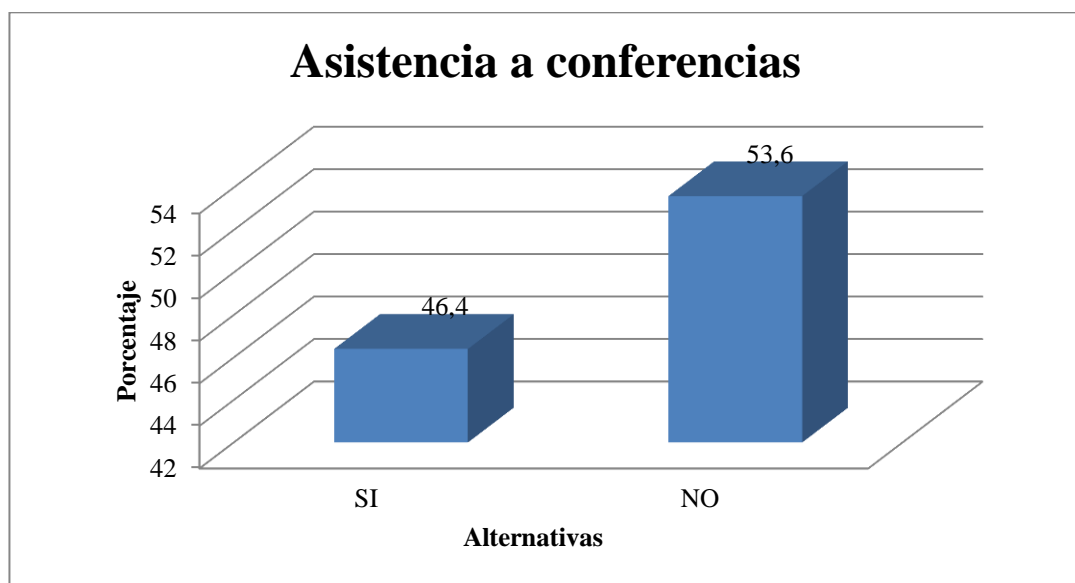


Gráfico 4.7. Asistencia a conferencias.
Elaborado por: Campos, B. (2013)

Definitivamente se repite la similitud de resultados entre capacitación y no capacitación de los artesanos del sector mueblero. Solo el 46% aproximadamente asistió a alguna conferencia sobre la temática, mientras que el 54% aproximadamente nunca lo hizo. Esta ocurrencia obedece, del mismo modo, a la presencia o ausencia de estos eventos.

Pregunta 4. En qué institución recibió capacitación:

Tabla 4. 8. Centro de capacitación

CENTRO	f	%
SENARHU	35	12,96
SECAP	61	22,59
CFN	16	5,93
BNF	7	2,59
Ninguno	151	55,93
TOTAL	270	100,00

Fuente: Encuesta a los artesanos

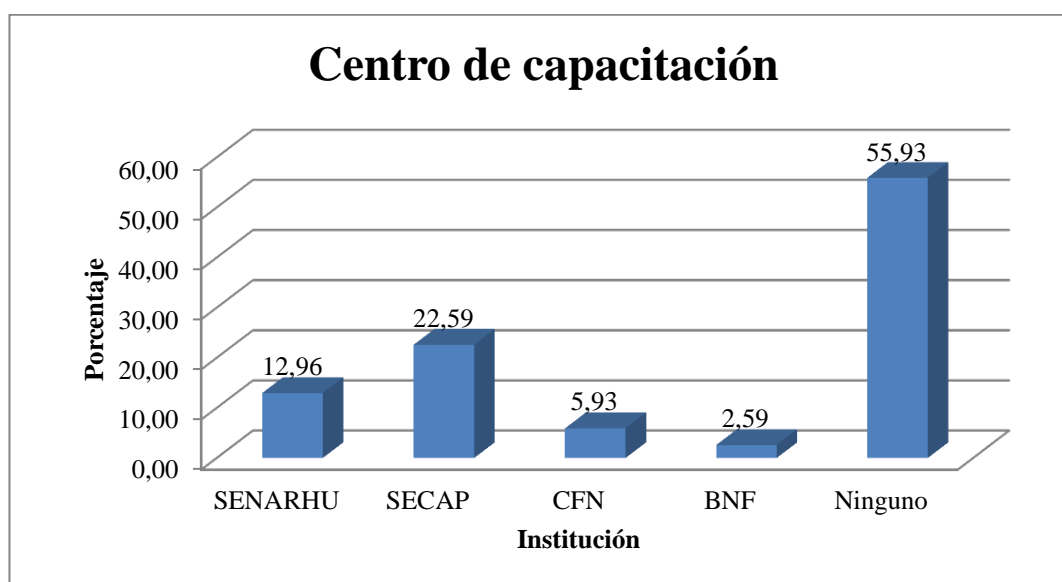


Gráfico 4.8. Centro de capacitación.
Elaborado por: Campos, B. (2013)

La institución que más ha sido tomada en cuenta para la capacitación de los artesanos muebleros es el SECAP, con el 23% aproximadamente, seguido por el centro de formación propio del sector denominado SENARHU que acoge a los agremiados, muy pocos artesanos tomaron partido de los cursos de capacitación dictados por el Banco Nacional de Fomento o la Corporación Financiera Nacional. Quienes nunca asistieron a ningún centro supera el 56%.

Pregunta 5. La formación continua ha mejorado sus experiencias laborales?

Tabla 4.9. Formación y experiencia

FORMACIÓN-EXPERIENCIA	f	%
SI	179	71,6
NO	71	28,4
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos

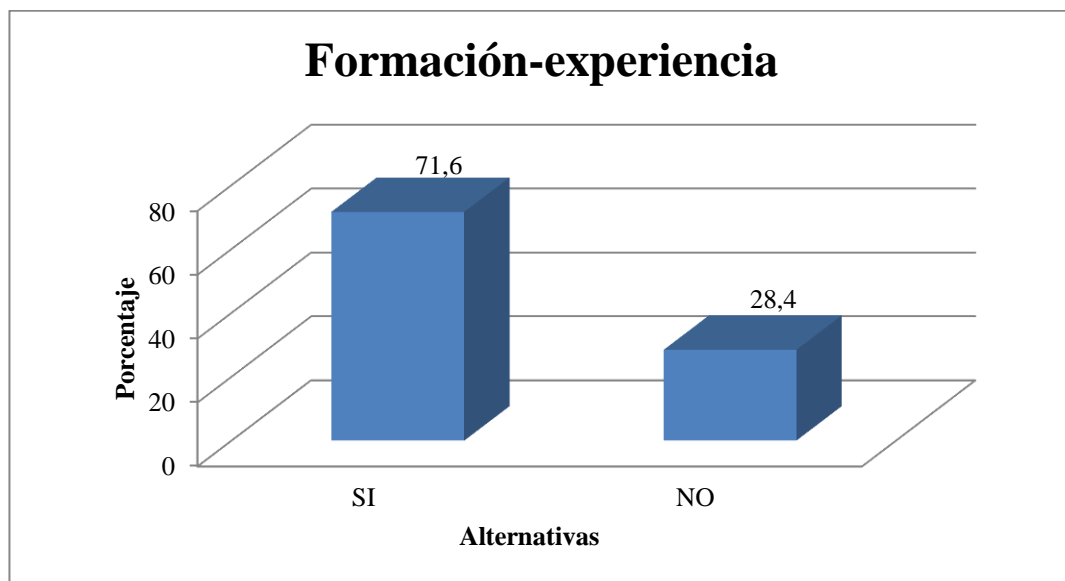


Gráfico 4.9. Formación-experiencia.
Elaborado por: Campos, B. (2013)

La mayoría de los encuestados (72% aproximadamente), aseguran que la formación continua, llámese asistencia a cursos, seminarios, conferencias, cursos regulares, talleres, si han tenido incidencia en la experiencia laboral y ha mejorado su desempeño en su rama de actividad artesanal.

Pregunta 6. Usted mejora continuamente la calidad, diseño y modelos de sus productos?

Tabla 4.10. Mejoramiento de la calidad y diseño

MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD	f	%
SI	237	94,8
NO	13	5,2
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos

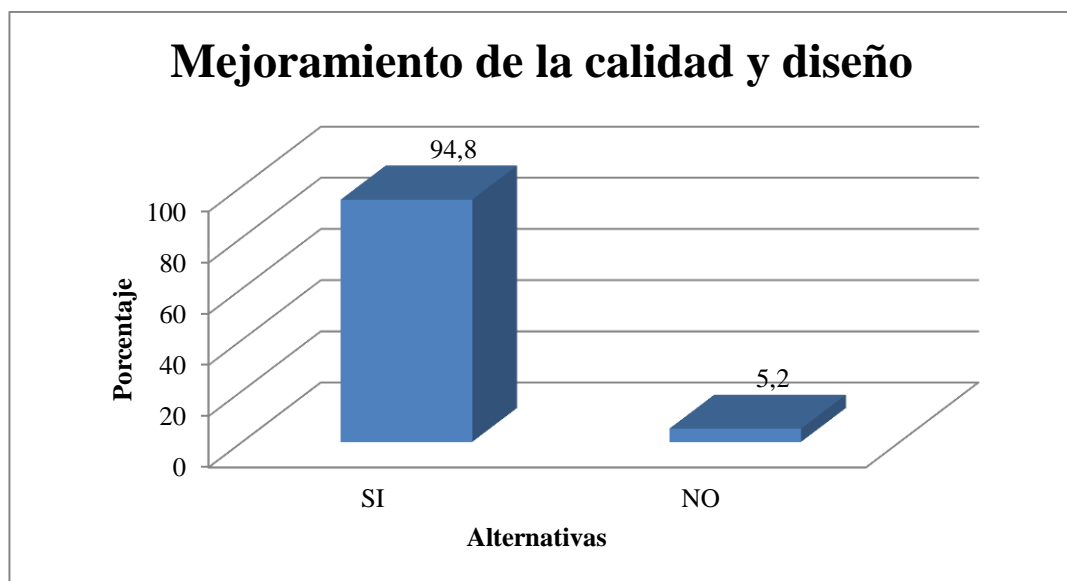


Gráfico 4.10. Mejoramiento de la calidad y diseño.
Elaborado por: Campos, B. (2013)

El 95% de los investigados aseguran estar en constante mejoramiento de la calidad, modelos y diseños de sus productos en todas sus presentaciones. Este factor es determinante para la mantenerse en el mercado dada la fuerte competencia que existe en la línea de muebles y decoraciones.

Pregunta 7. ¿Considera Ud. que la capacitación mejoraría la productividad del taller?

Tabla 4.11. Capacitación y productividad

APOYO LOCAL	f	%
SI	244	97,6
NO	6	2,4
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos

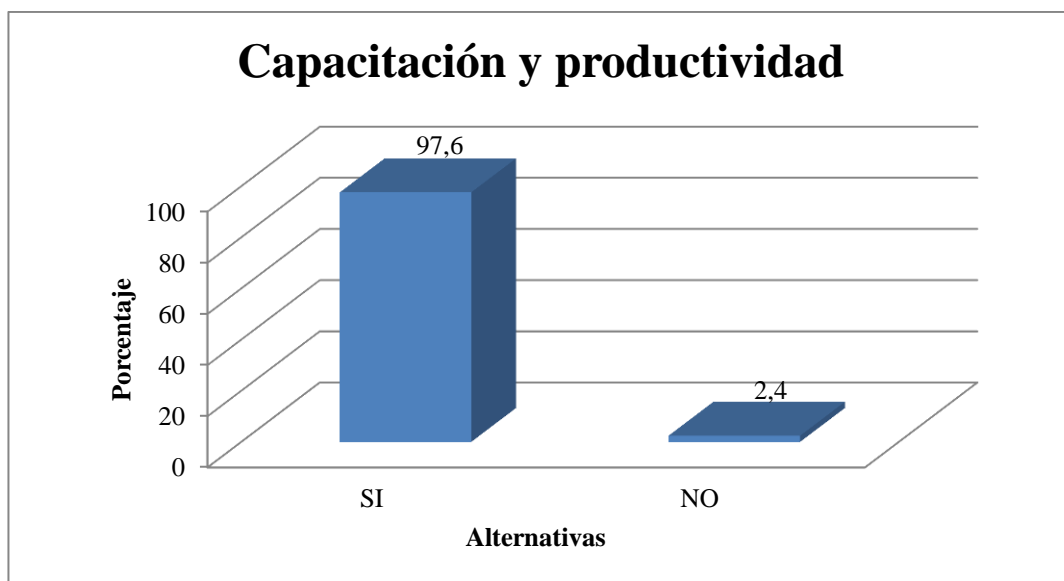


Gráfico 4.11. Capacitación y productividad.
Elaborado por: Campos, B. (2013)

El 98% aproximadamente está consciente que la capacitación es determinante para mejorar la productividad de la rama artesanal de la construcción, diseño y fabricación de muebles en todos sus modelos y presentaciones.

Un reducido porcentaje que no supera el 3% tiene una opinión contraria.

Pregunta 8. ¿Sus años de experiencia le han permitido incrementar su productividad?

Tabla 4.12. Experiencia y productividad

ARTESANO CALIFICADO	f	%
SI	241	96,4
NO	9	3,6
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos



Gráfico 4.12. Experiencia y productividad.
Elaborado por: Campos, B. (2013)

La experiencia es un factor importante a la hora de desempeñar a satisfacción una actividad laboral, en este caso, el 96% aproximadamente asegura que la experiencia alcanzada a través de los años y la capacitación les permite mejorar la productividad de su rama de actividad económica referente a la fabricación y comercialización de muebles en la parroquia Huambaló.

Pregunta 9. ¿En su taller cuántas personas laboran?

Tabla 4. 13. Número de personas por taller

PERSONAL	f	%
Menos de 5	168	67,20
de 5 a 7	44	17,60
de 8 a 10	21	8,40
más de 10	9	3,60
No responde	8	3,20
TOTAL	250	100,00

Fuente: Encuesta a los artesanos

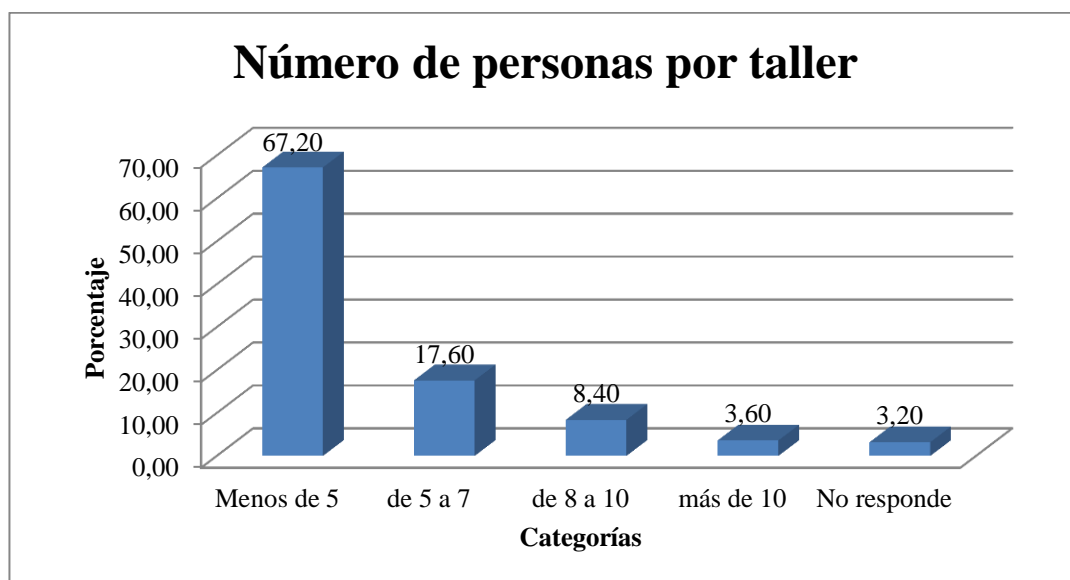


Gráfico 4.13. Número de personas por taller.
Elaborado por: Campos, B. (2013)

El 67% de los talleres artesanales dedicados a la construcción, diseño y producción de muebles tiene como parte de su planta laboral un número inferior a 5 colaboradores, esto demuestra que, en efecto se trata de una actividad artesanal y no hay talleres con infraestructura y planta laboral de proporciones. Un 4% de los investigados forman parte de talleres con número de integrantes superiores a 10 colaboradores.

Pregunta 10. Cumple con los tiempos ofrecidos al cliente

Tabla 4.14. Cumplimiento de compromisos

CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS	f	%
Siempre	77	30,80
Casi siempre	107	42,80
A veces	12	4,80
Rara vez	16	6,40
Nunca	38	15,20
TOTAL	250	100,00

Fuente: Encuesta a los artesanos

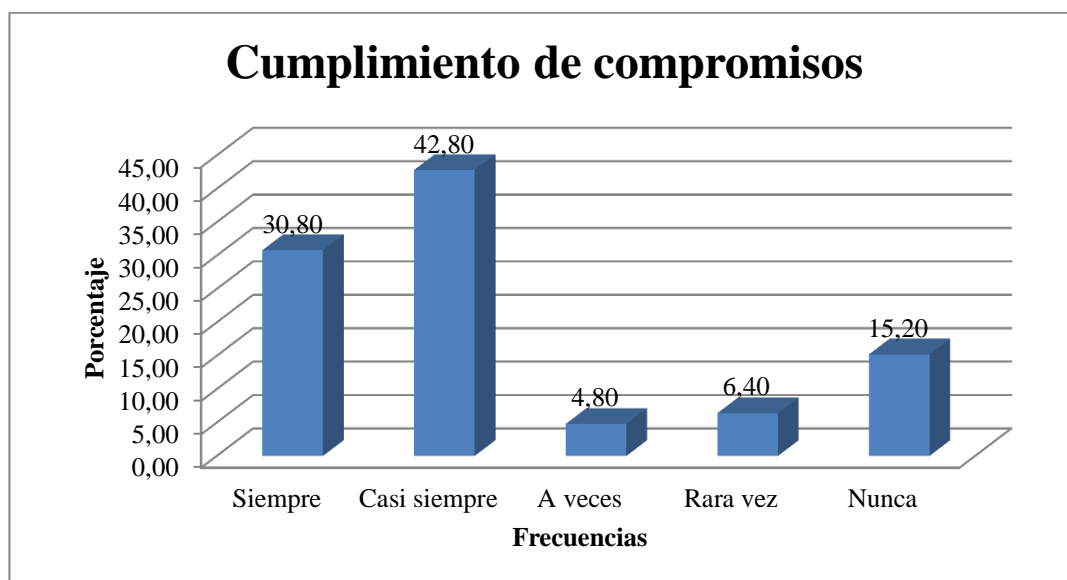


Gráfico 4.14. Cumplimiento de compromisos.
Elaborado por: Campos, B. (2013)

Dados los resultados se verifica que sólo un 31% aproximadamente cumple a cabalidad sus compromisos, como tiempos de entrega por ejemplo, un importante 43% aproximadamente tiene ciertos retrasos, pero hay un significativo 15% que nunca cumple. Este factor en el mundo comercial es significativo y determinante para la fidelización del cliente y posicionamiento en el mercado.

Pregunta 11. ¿En su taller cuáles son los principales productos que se elabora?

Tabla 4.15. Productos principales

PRODUCTOS	f	%
Juegos de sala	131	25,64
Juegos de comedor	109	21,33
Juegos de dormitorio	142	27,79
Otros.	129	25,24
TOTAL	511	100,00

Fuente: Encuesta a los artesanos

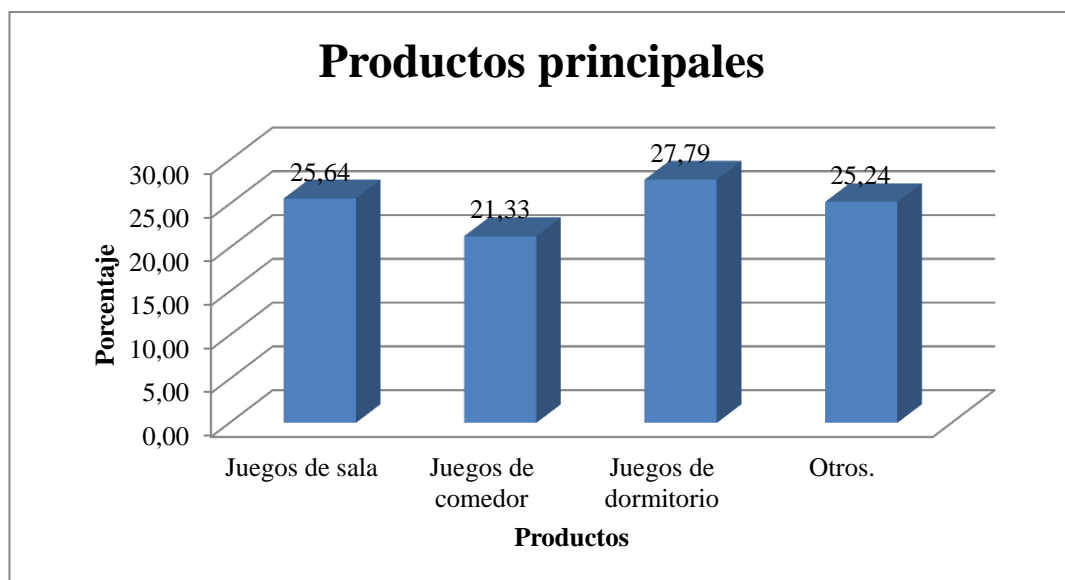


Gráfico 4.15. Productos principales.
Elaborado por: Campos, B. (2013)

La incidencia mayor se lleva los juegos de dormitorio con un 28% aproximadamente, se siguen en orden de importancia o de frecuencia los juegos de sala con el 26% aproximadamente y no menos importantes están los juegos de comedor, entre los principales. Hay otros productos que se fabrica bajo pedido como peinadoras, sillas extras, espejos, etc. a gusto del cliente.

Pregunta 12. ¿El gobierno local le apoya con capacitaciones?

Tabla 4.16. Apoyo local

APOYO LOCAL	f	%
SI	67	26,8
NO	183	73,2
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos

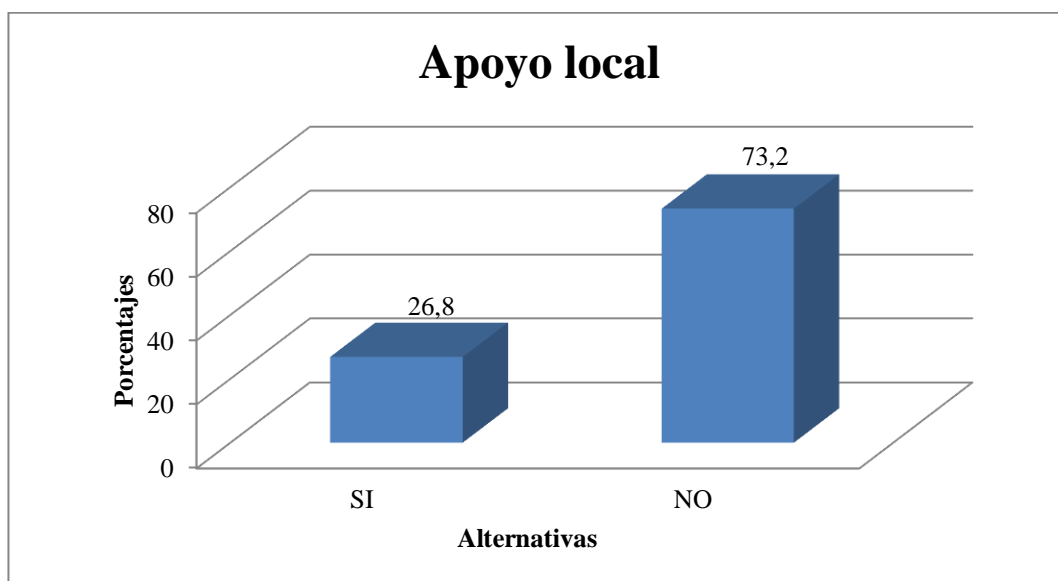


Gráfico 4.16. Apoyo local.
Elaborado por: Campos, B. (2013)

La percepción generalizada con más del 73% de los encuestados es que el gobierno local no apoya al sector artesanal del mueble de la parroquia Huambaló, únicamente el 27% considera que si lo hace y se refiere estrictamente al accionar del GAD parroquial.

Pregunta 13. ¿Cuenta con un título como artesano calificado?

Tabla 4.17. Título artesanal

TÍTULO ARTESANAL	f	%
SI	11	4,4
NO	239	95,6
TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta a los artesanos

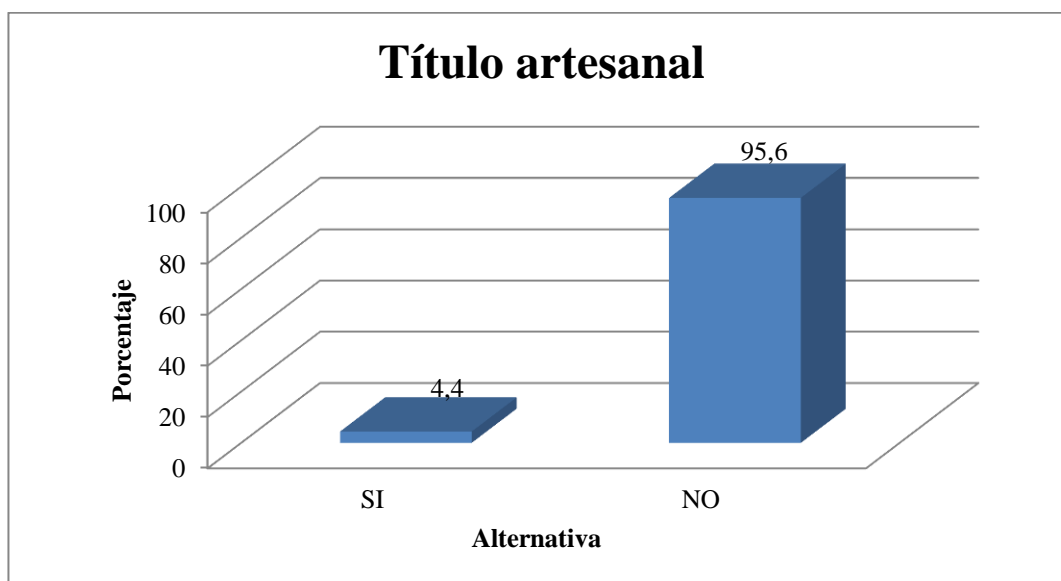


Gráfico 4.17. Título artesanal.
Elaborado por: Campos, B. (2013)

La proporción entre tener o no tener un título de artesano calificado es muy significativa, apenas el 4% de los encuestados aseguran contar con un título que avalice su profesión y su legalidad para el desempeño de la actividad.

El 96% aproximadamente no cuenta con título de artesano calificado, sin embargo, ejerce su profesión en función de su experiencia y su práctica ganada a través de los años.

4.2. Interpretación de resultados

La información evidencia que las edades de mayor empleo en la rama artesanal se encuentran entre los 21 y 40 años, cuya fuerza laboral es significativa, no solo en el campo artesanal, sino en otras actividades económicas por representar la energía, la vitalidad y la agilidad con mejores desempeños y mayor productividad.

Al ser la artesanía del mueble una actividad pesada, está orientada al empleo con mayor frecuencia del género masculino, sin embargo un mínimo porcentaje de mujeres también se ocupan de esta actividad en cuyas acciones no representan mayor fuerza, técnica y exigencia.

Para ser artesano no se requieren estudios superiores, puesto que es un trabajo que exige más bien de la práctica y mecanización, por esta razón el mayor porcentaje de artesanos tienen instrucción media seguida de primaria o básica.

Tanto empleados como propietarios tiene cierta equidad en esta actividad de tal manera que no hay una supremacía de colaboradores sobre los propietarios de almacenes, y tanto los unos como los otros ejercen la profesión indistintamente.

La respuesta generalizada tanto de empleados como de propietarios está orientada a la no capacitación por cuenta propia, este es un factor determinante en la productividad del sector mueblero, puesto que el conocimiento y el capital intelectual fortalecen las estrategias y mecanismos de crecimiento de toda empresa. El sector mueblero de Huambaló, no puede ser la excepción.

La posibilidad de asistir a cursos, seminarios, talleres, como alternativas de capacitación, siguen siendo menos favorecidos a la hora de aprovechar la ocasión para mejorar la capacitación y formación y mejorar sus desempeño. La respuesta generalizada sigue siendo negativa.

Una muy buena oportunidad de capacitación ofrecida por instituciones del estado como medio de formación profesional es el Servicio de Capacitación Profesional, SECAP, cuyos costos están al alcance de todos y sus servicios dejan muy buenos comentarios.

Hay una opinión generalizada que la formación continua fortalece la experiencia laboral, como es obvio, toda acción encaminada a brindar mejores herramientas de aprendizaje y de práctica laboral ayudan a fortalecer la eficiencia y eficacia en su campo de acción. Junto a este criterio, la opinión generalizada es que también la capacitación fortalece la productividad y mejor desempeño laboral. Los años de experiencia son otro factor determinante en la competitividad y productividad del sector mueblero de Huambaló.

Al ser talleres artesanales, no disponen de muchas personas en sus talleres siendo, en su mayoría, no superior a cinco. El número de personas es un parámetro de la magnitud del sector, si bien es cierto hay muchos talleres, sobre los 200, pero con pocos trabajadores para sus actividad.

Otro parámetro que evidencia el nivel de productividad es la entrega del bien en el plazo pactado, pero como norma de cumplimiento se entregan fuera de los tiempos acordados, cuyas razones pueden ser varias, pero la más principal es la falta de personal en sus talleres, la no disponibilidad de la materia prima oportuna y la mínima eficiencia y efectividad en el trabajo ocurrida por la falta de capacitación y mejoramiento profesional.

La producción ofrecida a la clientela es similar entre juegos de sala, comedor y dormitorio, que son producto o artículos de consumo mayor en los hogares.

Una razón fundamental para la poca capacitación es el débil compromiso ofrecido por la autoridad local, en este caso el GAD parroquial para la generación y motivación hacia los cursos de mejoramiento continuo en el ámbito profesional de los artesanos.

El elevadísimo porcentaje (96%) de los trabajadores de la rama artesanal, no cuentan con título de artesano calificado, razón más que suficiente para considerar a la débil formación profesional y la capacitación como una causa de la reducida productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló.

4.3. Verificación de la hipótesis

Para la verificación de la hipótesis se considera el estadígrafo del ji cuadrado por tratarse de datos no paramétricos y en su mayoría categóricos.

1.- Planteo de hipótesis

a) Modelo lógico

Ho: No hay diferencia estadística significativa entre los niveles de capacitación de los artesanos del mueble y la productividad en la parroquia Huambaló, cantón Pelileo.

H1: Hay diferencia estadística significativa entre los niveles de capacitación de los artesanos del mueble y la productividad en la parroquia Huambaló, cantón Pelileo.

b) Modelo matemático

Ho: $O = E$

H1: $O \neq E$

c) Modelo estadístico

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

2.- Regla de decisión

$$1 - 0,05 = 0,95;$$

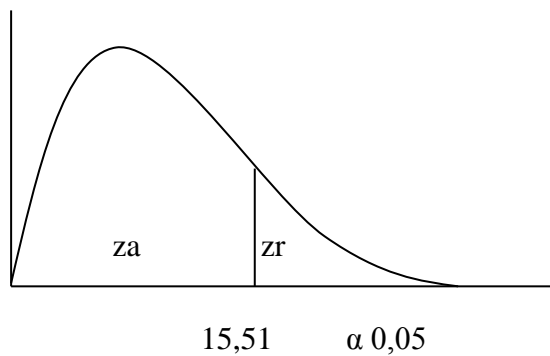
$$gl = (c-1)(r-1)$$

$$gl = (5-1)(3-1) = 8$$

Al 95% y con 8 gl X^2_t es igual a 15,51

Se acepta la hipótesis nula si, X^2_c es menor o igual a X^2_t , caso contrario se rechaza con un α de 0,05

Se acepta la H_0 , si X^2_c es \leq a 15,51 con α 0,05



3.- Cálculo de X^2

Tabla 4.18 Presentación de los datos

		P10					
		S	CS	AV	RV	N	TMH
P2	Cursos y seminarios	43	45	3	3	0	94
	Talleres	22	18	4	2	3	49
	Ninguna	21	44	5	11	35	116
	TMV	86	107	12	16	38	259

Fuente: Encuesta a los artesanos

Explicación: Todos los valores expresados en la tabla se conocen como frecuencias observadas (E) y para encontrar las frecuencias esperadas (E) se procede de la siguiente manera:

Para encontrar la frecuencia Esperada del valor “43” se multiplica el total marginal vertical, en este caso 86, por el total marginal horizontal 94 y, ese producto se divide para el gran total, en este caso, 259. Con el mismo proceso se determinan todo los valores, tanto para la pregunta 2, como para la pregunta 8. No importa si sus valores son con decimales.

Tabla 4.19 cálculos

O	E	O-E	(O-E)2	$\frac{(O - E)^2}{E}$
43	31,21	11,79	138,95	4,45
22	16,27	5,73	32,83	2,02
21	38,52	-17,52	306,86	7,97
45	38,83	6,17	38,02	0,98
18	20,24	-2,24	5,03	0,25
44	47,92	-3,92	15,39	0,32
3	4,36	-1,36	1,84	0,42
4	2,27	1,73	2,99	1,32
5	5,37	-0,37	0,14	0,03
3	5,81	-2,81	7,88	1,36
2	3,03	-1,03	1,05	0,35
11	7,17	3,83	14,70	2,05
0	13,79	-13,79	190,21	13,79
3	7,19	-4,19	17,55	2,44
35	17,02	17,98	323,31	19,00
				56,74

Fuente: análisis estadístico.

4.- Conclusión

Como el valor del Chi cuadrado calculado (X^2_c) es mayor a 15,51 con 8 grados de libertad y un α de 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, “Hay diferencia estadística significativa entre los niveles de capacitación de los artesanos del mueble y la productividad en la parroquia Huambaló, cantón Pelileo”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Luego de un profundo análisis de la información recogida en el trabajo de campo y aplicadas las herramientas estadísticas para la respectiva verificación de la hipótesis, la autora llega a las siguientes conclusiones:

1. Hay diferencia estadística significativa entre los niveles de capacitación de los artesanos del mueble y la productividad en la parroquia Huambaló, cantón Pelileo, esto se valida en función que quienes tienen un mayor grado de capacitación, cumplen a cabalidad y con puntualidad los trabajos a ser entregados en un tiempo acordado, entendiéndose que quienes menor nivel de capacitación poseen difícilmente cumplen con los compromisos pactados porque su eficiencia y productividad es inferior.
2. El diagnóstico previo de valoración sobre los niveles de capacitación del sector artesanal deja cifras en “rojo”, es decir, hay un déficit de capacitación importante, tanto de los artesanos considerados trabajadores con relación de dependencia, como también de los propietarios de talleres y negocios.
3. Los niveles de productividad son aceptables, sin embargo podrían estar en mejores condiciones si se prepara al talento humano con una capacitación rigurosa y de calidad para mejorar la producción, productividad y la dinámica económica del sector mueblero de Huambaló.
4. La generación joven es la Población Económicamente Activa, PEA, mayormente ocupada en este sector productivo, las edades de mayor recurrencia están entre los 21 y 30 años.
5. La supremacía del género masculino es definitiva, en efecto, más del 85% son hombres. Esta actividad económica está muy relegada para la mujer.

6. La formación académica regular que mayor incidencia y representatividad tiene es la de educación media, seguida por la formación primaria. La rama de actividad económica de la mueblería no es exigente en cuanto a estándares técnicos y especializados para desarrollar sus funciones.
7. La investigación aglutinó a una paridad entre obreros y propietarios de los que fue posible obtener información de la dinámica laboral y funcional del sector muebles.
8. La mayoría, más del cincuenta por ciento, no se capacita por iniciativa o cuenta propia, siendo esta una debilidad significativa en la actividad mueblera de la parroquia Huambaló.
9. Los cursos y talleres son los de mayor aceptación como alternativas de capacitación para quienes deciden mejorar su perfil profesional y alcanzar mejores estándares de conocimiento y superación artesanal.
10. La institución de mayor aceptación para cursos de capacitación es el SECAP, Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, que es una institución que cubre las necesidades de capacitación para mandos medios.
11. La opinión generalizada es que la capacitación fortalecerá la productividad del sector y mejorará el desarrollo económico de los involucrados.
12. Un elevado porcentaje (más del 65%) de los talleres cuentan con colaboradores que no superan las cinco personas, precisamente por su estructura organizativa, capacidad instalada y condición de ser un “taller artesanal”.
13. La opinión generaliza es que las autoridades locales del sector público no apoyan decididamente el crecimiento y desarrollo económico del sector mueblero, siendo que ésta es la actividad principal desarrollada por la mayoría de los pobladores.
14. Sobre el 95% de los involucrados en la rama artesanal no cuenta con un título de “artesano calificado”, es decir, la mayoría son empíricos y se apoyan sólo en su experiencia adquirida a través de la práctica y de los años de servicio.

5.2. Recomendaciones

Luego de formular las conclusiones pertinentes, la autora se permite sugerir las siguientes recomendaciones:

1. Que las autoridades de las asociaciones muebleras, gobiernos locales y directivas barriales den mayor importancia a los artesanos considerados trabajadores con relación de dependencia, como también a los propietarios de talleres y negocios para que a través de sus gestiones realicen capacitaciones permanentes.
2. Realizar por lo menos dos expo-ferias del mueble anuales a fin de captar la atención de los turistas nacionales y extranjeros y poder competir con otras expo-ferias del país.
3. Buscar espacios amplios para que que todos los productores muebleros de la parroquia oferten sus productos ya que muchos no han podido ser partícipes de las expo-ferias.
4. Poner énfasis en la gente joven ya que es la Población Económicamente Activa, PEA, mayormente ocupada en este sector productivo y las edades de mayor recurrencia están entre los 21 y 30 años para que se preocupen de obtener un oficio.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1.- Datos informativos.

TÍTULO:

“GUÍA DE TALLERES DE CAPACITACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE LA MANO DE OBRA DE LOS ARTESANOS MUEBLEROS, CON EL PROPÓSITO DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA PARROQUIA”

Beneficiarios:

Asociaciones Muebleras .

Propietarios Fabricantes

Artesanos Muebleros.

Población de la Parroquia.

Ubicación:

Cantón Pelileo – Parroquia Huambaló.

Tiempo estimado para la ejecución:

6 meses.

Inicio: Primer trimestre del 2014. Fin: Indeterminado

Equipo técnico responsable: Asociaciones muebleras, Propietarios, artesanos y población de la parroquia.

6.2.- Antecedentes de la propuesta.

El enfoque en las etapas de la formación continua deberá ser siempre educativa al margen del ámbito en que nos encontremos (asociaciones muebleras, locales comerciales, artesanos no calificados...). El hecho de dedicar más o menos tiempo a la formación continua no significa de ninguna manera una pérdida de tiempo, ni de recursos, sino todo lo contrario: si dedicamos más horas y esfuerzo al proceso de formación (p. ej. en un taller de capacitación), estaremos atendiendo todas las necesidades de los propietarios de las fábricas de muebles y del consumidor final y, además, fomentaremos un aprendizaje en condiciones óptimas de nuevos diseños, elaboración y acabados del producto. Esta formación nos permitirá conformar grupos de personas con intereses en común, ayudándose entre sí, para un mejoramiento económico en general. Para esta formación es necesaria la participación de tres elementos:

- Maestro: El que transmite las habilidades y los conocimientos por medio de la instrucción directa.
- Aprendices: Quienes reciben el entrenamiento proporcionado por el maestro sin recibir una retribución económica.
- Oficiales: Los que ya han recibido algún tipo de entrenamiento aun cuando no habían desarrollado habilidades para desempeñar un oficio con eficiencia. (Tejeda, s.f)

El sector artesanal se ha convertido En una actividad de contexto globalizado económico, dentro del Ecuador el desarrollo artesanal se caracteriza por integrar dimensiones cada vez más amplias en los procesos de desarrollo, tales como los temas de sostenibilidad de los patrones competitivos, la innovación, la equidad distributiva y la gobernabilidad comercial. Ello obliga a enfocar la estrategia de desarrollo en torno a objetivos más integrales que en el pasado, reconociendo que las reglas comerciales son importantes canales de transmisión de los cambios en el contexto internacional y teniendo en cuenta que adquiriendo un mejor desarrollo productivo motivaremos a nuevos compromisos de cooperación internacionales en

la materia, tales como exportación e importación además de convenios con otros países.

Se ha podido constatar que las dinámicas en áreas como, la innovación y el desarrollo tecnológico generan oportunidades o dificultades relativamente similares para el desarrollo productivo artesanal sostenible en los países de la región. Además son temas que han adquirido un papel preponderante en las negociaciones comerciales y en el debate interno, porque contribuyen a explicar no sólo el tipo de inserción internacional y la especialización productiva de los países de América Latina y el Caribe, pero también las opciones para enfrentar nuevos desafíos en materia de transformación productiva, crecimiento, equidad social, y protección ambiental. (CEPAL, 2007)

En mi opinión, la búsqueda de nuevos talentos capaces de desempeñarse dentro de cualquier rama artesanal permitirá crear nuevas empresas capaces de generar un desarrollo productivo representable para el sector, la provincia y el país DEBEMOS SER CONSCIENTES de que los objetivos que las personas partícipes de estos proyectos estén encaminados a la mejora sustancial primero de su desarrollo personal y luego del trabajo en equipo. Sin embargo, buscar resultados inmediatos exige una preparación seria y eficiente.

6.3.- Justificación.

La formación continua es considerada en la actualidad como uno de los factores más determinantes en el desarrollo social económico.

La capacitación es vital para las personas. La mayor parte de los artesanos no calificados son mal pagados, tienen pocas oportunidades de trabajo, y la diferencia entre ellos y lo puestos para el personal calificado es cada vez mayor.

Las personas que sostienen a una familia y no tienen capacitación sólo podrán brindarle a ésta un pobre nivel de vida. Los padres no calificados son menos capaces y tienen menos probabilidades de asegurar que sus hijos cuenten con capacitación adecuada. Es un círculo vicioso que puede limitar los logros de varias generaciones; el “ciclo de la privación”.

Los patrones necesitan una fuerza de trabajo bien calificada. Los empleados bien capacitados trabajarán más rápido y cometerán menos errores, sin importar cuál sea el puesto que desempeñen. Estarán mejor motivados y más preparados para la promoción. Los patrones que no capacitan a sus trabajadores se arriesgan a perder negocios frente a competidores que sí lo hagan. Aquellos trabajadores que dependen de la piratería de empleados de las organizaciones que capacitan, deberán pagarles más dinero a fin de atraerlos y aprovechar la mina de personal calificado.

El país requiere una población bien calificada. La capacitación y la educación se describen muchas veces como los “puntos crecientes” de una economía. (AMTE, 2010)

Desde este planteamiento, la necesidad de integrar los talleres de capacitación dentro de la parroquia Huambaló, se vuelven necesarios para el sector mueblero, con el único propósito de desarrollar un potencial productivo que mejore la economía del sector.

Es de gran importancia el interés que las autoridades de las asociaciones muebleras le den a la ejecución de estos proyectos, ya que sin duda permitirán un desarrollo generalizado de todas las personas del sector.

6.4.- Objetivos.

6.4.1. Objetivo General.

Organización y ejecución de talleres, integrando actividades de capacitación y promoción artesanal con la participación de artífices seleccionados por oficio y rama artesanal.

6.4.2.- Objetivos Específicos.

- Capacitar para mejorar la calificación del productor, el proceso de producción y la calidad del producto final,
- Realizar eventos de exposición y comercialización artesanal conforme el calendario de las expo ferias nacionales.

- Gestionar con el ministerio de industrias y productividad a través del GAD Pelileo para la obtención de un título que les avalen como artesanos calificados para impulsar el posicionamiento y competitividad de las artesanías ecuatorianas.

6.5.- Análisis de factibilidad.

La Propuesta es viable por cuanto existe el interés de los directivos de las asociaciones muebleras, los artesanos y las personas que se sustentan de esta actividad en participar de talleres de capacitación ya que esta formación continua les permitirá mejorar la productividad mueblera del sector, además es factible porque no se necesitaría de mucho recurso económico ya que dichas asociaciones están dispuestas a facilitar las instalaciones, materiales e implementos que permitan un adecuado aprendizaje, sino más bien la predisposición de los participantes a un proceso de desarrollo intelectual- cognitivo para beneficio personal.

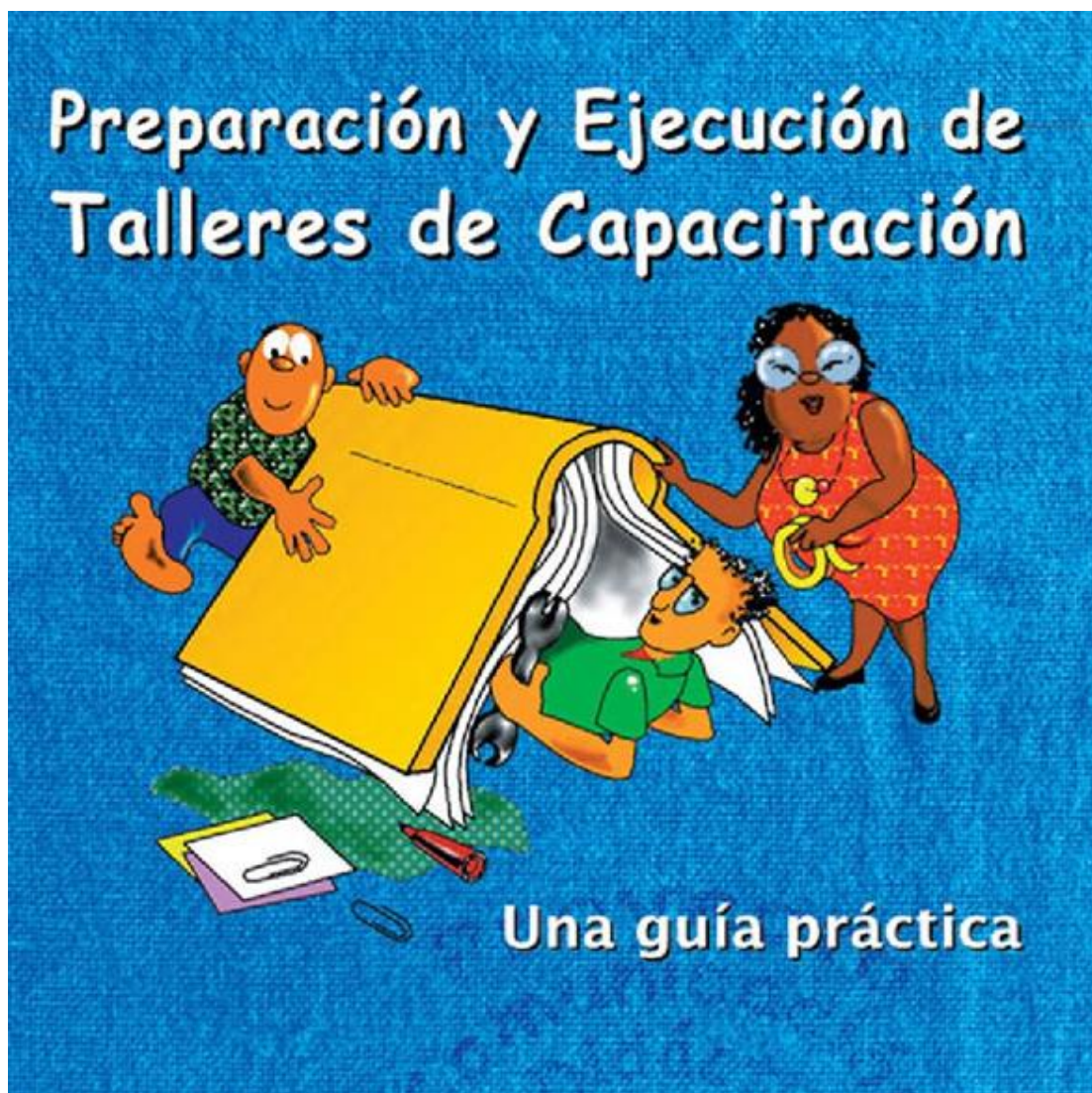
Además es factible por cuanto soy parte del sector lo que me permite conocer a cada uno de los artesanos muebleros permitiéndonos ejecutar esta guía de talleres didácticos.

6.6.- Fundamentación técnica científica.

La capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.

Básicamente la Capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña. (Definicionesabc.com, s.f)

“GUIA DE TALLERES DE CAPACITACION PARA EL MEJORAMIENTO DE LA MANO DE OBRA DE LOS ARTESANOS MUEBLEROS, CON EL PROPÓSITO DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA PARROQUIA”



INTRODUCCIÓN.

La formación continua es una necesidad primordial para el desarrollo personal-intelectual de las personas, hoy en día los talleres de capacitación, cursos, seminarios son de vital importancia, porque contribuyen al desarrollo personal y profesional de cada uno de ellos, y es importante para las empresas, asociaciones o instituciones pues cuentan con personal calificado y productivo.

La capacitación en todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

El propósito fundamental de esta guía es impulsar la formación y capacitación de las personas, organizaciones e instituciones de desarrollo comunitario a través de talleres de capacitación permanentes a fin de formarles continuamente en aspectos artesanales favoreciendo así su desarrollo personal, social, económico no solo de sus familias sino de toda la sociedad.

TALLERES DE CAPACITACIÓN

Definición.

Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos.

Es una estrategia empresarial importante que debe acompañar a los demás esfuerzos de cambio que las organizaciones lleven adelante. (Jimdo.com, s.f)

Sutton (2001) Hace un recorrido amplio sobre los temas de capacitación y cita varios autores que se van detallando en las siguientes líneas. “La evolución científica y tecnológica indiscutible en nuestra era, que ha propiciado desarrollos importantes en todas las áreas, es una manifestación del pensamiento humano vigoroso y creativo, que consolida el concepto del hombre como origen y esencia de toda dinámica industrial, económica y social”. (Sutton, 2001)

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 la ciencia de la Administración del Personal, desde que Frederick Taylor dijera que la Administración científica: Selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero ha venido dando mayor énfasis a la capacitación y entrenamiento del personal dentro de las empresas.

Cada vez más empresarios, directivos y en general líderes de instituciones, se han abierto a la necesidad de contar para el desarrollo de sus organizaciones con programas de capacitación y desarrollo que promueven el crecimiento personal e incrementan los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laborales.

El desarrollo evolutivo del hombre tanto en su esfera individual, como en la grupal e institucional, tiene como causa fundamental la educación, que se considera la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre y la sociedad (entendidas las sociedades intermedias como las empresas e instituciones). La capacitación que se aplica en las organizaciones, debe concebirse precisamente como un modelo de educación, a través del cual es necesario primero, formar una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales.

Sin perder de vista que en este trabajo se le dará mayor importancia al aprendizaje que a la educación, cabe destacar que la importancia del aprendizaje organizacional deriva de lo siguiente:

"Las organizaciones deben desarrollar capacidades para construir y retener su propia historia, para sistematizar sus experiencias, para abrirse a los desafíos de mercados y tecnologías, para incorporar las apreciaciones de sus miembros, para construir el "sentido" de sus acciones. El aprendizaje no es un momento ni una técnica: es una actitud, una cultura, una predisposición crítica que alimenta la reflexión que ilumina la acción." (Gore, 1998)

Conceptualizar las organizaciones como ámbitos y sujetos de aprendizaje es una noción básica para la labor gerencial. No es otro el imperativo de construir organizaciones inteligentes.

"Aprender es aumentar la capacidad para producir los resultados que uno desea" (Kofman, 2001)

Desde esta perspectiva, la creación, asimilación, transformación y diseminación de conocimiento pasa a ser una estrategia central en la vida organizacional constituyendo un esfuerzo regular y perdurable de desarrollo de capacidades, condición necesaria para la preservación de la competitividad.

Una organización que aprende a aprender es aquella que transfiere conocimientos a sus miembros, que construye un capital que no sólo se refleja en las cuentas de resultados de las empresas sino también en el potencial de sus miembros.

Lo anterior es imprescindible para interactuar con el contexto actual en el cual, aun cuando los supuestos de diversos autores no siempre son coincidentes y en muchos casos se observan diferencias significativas, se encuentran en sus descripciones hechos similares:

- una nueva sociedad emergente luego de la era industrial
- basada en recursos autogenerados tales como información, management, capacidad de emprendimiento y aprendizaje,

- fuertemente basada en conocimientos puros y aplicados,
- con algunos rasgos típicos tales como diversidad (en vez de uniformidad), opciones múltiples, individualismo, y
- demandando una cantidad nunca vista antes de profesionales capaces de resolver problemas complejos.

Hasta aquí me he referido particularmente a vínculos existentes entre la empresa y la educación, sin embargo esto no termina aquí sino que es solo el comienzo.

Si nos preguntáramos como aprende la gente en las organizaciones podría contestarse simplemente a través de la capacitación. Esta respuesta sería absolutamente correcta, excepto que en realidad explica un proceso que no conocemos, el del aprendizaje, a través de otro proceso que es el de la capacitación del cual no sabemos demasiado. Sabemos que la capacitación sirve, pero no exactamente cuándo y cómo. A decir verdad, la cantidad de fracasos en capacitación es muy alta: ninguna herramienta con tanto fracaso sobreviviría si hubiera algo capaz de reemplazarla.

Antes de continuar es interesante y útil observar que es lo que entienden por el concepto de capacitación diversos autores relacionados con el tema, y finalmente en base a todo lo leído elaboraré mi propia definición, sobre la cual basaré mi estudio:

". . . 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 un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. . . El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo." (Aquino, Vola, Arecco, & Aquino, 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, 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, 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, Sherman, & Snell, 1999)

"Actividades que enseñan a los empleados la forma de desempeñar su puesto actual." (Davis, K. y otros; 1992)

"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)

CARACTERÍSTICAS DE UN TALLER DE CAPACITACIÓN

El taller es una situación privilegiada de aprendizaje. Su propósito principal es reflexionar sistemáticamente sobre conocimientos, valores, actitudes y prácticas que se tienen sobre determinada problemática en un grupo o una comunidad y que se expresa en la vida diaria de cada persona participante.

El punto de partida es lo que los y las participantes hacen, saben, viven y sienten; es decir, su realidad, su práctica. Mediante el diálogo de saberes, el taller permite la construcción colectiva de aprendizajes, ya que se estimula la reflexión y búsqueda de alternativas de soluciones de las problemáticas que afectan la calidad de vida individual o colectiva.

El taller posibilita la construcción de aprendizajes sobre la base de la capacidad y oportunidad que tienen las personas de reflexionar en grupo sobre sus propias experiencias.

El proceso de aprendizaje se completa con el regreso a la práctica para transformarla, poniendo en juego los elementos adquiridos en el proceso.

MÉTODOS Y TÉCNICAS

El método:

Enfoque general bajo el que se desarrollan las técnicas, es el camino, la vía que escogemos para un taller de capacitación y cuyo tránsito hace posible que nuestros/as participantes aprendan. Método significa el modo consciente de proceder para conseguir un objetivo, llegar a una meta. Cuando escogemos un camino tenemos la intencionalidad de seguir una dirección y establecer un orden en nuestra actuación. Así evitamos que la acción de la persona facilitadora se haga de forma improvisada, o como se dice «sobre la marcha».

Las técnicas:

Analizan y desarrollan el contenido, si el método es el camino, la técnica es el vehículo que nos permite transitar ese camino. Las técnicas son el conjunto de procedimientos estructurados que sirven para desarrollar los métodos de aprendizaje y estimular en forma directa la actividad de el/la participante. Así, un método se desarrolla a través de dos o más técnicas.

HABILIDADES METODOLÓGICAS DEL FACILITADOR

- Confiar en las otras personas y su capacidad.
- Tener una actitud democrática y participativa.
- Tener paciencia y habilidad para escuchar.
- Estar abierto/a para desarrollar nuevas habilidades.
- Respetar las opiniones de los demás, no imponiendo sus propias ideas.
- Crear una atmósfera de confianza entre las y los participantes.

- Conocer los procesos de la dinámica de grupo.
- Tener sentido del humor.
- Escribir claramente y dibujar o visualizar conceptos.
- Tener la facilidad para expresarse claramente, resumir y sintetizar.
- Tener destrezas en la presentación de nuevos contenidos.
- Saber trabajar en equipo.
- Conocer una variedad de técnicas aptas para la capacitación de adultos/as.
- Saber manejar dinámicas en las diversas fases del evento.
- Ser creativo/a e innovador/a.

Algunas de estas habilidades son propias de la personalidad de las/los facilitadoras/es, otras pueden ser aprendidas con el entrenamiento y la práctica. ¡No olvidemos que aparte de estas habilidades se debe tener un buen dominio de la temática a tratar

LAS TRES ETAPAS DE LA CAPACITACIÓN

El proceso de la capacitación se divide en tres etapas fundamentales como muestra el siguiente gráfico.

I. Preparación

- Diseño
- Planificación
- Elaboración

II. Ejecución

- Fase Inicial
- Fase Central
- Fase Final

III. Evaluación

- Intermedia
- Final
- Procesual y de Impacto

FORMULARIO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN Y COMPROMISO

NOMBRE DEL SOLICITANTE: -----

PROGRAMA: (nombre del programa) PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
PARA EL SECTOR PRODUCTIVO MUEBLERO DE LA PARROQUIA
HUAMBALÓ CANTÓN PELILEO

Fecha: -----

Señor

Presente.-

De mi consideración:

Se explica los detalles del proyecto y el financiamiento necesario para su ejecución estableciendo ciertos parámetros legales.

Atentamente,

Nombre del solicitante

Dirección domiciliaria para notificaciones

FORMULARIO 2

CARTA DE PRESENTACIÓN Y COMPROMISO DEL OPERADOR

NOMBRE:

PROGRAMA: (nombre del programa) PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL SECTOR PRODUCTIVO MUEBLERO DE LA PARROQUIA HUAMBALÓ CANTÓN PELILEO

Fecha:

Señor

Presente.-

De mi consideración:

En este formulario la persona empresa o entidad destinada a la ejecución del proyecto declara que:

Ejecutará las actividades de capacitación para el PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL SECTOR PRODUCTIVO MUEBLERO DE LA PARROQUIA HUAMBALÓ CANTÓN PELILEO

Así mismo declara bajo juramento, situaciones irregulares alguna que pudiere comprometer la relación de servicio con el Sector Público.

En caso de que se le adjudique el convenio, se compromete a:

1. Firmar el convenio
2. Aceptar las condiciones establecidas.
3. Garantizar el normal desarrollo del programa de capacitación.

Atentamente,

EJECUTANTE

Dirección domiciliaria para notificaciones

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN O FORMACIÓN PROFESIONAL QUE
PROPONE: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS SECTORES
PRODUCTIVOS DEL CANTÓN PELILEO**

SECTOR:

ESPECIALIDADES:

CARPINTERÍA

MADERA (DISEÑO, TÉCNICAS, PROCESAMIENTO Y ACABADO, MUEBLES DE HOGAR, COCINA, OFICINA, INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, PUERTAS, VENTANAS, PALLETS);

ADMINISTRACIÓN GENERAL

(PÚBLICA, EMPRESAS, MICROEMPRESAS, COOPERATIVAS, ADUANERA, AGRÍCOLA,

LEGISLACIÓN

(ADUANERA, NEGOCIACIÓN, MEDIACIÓN, ARBITRAJE, PATENTES, PROPIEDAD INTELECTUAL, TRIBUTARIA, LABORAL, PREVISIÓN SOCIAL, FINANCIERA, ETC),

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

(MANEJO DE PERSONAL, DESEMPEÑO, MOTIVACIÓN, LIDERAZGO, COACHING, TRABAJO EN EQUIPO); ADMINISTRACIÓN DE LA CALIDAD (NORMAS, AUDITORÍAS DE SISTEMAS DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO)

Pelileo, día – mes - año

f: _____

Persona que solicita

FORMULARIO 3

PROPUESTA TÉCNICA

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

1. SOLICITANTE:

2. NOMBRE O DEFINICIÓN DEL PROGRAMA PROPUESTO

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL SECTOR PRODUCTIVO MUEBLERO DE LA PARROQUIA HUAMBALÓ CANTÓN PELILEO

3. DATOS DE:

SECTOR: MANUFACTURA (Fabricación de muebles de madera)

NIVELES DE COMPETENCIA: 1

ÁREA (S): PROCESOS INDUSTRIALES, ADMINISTRACIÓN Y LEGISLACIÓN

ESPECIALIDAD (ES): MADERA (DISEÑO, TÉCNICAS, PROCESAMIENTO Y ACABADO, MUEBLES DE HOGAR, COCINA, OFICINA, INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, PUERTAS, VENTANAS, PALLETS);

ADMINISTRACIÓN GENERAL

(PÚBLICA, EMPRESAS, MICROEMPRESAS, COOPERATIVAS, ADUANERA, AGRÍCOLA,

LEGISLACIÓN

(ADUANERA, NEGOCIACIÓN, MEDIACIÓN, ARBITRAJE, PATENTES, PROPIEDAD INTELECTUAL, TRIBUTARIA, LABORAL, PREVISIÓN SOCIAL, FINANCIERA, ETC),

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

(MANEJO DE PERSONAL, DESEMPEÑO, MOTIVACIÓN, LIDERAZGO, COACHING, TRABAJO EN EQUIPO); ADMINISTRACIÓN DE LA CALIDAD (NORMAS, AUDITORÍAS DE SISTEMAS DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO

LUGAR(ES) DE EJECUCIÓN: PROVINCIA: TUNGURAHUA **CANTÓN:** PELILEO **CIUDAD:** PELILEO

4. JUSTIFICACIÓN (éste ítem debe contener: antecedentes, resumen del diagnóstico y la población beneficiaria)

FORMULARIO 4

PROPUESTA ECONÓMICA

PRESUPUESTO DESAGREGADO PARA EL PROGRAMA

NOMBRE DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN:
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL SECTOR
PRODUCTIVO MUEBLERO DE LA PARROQUIA HUAMBALÓ
CANTÓN PELILEO

Sector: CARPINTERIA (Fabricación de muebles de madera, Artesanías)

Lugar de Ejecución: Provincia: TUNGURAHUA

Cantón:
PELILEO

Ciudad: PELILEO

Número de participantes capacitación: 400 personas

**Número de horas semanales
promedio de capacitación y
formación:** 4 horas por
persona

Número de horas por participante: 120 promedio por participante

**Duración del
programa:** 6
meses

DESCRIPCIÓN DE RUBROS[1]	Unidad de medida	Cantidad	Costo Unitario (USD)	Costo Total (USD)	Monto Solicitado a----- (USD)	Monto de Co-financiamiento (otras fuentes) USD	Entidad que cofinancia
COSTOS DIRECTOS DE CAPACITACIÓN							
Personal Técnico (Solicitante):							
Coordinadores del Programa							
Coordinador General	Mes	# meses 12	USD /mes 800,00	9.600,00	9.600,00		
Asistente Coordinador 1	Mes	# meses 12	USD /mes 600,00	7.200,00	7.200,00		
Asistente Coordinador 2	Mes	# meses 12	USD /mes 600,00	7.200,00	7.200,00		
Personal Formativo (Operador):							
Coordinadores Académicos							
Asistente Académico para Grupo Carpintería	Mes	# meses	USD /mes				
Instructores	Hora curso; Hora	# horas ;	USD /hora				
Uso de Local de Aprendizaje:							
Aulas Curso Formación de Formadores	Día o mes	# meses	USD/mes				

Aulas: Grupo Carpintería	Día o mes	# meses	USD/mes				
Talleres: Grupo Carpintería	Día o mes	# meses	USD/mes				
Equipos	Día o mes	# meses	USD/mes				
Máquinas							
Máquinas: 16 Grupos Carpintería	Día o mes	# meses	USD/mes				
Herramientas							
Herramientas: 16 Grupos Carpintería	Mes	# meses	USD /mes				
Material Didáctico							
Material: Grupo Carpintería	Kit completo	# kit completo	400 USD/kit				
Material Formación de Formadores	Kit completo	# kit completo	USD/kit				
Curso Formación de Formadores		# horas	40 USD / hora				
TOTAL COSTOS DIRECTOS							
COSTOS INDIRECTOS DE CAPACITACIÓN							
COSTOS DE LOGÍSTICA							
Transporte:							
Transporte Personal	USD/pasaje	# pasajes	USD / pasaje				
COSTOS GENERALES							

Personal Administrativo (Solicitante):							
Contador	USD/hora o mes	# meses	USD/mes		6.120,00		
Personal Operativo (Operador):							
Coordinador Logístico	USD/días o mes	# meses	USD/mes				
Personal Operativo para Grupo Carpintería	USD/días o mes	# meses	USD/mes				
Uso de Equipos y Material de Oficina:							
Equipos de Oficina (computadores, Impresoras, copiadora, etc.)	USD/días o mes	# meses	USD/mes				
Materiales de oficina (copias, hojas, esferos, tinta para impresora, informes, etc.)	USD/mes	# meses	USD/mes				
Servicios Básicos (agua, luz, teléfono, internet, etc.)	USD/mes	# meses	USD/mes				
TOTAL							

Ejemplo Dr. Manuel Caizabanda Jerez

Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo

Persona responsable de la ejecución del proyecto

Declaro bajo juramento que la propuesta económica que antecede, se encuentra cofinanciada con fondos que concederá(n) el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, por el valor USD ----- con lo cual se cubrirá el ----% del monto total de la indicada propuesta económica. Acompaño los documentos justificativos.

Ejemplo (Dr. Manuel Caizabanda Jerez)

NOTA: En el caso de gobiernos locales, para la asignación de recursos, deberá indicarse las partidas correspondientes para las transferencias y de ser el caso la disponibilidad para hacer las reformas presupuestarias correspondientes.

Ejecución del programa de capacitación y curso de Formación de Formadores

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

Monitoreo de los cursos realizados

DESEMBOLSOS	Monto (USD)	Monto (USD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>Anticipo</i>			-											
<i>Desembolso 1</i>														
<i>Desembolso 2</i>		%						-						
<i>Desembolso 3</i>		%												-
TOTAL		%												
		100%												- (3) último desembolso

YO, NNNN-----, con C.C: -----, declaro y me comprometo bajo prevenciones de Ley (Art. 354. Código Penal) que la información aquí contenida es auténtica y fidedigna, así mismo declaro que la propuesta de capacitación para la cual presento ésta información y acepto las condiciones del mismo, y comprometo mi participación.

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

PROGRAMA PROPUESTO

1. OBJETIVO(S)

Fortalecer las actividades productivas del cantón Pelileo con la capacitación y formación profesional de su gente.

- a. Aumentar la producción de muebles de madera con técnicas modernas y acabados de lujo hacia mercados nacionales e internacionales.

2. SITUACIÓN DE LA DEMANDA

La Provincia de Tungurahua mantiene el tercer menor nivel de pobreza después de Azuay y Pichincha, de las demás provincias de la Sierra, donde se registran los mayores desequilibrios económicos, situación que se reproduce en el Cantón Pelileo

POBREZA	Pelileo % (población total)	País
Pobreza por necesidades básicas insatisfechas (NBI)	75,21	61,20
Extrema pobreza por necesidades básicas insatisfechas (NBI)	37,28	31,90
Personas que habitan viviendas con características físicas inadecuadas	22,24	18,20
Personas que habitan viviendas con servicios inadecuados	65,51	46,09
Personas en hogares con alta dependencia económica	2,38	5,05
Personas en hogares con niños que no asisten a la escuela	8,07	8,20

Parroquia Huambaló

La población en edad de trabajar que se considera de los 12 años de edad en adelante según el SIISE, es de 5.116 personas que representa el 73.15% de 6.994 habitantes que representa el total de la población de la parroquia, y en cuanto a la población económicamente activa, ésta comprende 2.879 personas que representa el 41.16%. La economía de las familias de Huambaló se basa en la actividad

agrícola, artesanal, avicultura, ganadería, micro empresas y el trabajo asalariado en la construcción principalmente.

Los beneficiarios directos de la capacitación serían un mínimo de 400 habitantes de la Parroquia Huambaló del cantón Pelileo, provincia de Tungurahua. De cada uno de los grupos se seleccionaran personas que tendrán una capacitación adicional de Formación de Formadores a fin de replicar temas específicos en el conjunto de habitantes de las comunidades. Por lo tanto, se tendrán como beneficiarios indirectos a no menos de 650 habitantes adicionales, y a toda la población que habita en sus áreas de influencia ya que se posibilitará que las actividades ARTESANALES se las realice de una manera técnica, económica y ambientalmente responsable.

3. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

Para la implementación del programa de capacitación se deberá conformar una red institucional articulada entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, la parroquia en donde se realizara el proyecto, en nuestro caso Huambaló del cantón Pelileo y el operador de capacitación.

Esta red contará con el personal técnico y administrativo adecuado para el desarrollo del programa. Además, se ha integrado un grupo de instructores con experiencia y conocimientos en los campos profesionales artesanal, de la motivación y legal.

Paralelamente se ha realizado la socialización con los habitantes de las parroquias del cantón San Pedro de Pelileo para que sean los beneficiarios directos de la capacitación.

El programa prevé la capacitación de 400 personas en el plazo de 6 meses en un perfil profesional en el que me he basado para mi tema de investigación: Carpintería

Para la ejecución del presente programa de capacitación, se ha previsto la organización de 16 grupos, de 25 integrantes cada uno, distribuidos de la siguiente manera:

PERFIL	NÚMERO DE PERSONAS	NÚMERO DE GRUPOS	NÚMERO DE HORAS POR PERSONA	NÚMERO DE HORAS TOTALES
Carpintería	400	16		

De acuerdo a la metodología de enseñanza por competencias laborales se contempla la capacitación en situaciones prácticas (horas teóricas y prácticas) en cada uno de los perfiles para desarrollar la competencia de las personas participantes en el programa. Estas situaciones serán desarrolladas en aulas y talleres que cuentan con la infraestructura necesaria, las mismas que estarán situadas en el cantón Pelileo, en la parroquia Huambalo. Para la parte teórica se utilizarán las casas comunales de las parroquias antes mencionadas, por considerar la distancia y concentración de las personas participantes. Para la parte práctica se utilizarán talleres (detallados en el numeral 14) de acuerdo a lo requerido en cada perfil profesional propuesto, los mismos que contarán con herramientas y maquinaria necesaria (alquiler) para todos los grupos (detallado en el numeral 15), esto es:

PERFIL	LUGAR DE CAPACITACIÓN TEÓRICA	DE LUGAR DE CAPACITACIÓN PRÁCTICA	DE LUGAR PARA PASANTIAS
CARPINTERÍA	HUAMBALÓ JUNTA PARROQUIAL	CENTRO ARTESANAL HUAMBALÓ	CARPINTERÍA DEL SECTOR



Adicionalmente, se entregará a cada persona un kit de material didáctico y un kit de material de consumo acorde al diseño curricular previsto para cada perfil (detallado en el numeral 16).

En relación a días y horarios de capacitación, éstos se acoplarán a la disponibilidad de los beneficiarios, con continuas reuniones de coordinación para evitar la deserción. No obstante, se prevé que cada participante asistirá 4 horas diarias, para lo cual en el caso de obtener recurso económico se les proveerá de refrigerios, en caso de que los participantes decidan capacitarse ocho horas diarias se les proveerá de refrigerios y almuerzo.

Para efectos de seguimiento y monitoreo de avance del programa de capacitación, se deberá prever un registro de las actividades logísticas, en el que se constatará lo siguiente:

1. Cronograma de ejecución de cursos
2. Coordinación con instructores
3. Producción de material de didáctico (impreso y audiovisual)
4. Adquisición de material consumo
5. Verificación de equipos audiovisuales para cursos
6. Verificación de máquinas y herramientas para prácticas

7. Verificación de infraestructura (instalaciones y mobiliario)
8. Contratación y coordinación con proveedores de alimentación
9. Planificación de próximos cursos

En la ejecución de los cursos se realizarán las siguientes actividades:

1. Registro de datos de los participantes (dirección, teléfono, correo electrónico, etc.)
2. Registro de asistencia
3. Entrega de material didáctico y material de consumo, provisión de alimentación
4. Recopilación de las evaluaciones de aprendizaje: Evaluación inicial, evaluación formativa y evaluación final
5. Realización de evaluación de satisfacción: 1.- Evaluación del docente: organización temática, dominio del tema, habilidad para transmitir los conocimientos, capacidad para despejar dudas, recursos para apoyar el proceso de aprendizaje, habilidad del docente para hacer dinámica e interesante la clase; 2.- Evaluación de la organización: ambiente adecuado para recibir clases, funcionamiento de audiovisuales, información oportuna sobre horarios, material de clases, recursos académicos.

Para el cumplimiento de los objetivos, se contará con un coordinador y asistentes del programa que verifiquen el desarrollo del programa; y, un coordinador académico y asistentes académicos que verifiquen el plan de la clase de los instructores así como la evaluación de aprendizaje. Adicionalmente, se contará para la parte logística, con un coordinador logístico y asistente quienes permanecerán en los cursos y serán los encargados de la provisión de los diversos materiales, insumos, herramientas y maquinaria, los equipos audiovisuales y alimentación que se requieran en el programa, así como el registro de asistencia, etc.

Para realizar la rendición de cuentas, se contará con un responsable contable, que será el encargado de recopilar todos los documentos necesarios, así como las facturas, de todos los gastos en que incurra el proyecto. La periodicidad de informes de rendición de cuentas y avance será conforme a la determinada por el ente financiador, en este caso la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional.

Los participantes asumirán un rol protagónico, por lo tanto, en cada sesión el instructor propiciará la participación activa para que aquellos puedan exponer sus ideas, comentarios, experiencias de casos propios y así verificar la asimilación y capacidad analítica. Para la replicación de conocimientos, se dictará el curso de Formación de Formadores a 150 personas (25 por perfil).

El curso de Formación de Formadores tendrá una duración de 40 horas pero podrá variar de acuerdo a las necesidades y se lo ejecutará en La Matriz del cantón San Pedro de Pelileo, se proveerá de materiales y alimentación a las personas participantes.

4. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN Y TIEMPO DE EJECUCIÓN

La siguiente tabla será llenada en su totalidad.

CARPINTERÍA

TÍTULO MÓDULO	MÓDULO	N. HORAS SEMANA	DURACIÓN SEMANAS	N. BENEFICIARIOS	N. GRUPOS	N. HORAS POR BENEFICIARIO(1)					N. INSTRUCTORES	N. INSTRUCTOR
						G.1,2,3,4 a	G.5,6,7,8 a	G.9,10,11,12 a	G.13,14,15,16 a	TOTAL		
Organización de los trabajos de carpintería	25	8	3	400	16	25	25	25	25	400	6	67
Preparación y mecanizado de la madera	25	8	3	400	16	25	25	25	25	400	6	67
Ensamblaje y montaje de piezas	25	8	3	400	16	25	25	25	25	400	6	67
Acabado de elementos de carpintería	25	8	3	400	16	25	25	25	25	400	6	67
Administrar una pequeña empresa	18	8	2	400	16	18	18	18	18	288	4	72
Materiales y productos de carpintería	16	8	2	400	16	16	16	16	16	256	4	64
Desarrollo personal	15	9	2	400	16	15	15	15	15	240	4	60
Formación y orientación laboral	15	8	2	400	16	15	15	15	15	240	4	60
Formación en centros de trabajo	20	8	3	400	16	20	20	20	20	320	6	53
TOTAL	184	73	23	400	16	184	184	184	184	2944	24	576
PROMEDIO												

5. DETALLE DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN

Incluir el siguiente detalle de los beneficiarios de la capacitación propuesta:

DETALLE	N. BENEFICIARIOS	% DE BENEFICIARIOS
GENERO	Hombres y mujeres	60% y 40% aproximadamente
ETNICIDAD	Mestizos e indígenas	40% y 60% aproximadamente
TIPO DE ACTIVIDAD	Carpintería	
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	Ninguna	
OTRA CONDICIÓN DE PRIORIDAD	Ninguna	
NIVEL DE POBREZA	75,21%	

6. PROPUESTA FORMATIVA/ACCIONES: METODOLOGÍAS

CARPINTERÍA

A. Marco de referencia.-

La industria de carpintería y del mobiliario de madera es una de las actividades más antiguas de la humanidad, y ha ido evolucionando a lo largo del tiempo a medida que se desarrollaba la actividad industrial, permitiendo, los avances tecnológicos, adaptarse a las materias primas disponibles y a las necesidades del mercado.

Históricamente hay que referirse a las grandes obras realizadas en madera por los artesanos egipcios, hábitos sociales seguidos más tarde por la cultura griega y romana, y transmitidos a través de los tiempos, según los gustos de la época y las materias primas disponibles.

El desarrollo de este sector depende en gran medida de la situación económica y, está muy relacionado con el conocimiento y disponibilidad de las tecnologías de proceso y producto, el diseño, la promoción comercial, la cooperación empresarial, las materias primas disponibles y los suministros complementarios.

El crecimiento del sector del mueble se asienta en la demanda determinada por movimientos cíclicos en función de la saturación del mercado, de la situación económica en general de los países de la zona y, muy particularmente, de la evolución de los ingresos domésticos y de la coyuntura del sector de la construcción; superando a veces el consumo de la compra por reposición del mueble a la nueva adquisición.

La rápida evolución del sector ha sido posible en las últimas décadas gracias a la aparición en el mercado de productos homogéneos y normalizados, los conocidos tableros derivados de la madera, que han hecho posible incorporar a este sector los procesos de fabricación en cadena, la automatización, la disminución de los costes de producción y la racionalización en el trabajo.

El presente documento se encuentra formulado para que el operario en carpintería desarrolle sus conocimientos y habilidades en el cumplimiento de las siguientes funciones:

1. Organizar los trabajos de carpintería, teniendo en cuenta los recursos y medios disponibles.
2. Seleccionar, preparar y mecanizar el material de acuerdo al trabajo solicitado.
3. Ejecutar el ensamblaje y montaje de piezas de madera.
4. Ejecutar el acabado de los elementos de carpintería y mueble.

<i>Requisitos mínimos de entrada de los participantes</i>	<i>Requisitos mínimos de los instructores</i>
<i>1. Saber leer y escribir</i>	<i>1. Profesional con título de tercer nivel en Psicólogo, Administración, Jurisprudencia, o carreras afines, Maestro artesanal con conocimientos en carpintería.</i>
<i>2. Tener conocimiento básico de las cuatro operaciones de cálculo</i>	<i>2. Experiencia profesional técnica de la asignatura a impartir mayor a un año</i>
<i>3. Actitud positiva y comprometido con el programa de capacitación</i>	<i>3. Deberá tener conocimiento en docencia y andragogía</i>
	<i>4. Experiencia en programas de capacitación mínimo de un año</i>

B. Objetivo general y específico.-

Objetivo General

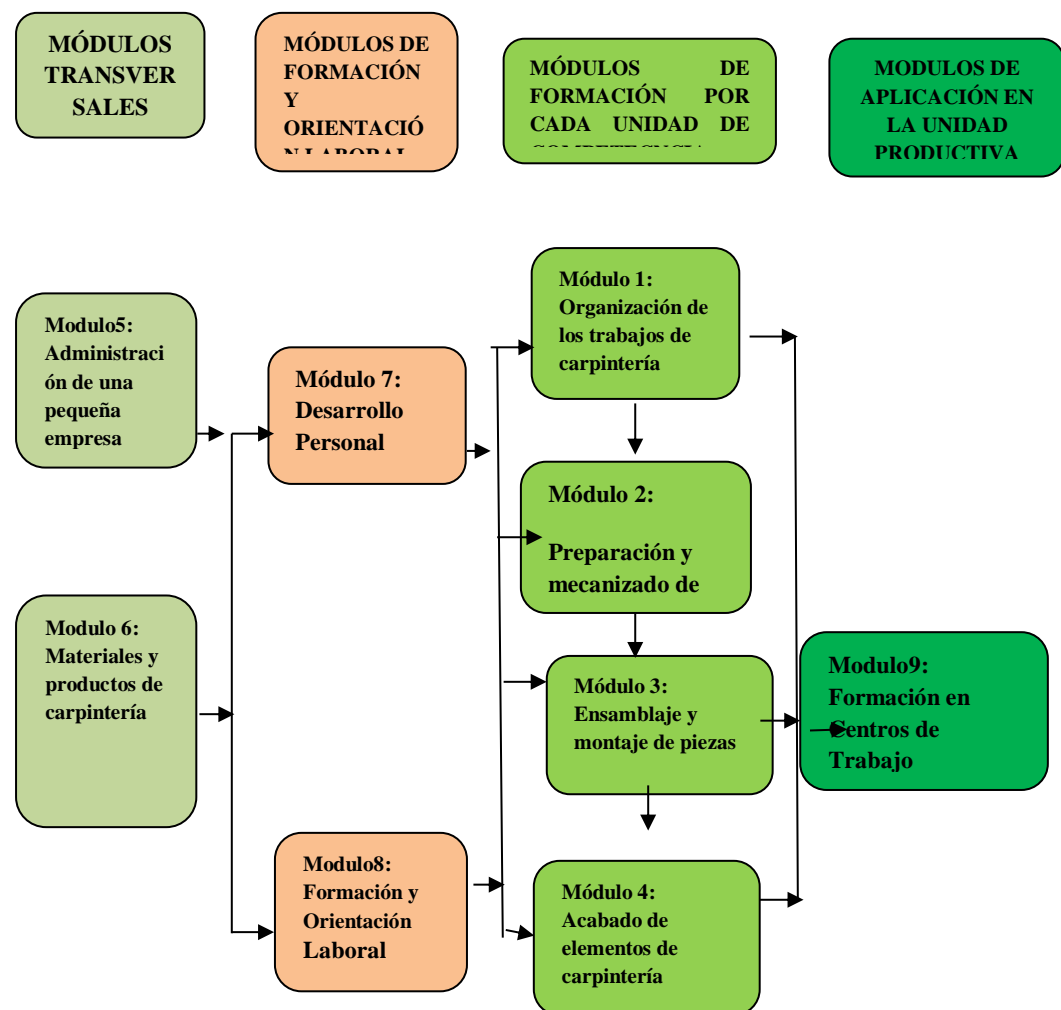
Organizar y ejecutar la construcción, montaje y reparación de productos de carpintería y muebles en condiciones de seguridad y de protección del medio ambiente, gestionar una pequeña empresa o taller.

Objetivos Específicos:

1. Organizar los trabajos de carpintería, teniendo en cuenta los recursos y medios disponibles.
2. Seleccionar, preparar y mecanizar el material de acuerdo al trabajo solicitado.
3. Ejecutar el ensamblaje y montaje de piezas de madera.
4. Ejecutar el acabado de los elementos de carpintería y mueble.

5. Administrar una pequeña empresa o taller y comercializar sus productos
6. Conocer y utilizar los materiales y productos que se emplean en industrias de la madera y el mueble.
7. Conocer y aplicar la normativa de seguridad, salud laboral y del medio ambiente.

C. Estructura Curricular modular.-



D. Módulo 1: ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJOS DE CARPINTERÍA

D.2 Objetivos

Objetivo general

Organizar los trabajos de carpintería, teniendo en cuenta los recursos y medios disponibles.

Objetivos específicos

1. Identificar el área de trabajo y sus componentes
2. Interpretar los diseños de los trabajos de carpintería, reconociendo las especificaciones técnicas contenidas y elaborar dibujos y croquis sencillos, determinando la información necesaria.
3. Interpretar los diseños de los trabajos de carpintería, reconociendo las especificaciones técnicas contenidas y
4. elaborar dibujos y croquis sencillos, determinando la información necesaria.
5. Comprobar el avance de los trabajos de carpintería contrastándolos con las metas establecidas.

D.3 Componentes

Procedimientos:

1. Conocer el área de trabajo y sus componentes.
2. Describir los diseños de los trabajos de carpintería, reconociendo las especificaciones técnicas contenidas y elaborar dibujos y croquis sencillos, determinando la información necesaria.
3. Programar el trabajo que se va a realizar, señalando las herramientas, equipos necesarios, cantidad y tipo de material.
4. Comprobar el avance de los trabajos de carpintería contrastándolos con las metas establecidas.

Conocimientos:

Dibujo técnico aplicado a los trabajos de carpintería y muebles: representación de piezas y conjuntos de carpintería y muebles. Perspectivas y escalas. Vistas y cortes. Simbología.

Planos y croquis.

Organización de los trabajos de carpintería y mueble: organización de talleres
Áreas productivas de un taller. Programación del trabajo.

Elaboración de presupuestos: valoración de los costos. Redacción del presupuesto. Presentación.

Actitudes y valores:

1. Planificar y organizar su propio trabajo.
2. Trabajar de forma autónoma.
3. Aplicar las normas de trabajo establecidas.
4. Respetar los niveles de calidad asignados.
5. Valorar la prevención de riesgos y actuaciones con seguridad.
6. Mantener relaciones armónicas con las personas del grupo de trabajo.
7. Responsabilizarse del logro de los objetivos asignados.
8. Adaptarse a los cambios de su profesión en cuanto a tecnología, aspectos económicos y de organización laboral.

Capacidades:

1. Control de la producción. Informes periódicos.
2. Dibujos o croquis de muebles.
3. Representar gráficamente el espacio donde se realizarán los trabajos de carpintería.
4. Interpretar y elaborar diseños de muebles sencillos y de otros trabajos de carpintería.
5. Organizar el trabajo determinando los procedimientos y los medios adecuados a utilizar, estableciendo un control del avance del trabajo y contrastándolo con la programación determinada.

6. Identificar y clasificar cualitativa y cuantitativamente el tipo de material que se va a utilizar.

D.4 Tiempo de duración y carga horaria

25 horas

- 10 horas teóricas
- 15 horas prácticas

D.5 Metodología detallada

De manera general cada módulo y/o unidad de trabajo recorrerá la siguiente ruta metodológica:

En base a los problemas identificados y en las competencias modulares, se desarrollan los contenidos a través de técnicas activas y participativas que promuevan en el capacitando el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes modulares. Entre otras, se pueden aplicar las siguientes técnicas:

- Talleres individuales y grupales.- esta técnica permitirá el compartir y aprender experiencias de sus colegas, permitiendo la aplicación integral del saber, saber hacer y saber ser, cuando resuelvan o presenten sus tareas o ejercicios encomendados por el docente.

DESARROLLO

En el modelo de capacitación por competencias no importa tanto lo que las personas saben sino lo que las personas hacen con lo que saben. En tal sentido el desarrollo de las competencias debe adquirirse a través de actividades prácticas y simulaciones de ser el caso.

- Sesiones de aprendizaje teórico-práctica.
- Estudios de caso a través de esta técnica el docente permitirá a los participantes conocer distintas situaciones de la actividad laboral a la que pueden estar expuestos en su profesión y cómo enfrentar estas situaciones.

- Resolución de problemas.- mediante esta técnica se orientará al participante a demostrar su saber hacer, resolviendo problemas de su actividad laboral, poniendo en evidencia la generación del saber ser a través de sus decisiones.

CIERRE

En este momento se realiza la presentación del trabajo de fin de módulo por grupos que será calificado. Se procederá además al desarrollo de todos los procesos de evaluación

- Estudio, análisis y exposición de contenidos de forma grupal.
- Retroalimentación del capacitador

D.6 Criterios de Evaluación

1. Reconoce los espacios, máquinas, herramientas y materiales utilizados en los trabajos de carpintería y muebles.
2. Verifica las áreas de circulación y de seguridad del ambiente de trabajo.
3. Identifica la ubicación adecuada de los componentes del taller de carpintería
4. Interpreta correctamente la simbología y las especificaciones técnicas del plano.
5. Elabora dibujos y croquis en forma clara y precisa, conteniendo la información suficiente para orientar el trabajo.
6. Define las tareas a ejecutar, determinando el tiempo de ejecución para cada una de ellas.
7. Determina los equipos, materiales y personal necesario.
8. Prevé la cantidad de material para la realización del trabajo, evitando que falte durante el desarrollo del mismo.
9. Considera la capacidad de rendimiento de los equipos y del personal.
10. Coordina las labores a realizar, de acuerdo al avance del trabajo y al plazo previsto para su ejecución.
11. Verifica las operaciones realizadas durante la jornada.
12. Registra claramente el avance de las tareas, los imprevistos y las sugerencias para superar cualquier atraso en la ejecución.

13. Contrasta las metas de ejecución y la información registrada.

D. Módulo 2: PREPARACIÓN Y MECANIZADO DE LA MADERA

D.2 Objetivos

Objetivo general

1. Seleccionar el material de acuerdo al trabajo solicitado.
2. Preparar el material de acuerdo al trabajo solicitado.
3. Mecanizar el material de acuerdo al trabajo solicitado.

Objetivos específicos

1. Seleccionar las máquinas, herramientas y materiales necesarios para realizar el trabajo, verificando que se encuentren en óptimas condiciones de calidad.
2. Medir y trazar sobre la madera los puntos de referencia necesarios para trabajar, considerando las especificaciones de los planos o croquis.
3. Realizar el mecanizado (corte, torneado, frezado, cepillado, perforado, pulido, etc.) de la madera utilizando correctamente las herramientas y equipos necesarios.

D.3 Componentes

Procedimientos:

1. Seleccionar las máquinas, herramientas y materiales necesarios para realizar el trabajo, verificando que se encuentren en óptimas condiciones de calidad.
2. Medir y trazar sobre la madera los puntos de referencia necesarios para trabajar, considerando las especificaciones de los planos o croquis.
3. Realizar el mecanizado (corte, torneado, frezado, cepillado, perforado, pulido, etc.) de la madera, utilizando correctamente las herramientas y equipos necesarios.

Conocimientos:

Interpretación y elaboración de croquis a partir de dibujos de piezas y conjuntos simples de carpintería y mueble: interpretación de planos y croquis de piezas y conjuntos simples. Realización de croquis de piezas. Acotación. Medición y trazado de piezas.

Mecanizado con herramientas manuales: mecanizado manual.

Aplicaciones. Herramientas manuales. Características. Preparación. Operaciones de mecanizado con herramientas. Normas de seguridad.

Mecanizado con máquinas de taller. máquinas. Características. Preparación. Operaciones de mecanizado. Seguridad en el mecanizado con máquinas

Actitudes y valores:

1. Planificar y organizar su propio trabajo.
2. Trabajar de forma autónoma.
3. Aplicar las normas de trabajo establecidas.
4. Valorar la prevención de riesgos y actuaciones con seguridad.
5. Mantener relaciones armónicas con las personas del grupo de trabajo.
6. Responsabilizarse del logro de los objetivos asignados.
7. Adaptarse a los cambios de su profesión en cuanto a tecnología, aspectos económicos y de organización labora

Capacidades:

1. Corta, cepilla o perfora la madera con herramientas manuales o máquinas correspondientes, siguiendo los trazos y puntos de referencia indicados, según los tipos de uniones elegidos para el ensamblaje.
2. En la construcción de muebles, realiza el corte, tomando en consideración las vetas del material a efectos de emparejarlas.
3. Procede a torneear o frezar las piezas cortadas con herramientas manuales y máquinas.
4. Procede a cepillar y emparejar el material cortado.

5. En el caso de la elaboración de muebles o acabados de construcción, procede al lijado correspondiente.
6. Efectúa la limpieza y mantenimiento preventivo de las herramientas y equipos utilizados.

D.4 Tiempo de duración y carga horaria

25 horas

- 10 horas teóricas
- 15 horas prácticas

D.5 Metodología detallada

De manera general cada módulo y/o unidad de trabajo recorrerá la siguiente ruta metodológica:

El instructor debe partir de la identificación clara de los problemas vinculados al tema modular y a las competencias respectivas.

En base a los problemas identificados y en las competencias modulares, se desarrollan los contenidos a través de técnicas activas y participativas que promuevan en el capacitando el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes modulares. Entre otras, se pueden aplicar las siguientes técnicas:

- Talleres individuales y grupales.- esta técnica permitirá el compartir y aprender experiencias de sus colegas, permitiendo la aplicación integral del saber, saber hacer y saber ser, cuando resuelvan o presenten sus tareas o ejercicios encomendados por el docente.

DESARROLLO

En el modelo de capacitación por competencias no importa tanto lo que las personas saben sino lo que las personas hacen con lo que saben. En tal sentido el desarrollo de las competencias debe adquirirse a través de actividades prácticas y simulaciones de ser el caso.

- Sesiones de aprendizaje teórico-práctica.

- Estudios de caso a través de esta técnica el docente permitirá a los participantes conocer distintas situaciones de la actividad laboral a la que pueden estar expuestos en su profesión y cómo enfrentar estas situaciones.
- Resolución de problemas.- mediante esta técnica se orientará al participante a demostrar su saber hacer, resolviendo problemas de su actividad laboral, poniendo en evidencia la generación del saber ser a través de sus decisiones.

CIERRE

En este momento se realiza la presentación del trabajo de fin de módulo por grupos que será calificado. Se procederá además al desarrollo de todos los procesos de evaluación

- Estudio, análisis y exposición de contenidos de forma grupal.
- Retroalimentación del capacitador

D.6 Criterios de Evaluación

1. Selecciona las máquinas y herramientas adecuadas en función del tipo de trabajo y la calidad requerida.
2. Elige la madera y prepara en función del producto a elaborar.
3. Aplica a la madera preparada los preservantes, teniendo en cuenta las medidas de seguridad e higiene correspondiente.
4. Interpreta claramente las especificaciones de los planos o croquis.
5. Mide la superficie de la madera de forma precisa.
6. Traza los puntos de referencia para realizar las operaciones demecanizado (corte, torneado, frezado, cepillado, perforado, pulido, etc.), considerando las especificaciones del diseño
7. Verifica el estado de las herramientas y equipos necesarios para trabajar el material.
8. Elige adecuadamente los aditamentos necesarios para los equipos y regula las máquinas de acuerdo con el diseño y las especificaciones pertinentes.
9. Corta, cepilla o perfora la madera con herramientas manuales o máquinas correspondientes, siguiendo los trazos y puntos de referencia indicados, según los tipos de uniones elegidos para el ensamblaje.

10. En la construcción de muebles, realiza el corte, tomando en consideración las vetas del material a efectos de emparejarlas.
11. Procede a tornear o frezar las piezas cortadas con herramientas manuales y máquinas.
12. Procede a cepillar y emparejar el material cortado.
13. En el caso de la elaboración de muebles o acabados de construcción, procede al lijado correspondiente.
14. Efectúa la limpieza y mantenimiento preventivo de las herramientas y equipos utilizados.

D. Módulo 3: ENSAMBLAJE Y MONTAJE DE PIEZAS

D.2 Objetivos

Objetivo general

Ejecutar el ensamblaje y montaje de piezas de madera.

Objetivos específicos

1. Interpretar correctamente los planos de montaje de los elementos que se deben construir e instalar
2. Determinar las máquinas y herramientas necesarias para el ensamblaje que permitan optimizar la fabricación.
3. Realizar el ensamblaje y montaje de los elementos y componentes de madera en condiciones de seguridad y con la calidad establecida.
4. Colocar los complementos de acuerdo con los planos, consiguiendo el montaje de las piezas en las condiciones de calidad establecidas

D.3 Componentes

Procedimientos:

1. Interpretar correctamente los planos de montaje de los elementos que se deben construir e instalar.
2. Determinar las máquinas y herramientas necesarias para el ensamblaje que permitan optimizar la fabricación.

3. Realizar el ensamblaje y montaje de los elementos y componentes de madera en condiciones de seguridad y con la calidad establecida.
4. Colocar los complementos de acuerdo con los planos, consiguiendo el montaje de las piezas en las condiciones de calidad establecidas.

Conocimientos:

Montaje de conjuntos simples: útiles de montaje. Encolado. Ensamblaje. Tipos de ensambles. Prensado. Fijación de piezas mediante herrajes.

Operaciones de montaje de muebles y carpintería a medida: construcción de ensambles y uniones en madera. Máquinas y herramientas. Encolado. Aplicación de adhesivos. Composición. Prensado. Uniones mediante herrajes. Revestimiento de superficies con chapas y láminas.

Colocación de herrajes y accesorios en montaje final: fijación. Ajuste.

Actitudes y valores:

1. Valorar la prevención de riesgos y actuaciones con seguridad.
2. Mantener relaciones armónicas con las personas del grupo de trabajo.
3. Responsabilizarse del logro de los objetivos asignados.
4. Adaptarse a los cambios de su profesión en cuanto a tecnología, aspectos económicos y de organización laboral.

Capacidades:

1. Planificar y organizar su propio trabajo.
2. Trabajar de forma autónoma.
3. Aplicar las normas de trabajo establecidas.
4. Respetar los niveles de calidad asignados.
5. Analizar y describir los procesos de montaje de elementos de carpintería y mueble.

D.4 Tiempo de duración y carga horaria

25 horas

- 10 horas teóricas
- 15 horas prácticas

D.5 Metodología detallada

De manera general cada módulo y/o unidad de trabajo recorrerá la siguiente ruta metodológica:

El instructor debe partir de la identificación clara de los problemas vinculados al tema modular y a las competencias respectivas.

En base a los problemas identificados y en las competencias modulares, se desarrollan los contenidos a través de técnicas activas y participativas que promuevan en el capacitando el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes modulares. Entre otras, se pueden aplicar las siguientes técnicas:

- Talleres individuales y grupales.- esta técnica permitirá el compartir y aprender experiencias de sus colegas, permitiendo la aplicación integral del saber, saber hacer y saber ser, cuando resuelvan o presenten sus tareas o ejercicios encomendados por el docente.

DESARROLLO

En el modelo de capacitación por competencias no importa tanto lo que las personas saben sino lo que las personas hacen con lo que saben. En tal sentido el desarrollo de las competencias debe adquirirse a través de actividades prácticas y simulaciones de ser el caso.

- Sesiones de aprendizaje teórico-práctica.
- Estudios de caso a través de esta técnica el docente permitirá a los participantes conocer distintas situaciones de la actividad laboral a la que pueden estar expuestos en su profesión y como enfrentar estas situaciones.
- Resolución de problemas.- mediante esta técnica se orientará al participante a demostrar su saber hacer, resolviendo problemas de su actividad laboral, poniendo en evidencia la generación del saber ser a través de sus decisiones.

CIERRE

En este momento se realiza la presentación del trabajo de fin de módulo por grupos que será calificado. Se procederá además al desarrollo de todos los procesos de evaluación

- Estudio, análisis y exposición de contenidos de forma grupal.
- Retroalimentación del capacitador

D.6 Criterios de Evaluación

1. La interpretación de los planos permite conocer con precisión y claridad el trabajo.
2. La interpretación de los planos posibilita la selección del proceso de montaje, la organización y ejecución del trabajo.
3. Los planos y dibujos (de fabricación y montaje) recogen los datos y detalles suficientes, permitiendo al cliente la toma de decisiones.
4. Determina las máquinas y herramientas en función del tipo de material de trabajo, calidad requerida y disponibilidad.
5. Elige las máquinas y herramientas adecuadas para realizar las distintas operaciones de montaje.
6. El ensamblaje y acoplamiento de las piezas permiten conseguir conjuntos o estructuras diseñadas.
7. Realiza el ensamblaje de las piezas considerando sus características (sentido y forma de la veta, dureza, color, etc.).
8. Realiza el montaje teniendo en cuenta la facilidad de traslado al lugar de destino, los acabados que se aplicarán y el sistema de instalación y fijación.
9. Para el ensamblaje de muebles: Procede a limpiar las superficies a ser unidas.
10. Ensambla las piezas utilizando pegamentos, clavos, tornillos, tarugos.
11. Procede a colocar sobre una prensa las uniones hasta dejarlas perfectamente adheridas.

12. Procede a la limpieza y mantenimiento de las herramientas utilizadas.
13. Realiza la colocación y fijación de las piezas (herrajes, cerraduras, empuñaduras, bisagras, rieles, rivetes, etc.) con precisión, sin producir daños, orientándolas correctamente y respetando las condiciones estéticas establecidas.
14. El adhesivo es el correspondiente al tipo de material que se va a unir; realiza su aplicación en las condiciones adecuadas para su correcto secado precautelando la salud de los trabajadores.
15. Realiza la fijación de las piezas obteniendo la resistencia adecuada para soportar los esfuerzos requeridos.

D. Módulo 4: ACABADO DE ELEMENTOS DE CARPINTERÍA

D.2 Objetivos

Objetivo general

Ejecutar el acabado de los elementos de carpintería y muebles.

Objetivos específicos

1. Determinar y preparar los productos de acabado para su aplicación, de acuerdo con las especificaciones y procedimientos establecidos
2. Preparar las máquinas y herramientas manuales para la ejecución de las operaciones de acabado, poniéndolas a punto y en condiciones de operatividad.
3. Preparar las superficies y realizar el lijado, según los procedimientos establecidos, consiguiendo las características que posibiliten el acabado.
4. Conseguir el acabado de las superficies, mediante la aplicación de productos de acabado a brocha o pistola, obteniendo la calidad requerida y controlando las condiciones ambientales y el secado.

D.3 Componentes

Procedimientos:

1. Determinar y preparar los productos de acabado para su aplicación, de acuerdo con las especificaciones y procedimientos establecidos.

2. Preparar las máquinas y herramientas manuales para la ejecución de las operaciones de acabado, poniéndolas a punto y en condiciones de operatividad.
3. Preparar las superficies y realizar el lijado, según los procedimientos establecidos, consiguiendo las características que permitan el acabado.
4. Conseguir el acabado de las superficies, mediante la aplicación de productos de acabado a brocha o pistola, obteniendo la calidad requerida y controlando las condiciones ambientales y el secado.
5. Colocar los accesorios correspondientes al tipo de mueble o mobiliario, asegurándose de no dañar los acabados

Conocimientos:

Establecimiento del tiempo de los trabajos. Coordinación de trabajos.

Acabado manual: tipos de productos. Preparación de las superficies. Útiles y equipos de aplicación. Técnicas de acabado.

Tipos de acabados. Operaciones de aplicación. Secado. Seguridad en el acabado.

Calidad en los acabados: factores que intervienen en la calidad del acabado.

Elementos que se deben considerar en la valoración de la calidad. Repercusiones económicas de la calidad.

Actitudes y valores:

1. Planificar y organizar su propio trabajo.
2. Trabajar de forma autónoma.
3. Aplicar las normas de trabajo establecidas.
4. Respetar los niveles de calidad asignados.
5. Valorar la prevención de riesgos y actuaciones con seguridad.
6. Mantener adecuados mecanismos de comunicación en el grupo.
7. Responsabilizarse del logro de los objetivos asignados.
8. Adaptarse a los cambios de su profesión en cuanto a tecnología, aspectos económicos y de organización laboral.

Capacidades:

1. Analizar los procesos de acabados manuales de carpintería y mueble.
2. Preparar superficies y aplicar los productos empleados para los acabados manuales en los trabajos de carpintería y mueble, consiguiendo la calidad requerida.
3. Evaluar los resultados de los trabajos de acabado, a fin de comprobar que se cumplen las características requeridas.

D.4 Tiempo de duración y carga horaria

25 horas

- 10 horas teóricas
- 15 horas prácticas

D.5 Metodología detallada

De manera general cada módulo y/o unidad de trabajo recorrerá la siguiente ruta metodológica:

El instructor debe partir de la identificación clara de los problemas vinculados al tema modular y a las competencias respectivas.

En base a los problemas identificados y en las competencias modulares, se desarrollan los contenidos a través de técnicas activas y participativas que promuevan en el capacitando el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes modulares. Entre otras, se pueden aplicar las siguientes técnicas:

- Talleres individuales y grupales.- esta técnica permitirá el compartir y aprender experiencias de sus colegas, permitiendo la aplicación integral del saber, saber hacer y saber ser, cuando resuelvan o presenten sus tareas o ejercicios encomendados por el docente.

DESARROLLO

En el modelo de capacitación por competencias no importa tanto lo que las personas saben sino lo que las personas hacen con lo que saben. En tal sentido el desarrollo de las competencias debe adquirirse a través de actividades prácticas y simulaciones de ser el caso.

- Estudios de caso a través de esta técnica el docente permitirá a los participantes conocer distintas situaciones de la actividad laboral a la que pueden estar expuestos en su profesión y cómo enfrentar estas situaciones.
- Resolución de problemas.- mediante esta técnica se orientará al participante a demostrar su saber hacer, resolviendo problemas de su actividad laboral, poniendo en evidencia la generación del saber ser a través de sus decisiones.

CIERRE

Cierre y Evaluación del módulo

En este momento se realiza la presentación del trabajo de fin de módulo por grupos que será calificado. Se procederá además al desarrollo de todos los procesos de evaluación

- Estudio, análisis y exposición de contenidos de forma grupal.
- Retroalimentación del capacitador

D.6 Criterios de Evaluación

1. Determina los productos teniendo en cuenta los medios y posibilidades de aplicación, las preferencias del cliente, tipo de superficie de aplicación, condiciones de uso y presupuesto.
2. Realiza la preparación de productos para obtener las mezclas de acuerdo con la compatibilidad de los materiales y las instrucciones del fabricante.
3. Realiza las mediciones de las cantidades de los productos que se mezclan, prepara con exactitud y emplea los componentes determinados.
4. Ajusta las mezclas y productos obtenidos a las especificaciones establecidas (cantidades, viscosidad y color).
5. Realiza el manejo de los productos con los medios adecuados, cumpliendo con las condiciones de seguridad y salud laboral.
6. Prepara correctamente las herramientas para el trabajo.
7. Dispone de las herramientas y máquinas para realizar los mecanizados y ajustes pertinentes para el acabado.

8. Verifica que las superficies no muestren manchas ni presencia de productos (polvo, grasa o adhesivos) que impidan un correcto acabado.
9. Repara los daños (grietas, poros y abolladuras) permitiendo la restauración de la superficie para el acabado.
10. Selecciona las máquinas y herramientas correspondientes al trabajo.
11. El tipo y grano del abrasivo es el adecuado para la superficie que se debe lijar.
12. Las superficies lijadas tienen la finura y acabado exigidos por las condiciones de calidad.
13. Comprueba el estado del abrasivo, permitiendo su reposición en el momento adecuado.

D. Módulo 5: ADMINISTRAR UNA PEQUEÑA EMPRESA

D.2 Objetivos

Objetivo general

Administrar una pequeña empresa o taller y comercializar sus productos

Objetivos específicos

1. Evaluar la posibilidad de implantación de una pequeña empresa, en función de su actividad, volumen de negocios y objetivos.
2. Determinar las formas de contratación más idóneas, en función del tamaño, actividad y objetivos de una pequeña empresa.
3. Elaborar, gestionar y organizar la documentación necesaria para la constitución de una pequeña empresa, y la generada por el desarrollo de su actividad económica.
4. Promover la venta de productos o servicios, mediante los medios o relaciones adecuadas, en función de la actividad comercial requerida.
5. Negociar con proveedores, clientes y organismos, buscando las condiciones más ventajosas en las operaciones comerciales.
6. Crear, desarrollar y mantener buenas relaciones con clientes reales o potenciales.

D.3 Componentes

Procedimientos:

1. Analizar las diferentes formas jurídicas vigentes de empresa, señalando la más adecuada en función de la actividad económica y los recursos disponibles.
2. Evaluar las características que definen los diferentes contratos laborales vigentes.
3. Analizar los documentos necesarios para el desarrollo de la actividad económica de una pequeña empresa, su organización, su tramitación y su constitución.
4. Definir las obligaciones mercantiles, fiscales y laborales que la empresa tiene para desarrollar su actividad económica legalmente.
5. Analizar el mercado local de la actividad a desarrollar.
6. Evaluar las diferentes iniciativas emprendedoras que puedan cubrir las necesidades del mercado local.

Conocimientos:

La iniciativa emprendedora: la capacidad empresarial. Características del empresario. La idea de empresa. Oportunidades de negocio. El riesgo empresarial.

La empresa y su entorno: concepto jurídico-económico de empresa. Definición de la actividad. Formas jurídicas de las empresas: el empresario individual. Tipos de sociedades mercantiles.

Documentos de constitución de una empresa: trámites de constitución. Fuentes de financiamiento.

Gestión de personal: convenio del sector. Diferentes tipos de contratos laborales. Formularios de nóminas y seguros sociales

Gestión administrativa: documentación administrativa. Tipos de técnicas contables. Inventario y métodos de valoración de existencias. Costo beneficio y precio de venta.

Gestión comercial: elementos básicos de la comercialización.

Tipos de técnicas de venta y negociación. Tipos de técnicas de atención al cliente.

Obligaciones fiscales: calendario fiscal. Impuestos que afectan a la actividad de la empresa. Estudio de documentos para el pago de impuestos. Concepto de proyecto empresarial.

Actitudes y valores:

1. Planificar y organizar su propio trabajo.
2. Trabajar de forma autónoma.
3. Demostrar pulcritud en la realización de su trabajo.
4. Asistir con puntualidad y mostrar una actitud positiva y activa ante el trabajo.
5. Ser flexible y adaptarse a los cambios.
6. Aplicar las normas de trabajo establecidas.
7. Respetar los niveles de calidad asignados.
8. Tener interés e iniciativa por la búsqueda de soluciones ante problemas concretos.
9. Mantener actitudes de solidaridad y compañerismo.
10. Valorar la necesidad de comunicación.
11. Valorar la prevención de riesgos y actuaciones con seguridad

Capacidades:

1. Analizar las diferentes formas jurídicas vigentes de empresa, en función de la actividad económica y los recursos disponibles.
2. Evaluar las características que definen los diferentes contratos laborales vigentes más habituales en el sector.
3. Analizar los documentos necesarios para el desarrollo de la actividad económica de una pequeña empresa, su organización, tramitación y constitución.
4. Analizar las formas más usuales en el sector de promoción de ventas de productos o servicios.

D.4 Tiempo de duración y carga horaria

18 horas

- 8 horas teóricas
- 10 horas prácticas

D.5 Metodología detallada

De manera general cada módulo y/o unidad de trabajo recorrerá la siguiente ruta metodológica:

Identificación de problemas vinculados al tema modular

El instructor debe partir de la identificación clara de los problemas vinculados al tema modular y a las competencias respectivas.

En base a los problemas identificados y en las competencias modulares, se desarrollan los contenidos a través de técnicas activas y participativas que promuevan en el capacitando el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes modulares. Entre otras, se pueden aplicar las siguientes técnicas:

- Talleres individuales y grupales.- esta técnica permitirá el compartir y aprender experiencias de sus colegas, permitiendo la aplicación integral del saber, saber hacer y saber ser, cuando resuelvan o presenten sus tareas o ejercicios encomendados por el docente.

DESARROLLO

En el modelo de capacitación por competencias no importa tanto lo que las personas saben sino lo que las personas hacen con lo que saben. En tal sentido el desarrollo de las competencias debe adquirirse a través de actividades prácticas y simulaciones de ser el caso.

- Estudios de caso a través de esta técnica el docente permitirá a los participantes conocer distintas situaciones de la actividad laboral a la que pueden estar expuestos en su profesión y cómo enfrentar estas situaciones.

- Resolución de problemas.- mediante esta técnica se orientará al participante a demostrar su saber hacer, resolviendo problemas de su actividad laboral, poniendo en evidencia la generación del saber ser a través de sus decisiones.

CIERRE

En este momento se realiza la presentación del trabajo de fin de módulo por grupos que será calificado. Se procederá además al desarrollo de todos los procesos de evaluación

- Estudio, análisis y exposición de contenidos de forma grupal.
- Retroalimentación del capacitador

D.6 Criterios de Evaluación

1. Selecciona la forma jurídica de empresa más adecuada a los recursos disponibles, a los objetivos y a las características de la actividad.
2. Realiza el análisis previo a la implantación, valorando la estructura organizativa adecuada a los objetivos; ubicación física y ámbito de actuación; previsión de recursos humanos; demanda potencial, previsión de gastos e ingresos; infraestructura, necesidades de financiación y forma más rentable de la misma; rentabilidad del proyecto; Identifica las formas de contratación vigentes, determinando sus ventajas e inconvenientes y estableciendo los más habituales en el sector.
3. Selecciona las formas de contrato óptimas, según los objetivos y las características de la actividad de la empresa.
4. Establece un sistema de organización de la información adecuado que proporcione información actualizada sobre la situación económico-financiera de la empresa.
5. Realiza la tramitación oportuna ante los organismos públicos para la iniciación de la actividad de acuerdo a los registros legales.
6. Identifica la documentación necesaria para la constitución de la empresa (RUC, patente municipal y otras).
7. En el plan de promoción, tiene en cuenta la capacidad productiva de la empresa y el tipo de clientela potencial de sus productos y servicios.

8. La participación en ferias y exposiciones ha permitido establecer los cauces de distribución de los diversos productos o servicios.
9. Tiene en cuenta, en la negociación con los proveedores, los precios del mercado, plazos de entrega, calidad, condiciones de pago, descuentos, volumen de pedido, liquidez actual de la empresa y servicio postventa del proveedor.

D. Módulo 6: MATERIALES Y PRODUCTOS DE CARPINTERÍA

D.2 Objetivos

Objetivo general

Conocer los materiales y productos que se emplean en industrias de la madera y el mueble

Objetivos específicos

1. Clasificar según sus características principales las propiedades fisicoquímicas de la madera, relacionándolas con las alteraciones que producen, su durabilidad, comportamiento y aplicaciones.
2. Asociar las características básicas de otros materiales y componentes empleados en primera y segunda transformación con sus aplicaciones más frecuentes.

D.3 Componentes

Procedimientos:

1. Clasificar según sus características principales las propiedades fisicoquímicas de la madera, relacionándolas con las alteraciones que producen, su durabilidad, comportamiento y aplicaciones.
2. Reconocer y diferenciar, por su nombre comercial, los principales subproductos transformados derivados de la madera, relacionándolos con sus aplicaciones en la industria de la madera y el mueble.
3. Contrastar el comportamiento de los principales materiales y productos empleados en la industria de la madera y mueble, frente a las solicitudes requeridas en el proceso de fabricación, en la instalación y el uso.

4. Caracterizar los principales procesos de fabricación y empresas de madera y mueble, relacionándolos con los distintos productos que se obtienen.

Conocimientos:

Materias primas: estructura microscópica y macroscópica de la madera. Esfuerzos. Comportamiento. Medidas comerciales. Obtención. Características. Aplicación industrial.

Materiales complementarios: características y propiedades. Presentación comercial (adhesivos, productos protectores, productos para el acabado). Estratificados y metales.

Técnicas de unión: tipos (encolado, clavado-atornillado, ensamblado y unión mediante herrajes). Herrajes y elementos de unión.

Industrias de madera y mueble: tipos. Distribución geográfica. Implantación. Estructura interna. Principales tipos de fabricación.

Conceptos y hechos asociados a los procesos de transformación y fabricación de derivados de la madera y mueble: aserrado corte, tratamientos, mecanizado, fabricación de derivados, premontaje y montaje, acabados, transporte, embalaje e instalación.

Productos semielaborados y finales: Tipo, estilo y elementos que los componen. Estética, funcionalidad y aplicaciones.

Actitudes y valores:

1. Planificar y organizar su propio trabajo.
2. Trabajar de forma autónoma.
3. Demostrar pulcritud en la realización de su trabajo.
4. Asistir con puntualidad y mostrar una actitud positiva y activa ante el trabajo.
5. Ser flexible y adaptarse a los cambios.
6. Aplicar las normas de trabajo establecidas.
7. Respetar los niveles de calidad asignados.

8. Tener interés e iniciativa por la búsqueda de soluciones ante problemas concretos.
9. Mantener actitudes de solidaridad y compañerismo.
10. Valorar la necesidad de comunicación.
11. Valorar la prevención de riesgos y actuaciones con seguridad.

Capacidades:

1. Conceptos y hechos asociados a la madera y los subproductos transformados derivados: estructura microscópica y macroscópica.
2. Medidas comerciales. Características. Aplicación industrial.
3. Conceptos y hechos asociados a los materiales complementarios:
4. características básicas y presentación comercial de adhesivos, productos protectores, productos para el acabado, estratificados, metales, herrajes, elementos de unión y elementos para el tapizado.
5. Características de las industrias de madera y mueble: distribución geográfica. Implantación. Tipos de industrias. Estructura interna. Principales tipos de fabricación.

D.4 Tiempo de duración y carga horaria

16 horas

- 6 horas teóricas
- 10 horas prácticas

D.5 Metodología detallada

De manera general cada módulo y/o unidad de trabajo recorrerá la siguiente ruta metodológica:

El instructor debe partir de la identificación clara de los problemas vinculados al tema modular y a las competencias respectivas.

En base a los problemas identificados y en las competencias modulares, se desarrollan los contenidos a través de técnicas activas y participativas que promuevan en el capacitando el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes modulares. Entre otras, se pueden aplicar las siguientes técnicas:

- Talleres individuales y grupales.- esta técnica permitirá el compartir y aprender experiencias de sus colegas, permitiendo la aplicación integral del saber, saber hacer y saber ser, cuando resuelvan o presenten sus tareas o ejercicios encomendados por el docente.

DESARROLLO

En el modelo de capacitación por competencias no importa tanto lo que las personas saben sino lo que las personas hacen con lo que saben. En tal sentido el desarrollo de las competencias debe adquirirse a través de actividades prácticas y simulaciones de ser el caso.

- Estudios de caso a través de esta técnica el docente permitirá a los participantes conocer distintas situaciones de la actividad laboral a la que pueden estar expuestos en su profesión y cómo enfrentar estas situaciones.
- Resolución de problemas.- mediante esta técnica se orientará al participante a demostrar su saber hacer, resolviendo problemas de su actividad laboral, poniendo en evidencia la generación del saber ser a través de sus decisiones.

CIERRE

En este momento se realiza la presentación del trabajo de fin de módulo por grupos que será calificado. Se procederá además al desarrollo de todos los procesos de evaluación

- Estudio, análisis y exposición de contenidos de forma grupal.
- Retroalimentación del capacitador

D.6 Criterios de Evaluación

1. Clasificar y caracterizar las principales propiedades fisicoquímicas de la madera, relacionándolas con las alteraciones que producen, su durabilidad, comportamiento y aplicaciones.
2. Reconocer y diferenciar por su nombre comercial los principales subproductos transformados derivados de la madera, relacionándolos con sus aplicaciones en la industria de la madera y muebles.

3. Asociar las características básicas de otros materiales y componentes empleados en primera y segunda transformación con sus aplicaciones más frecuentes.
4. Contrastar el comportamiento de los principales materiales y productos empleados en la industria de la madera y mueble, frente a las solicitudes requeridas en el proceso de fabricación, en la instalación y el uso.
5. Caracterizar los principales procesos de fabricación y empresas de madera y muebles, relacionándolos con los distintos productos que se obtienen.
6. Distinguir los muebles y productos de carpintería por su tipo y estilo, relacionándolo con los materiales que lo componen, estética, funcionalidad y aplicación.

D. Módulo 7: DESARROLLO PERSONAL

D.2 Objetivos

Objetivo general

Conocer y aplicar estrategias y herramientas para aumentar el grado de empleabilidad y autoestima

Objetivos específicos

1. Explorar los conceptos sobre la motivación personal y profesional, y como esto afecta en el trabajo y en la relación con su grupo de trabajo.
2. Poner en práctica los principios y valores desde el punto de vista social, personal y grupal.
3. Afianzar su autoestima e imagen, mediante la formación y capacitación continua.
4. Contar con las herramientas claves para manejar y resolver conflictos laborales

D.3 Componentes

Procedimientos:

1. Aumentar el conocimiento y definir una visión positiva de sí mismo.
2. Reconocer fortalezas y debilidades.
3. Analizar y aplicar formas sencillas de afirmación de la autoestima.
4. Identificar los sentimientos negativos que dificultan el
5. desarrollo de las personas y reafirmar las capacidades personales.
6. Afianzar la autonomía personal y el reconocimiento de sí mismo como sujeto de derecho
7. Aplicar, a través de ejemplos, los distintos niveles de participación que se producen en los ámbitos sociales: familia, organizaciones sociales y laborales, debate público y políticas de Estado.

Conocimientos:

Autoimagen: conocimiento del cuerpo, las visiones de sí mismo, la complejidad del ser humano. Fortalezas y debilidades.

Noción de autocuidado: la responsabilidad hacia sí mismo.

Influencia de los sentimientos en el comportamiento. Forma de abordar los sentimientos que afectan negativamente el comportamiento laboral. Autoimagen real y autoimagen ideal.

Actitudes y valores:

1. Tener capacidad para trabajar en equipo (integración y cooperación)
2. Demostrar valores personales (éticos, paciencia, dinamismo).
3. Mantener buenas conductas de trabajo (orden, limpieza, disciplina, puntualidad)
4. Responsabilizarse de las acciones encomendadas.
5. Tener iniciativa para crear y dar soluciones.
6. Desarrollar una actitud reflexiva y analítica.
7. Tener visión de futuro.

Capacidades:

1. Realizar la valoración de las capacidades propias de cada participante, así como la definición de metas.
2. Efectuar la exploración del ser humano, el desarrollo de valores, y de hábitos así como la aplicación de hábitos de trabajo.
3. Realizar las charlas de resolución de conflictos, se analiza por qué y cómo se producen.
4. Manejar conflictos con compañeros
5. Realizar dinámicas de conflictos funcionales, y se analizan las cuatro clases principales de conflicto.

D.4 Tiempo de duración y carga horaria

15 horas

- 5 horas teóricas
- 10 horas prácticas

D.5 Metodología detallada

De manera general cada módulo y/o unidad de trabajo recorrerá la siguiente ruta metodológica:

El instructor debe partir de la identificación clara de los problemas vinculados al tema modular y a las competencias respectivas.

En base a los problemas identificados y en las competencias modulares, se desarrollan los contenidos a través de técnicas activas y participativas que promuevan en el capacitando el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes modulares. Entre otras, se pueden aplicar las siguientes técnicas:

- Talleres individuales y grupales.- esta técnica permitirá el compartir y aprender experiencias de sus colegas, permitiendo la aplicación integral del saber, saber hacer y saber ser, cuando resuelvan o presenten sus tareas o ejercicios encomendados por el docente.

DESARROLLO

En el modelo de capacitación por competencias no importa tanto lo que las personas saben sino lo que las personas hacen con lo que saben. En tal sentido el desarrollo de las competencias debe adquirirse a través de actividades prácticas y simulaciones de ser el caso.

- Estudios de caso a través de esta técnica el docente permitirá a los participantes conocer distintas situaciones de la actividad laboral a la que pueden estar expuestos en su profesión y cómo enfrentar estas situaciones.
- Resolución de problemas.- mediante esta técnica se orientará al participante a demostrar su saber hacer, resolviendo problemas de su actividad laboral, poniendo en evidencia la generación del saber ser a través de sus decisiones.

CIERRE

En este momento se realiza la presentación del trabajo de fin de módulo por grupos que será calificado. Se procederá además al desarrollo de todos los procesos de evaluación

- Estudio, análisis y exposición de contenidos de forma grupal.
- Retroalimentación del capacitador

D.6 Criterios de Evaluación

1. La motivación personal y profesional es utilizada correctamente para mejorar su estado de ánimo y comportamiento en su puesto de trabajo.
2. Los principios y valores son puestos en práctica congruentemente para generar un mejor ambiente de trabajo.
3. Los conflictos laborales son resueltos eficazmente logrando un ambiente de trabajo adecuado para el desempeño de sus funciones.

D. Módulo 8: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

D.2 Objetivos

Objetivo general

Conocer y aplicar las medidas de seguridad y salud laboral, la situación socioeconómica y de inserción profesional del sector y su marco legal y laboral.

Objetivos específicos

1. Determinar la importancia del cuidado y la imagen personal como factor clave para la búsqueda de empleos
2. Conocer los aspectos claves y prácticos del mercado laboral junto con sus leyes y reglamentos
3. Determinar los pasos a seguir para buscar trabajo en el sector de la construcción
4. Preparar su perfil profesional para participar en procesos de selección de personal
5. Determinar sus capacidades de emprendimiento de iniciativas productivas propias.

D.3 Componentes

Procedimientos:

1. Detectar las situaciones de riesgo más habituales en su ámbito laboral que puedan afectar su salud y aplicar las medidas de protección y prevención correspondientes.
2. Aplicar, en un supuesto accidente, las medidas sanitarias y técnicas de primeros auxilios correspondientes.
3. Orientarse en el mercado de trabajo, identificando sus propias capacidades e intereses, siguiendo los procedimientos
4. necesarios para postular a un determinado puesto de trabajo.
5. Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

Conocimientos:

Prevención y atención de la salud en el trabajo: condiciones de trabajo y seguridad. Factores de riesgo y daños a la salud. Medidas de prevención y protección. Casos prácticos. Aplicación de las técnicas de primero auxilios. Aplicación de las normas de Defensa Civil.

Riesgos sobre la salud y el medio ambiente: la higiene industrial. Protección de las vías respiratorias. Ingestión y absorción de sustancias. Radiación. Agentes físicos que actúan sobre la salud: presión, temperatura, humedad, iluminación, ventilación y ruido.

Contaminación por emisiones a la atmósfera, aguas residuales y residuos sólidos. Plan de emergencia frente a la contaminación medioambiental.

Legislación y relaciones laborales: código del Trabajo: artículos y normas fundamentales. La relación laboral y la relación civil: modalidades o tipos de contratos. Suspensión y término de contrato laboral. Seguridad Social y otras prestaciones. Convenios laborales. Negociación colectiva. Prestaciones y bonificaciones: Seguro Social.

Orientación e inserción socio laboral: el mercado laboral.

Perspectivas del entorno. Búsqueda de empleo: fuentes de información, mecanismos de selección. Iniciativas para el trabajo por cuenta propia.

Promoción de microempresas y pequeñas empresas. Trámites de constitución de una micro y pequeña empresa. Análisis y evaluación del propio potencial profesional y de los intereses personales. Elaboración del itinerario de formación profesional.

Actitudes y valores:

1. Planificar y organizar su propio trabajo.
2. Trabajar de forma autónoma.
3. Aplicar las normas de trabajo establecidas.
4. Respetar los niveles de calidad asignados.
5. Valorar la prevención de riesgos y actuaciones con seguridad.

6. Mantener relaciones armónicas con las personas del grupo de trabajo.
7. Responsabilizarse del logro de los objetivos asignados.
8. Adaptarse a los cambios de su profesión en cuanto a tecnología, aspectos económicos y de organización laboral.

Capacidades:

1. Analizar casos de cómo proyectar la Imagen personal en forma profesional.
2. Analizar las características del sector de la construcción en base al perfil de competencias laborales exigidas por las empresa
3. Identificar las habilidades y destrezas para el trabajo, evaluación de su potencial profesional, y metas personales y laborales.
4. Tratar temas respecto al Desarrollo de Competencias laborales.

D.4 Tiempo de duración y carga horaria

15 horas

- 7 horas teóricas
- 8 horas prácticas
-

D.5 Metodología detallada

De manera general cada módulo y/o unidad de trabajo recorrerá la siguiente ruta metodológica:

El instructor debe partir de la identificación clara de los problemas vinculados al tema modular y a las competencias respectivas.

En base a los problemas identificados y en las competencias modulares, se desarrollan los contenidos a través de técnicas activas y participativas que promuevan en el capacitando el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes modulares. Entre otras, se pueden aplicar las siguientes técnicas:

- Talleres individuales y grupales.- esta técnica permitirá el compartir y aprender experiencias de sus colegas, permitiendo la aplicación integral del saber, saber hacer y saber ser, cuando resuelvan o presenten sus tareas o ejercicios encomendados por el docente.

DESARROLLO

En el modelo de capacitación por competencias no importa tanto lo que las personas saben sino lo que las personas hacen con lo que saben. En tal sentido el desarrollo de las competencias debe adquirirse a través de actividades prácticas y simulaciones de ser el caso.

D.6 Criterios de Evaluación

1. El cuidado y preocupación de su salud, de su imagen personal y laboral son utilizadas como carta de presentación al momento de postular a un puesto laboral.
2. El sector de la construcción y el mercado laboral es conocido eficazmente para identificar oportunidades laborales que mejoren sus condiciones de vida.
3. El emprendimiento productivo es conocido eficazmente para tomarlo como una alternativa viable de no encontrar empleos en empresas ya instaladas

D. Módulo 9: FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO

D.2 Objetivos

Objetivo general

Organizar y ejecutar la construcción, montaje y reparación de productos de carpintería y muebles en condiciones de seguridad y de protección del medio ambiente.

Objetivos específicos

1. Organizar los trabajos de carpintería, teniendo en cuenta los recursos y medios disponibles.
2. Conocer y aplicar la normativa de seguridad y salud laboral concerniente a la construcción metálica

D.3 Componentes

Procedimientos:

1. Seleccionar y preparar el material de acuerdo al trabajo solicitado.
2. Ejecutar el ensamblaje y montaje de piezas de madera.
3. Ejecutar el acabado de los elementos de carpintería y mueble.
4. Realizar la administración y comercialización de una pequeña empresa o taller.
5. Conocer los materiales y productos que se emplean en industrias de la madera y el mueble.
6. Practicar valores éticos profesionales.

Conocimientos:

Dibujo técnico aplicado a los trabajos de carpintería y muebles: representación de piezas y conjuntos de carpintería y muebles. Perspectivas y escalas. Vistas y cortes. Simbología.

Organización de los trabajos de carpintería y mueble: organización de talleres.

Áreas productivas de un taller Mecanizado con herramientas manuales: mecanizado manual.

Aplicaciones. Herramientas manuales. Características. Preparación.

Operaciones de mecanizado con herramientas. Normas de seguridad.

Establecimiento del tiempo de los trabajos. Coordinación de trabajos. Acabado manual: tipos de productos. Preparación de las superficies. Útiles y equipos de aplicación. Técnicas de acabado

La empresa y su entorno: concepto jurídico-económico de empresa. Definición de la actividad.

Formas jurídicas de las empresas: el empresario individual. Tipos de sociedades mercantiles.

Actitudes y valores:

1. Planificar y organizar su propio trabajo.
2. Trabajar de forma autónoma.
3. Aplicar las normas de trabajo establecidas.

4. Respetar los niveles de calidad asignados.
5. Valorar la prevención de riesgos y actuaciones con seguridad.
6. Mantener relaciones armónicas con las personas del grupo de trabajo.
7. Responsabilizarse del logro de los objetivos asignados.
8. Adaptarse a los cambios de su profesión en cuanto a tecnología, aspectos económicos y de organización laboral.

Capacidades:

1. Control de la producción. Informes periódicos.
2. Dibujos o croquis de muebles.
3. Representar gráficamente el espacio donde se realizarán los trabajos de carpintería.
4. En la construcción de muebles, realiza el corte, tomando en consideración las vetas del material a efectos de emparejarlas.
5. Procede a tornear o frezar las piezas cortadas con herramientas manuales y máquinas.
6. Procede a cepillar y emparejar el material cortado.
7. Analizar los procesos de acabados manuales de carpintería y mueble.
8. Preparar superficies y aplicar los productos empleados para los acabados manuales en los trabajos de carpintería y mueble, consiguiendo la calidad requerida.
9. Evaluar las características que definen los diferentes contratos laborales vigentes más habituales en el sector.

D.4 Tiempo de duración y carga horaria

20 Horas Prácticas

D.5 Metodología detallada

De manera general cada módulo y/o unidad de trabajo recorrerá la siguiente ruta metodológica:

El instructor debe partir de la identificación clara de los problemas vinculados al tema modular y a las competencias respectivas.

En base a los problemas identificados y en las competencias modulares, se desarrollan los contenidos a través de técnicas activas y participativas que promuevan en el capacitando el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes modulares. Entre otras, se pueden aplicar las siguientes técnicas:

- Talleres individuales y grupales.- esta técnica permitirá el compartir y aprender experiencias de sus colegas, permitiendo la aplicación integral del saber, saber hacer y saber ser, cuando resuelvan o presenten sus tareas o ejercicios encomendados por el docente.

DESARROLLO

En el modelo de capacitación por competencias no importa tanto lo que las personas saben sino lo que las personas hacen con lo que saben. En tal sentido el desarrollo de las competencias debe adquirirse a través de actividades prácticas y simulaciones de ser el caso.

- Estudios de caso a través de esta técnica el docente permitirá a los participantes conocer distintas situaciones de la actividad laboral a la que pueden estar expuestos en su profesión y cómo enfrentar estas situaciones.
- Resolución de problemas.- mediante esta técnica se orientará al participante a demostrar su saber hacer, resolviendo problemas de su actividad laboral, poniendo en evidencia la generación del saber ser a través de sus decisiones.

CIERRE

En este momento se realiza la presentación del trabajo de fin de módulo por grupos que será calificado. Se procederá además al desarrollo de todos los procesos de evaluación

- Estudio, análisis y exposición de contenidos de forma grupal.
- Retroalimentación del capacitador

D.6 Criterios de Evaluación

- Verifica las áreas de circulación y de seguridad del ambiente de trabajo.

- Identifica la ubicación adecuada de los componentes del taller de carpintería
- Interpreta correctamente la simbología y las especificaciones técnicas del plano.
- Elabora dibujos y croquis en forma clara y precisa, conteniendo la información suficiente para orientar el trabajo.
- Define las tareas a ejecutar, determinando el tiempo de ejecución para cada una de ellas.
- Interpreta claramente las especificaciones de los planos o croquis.
- Mide la superficie de la madera de forma precisa.
- Traza los puntos de referencia para realizar las operaciones demecanizado (corte, torneado, frezado, cepillado, perforado, pulido, etc.), considerando las especificaciones del diseño
- Verifica el estado de las herramientas y equipos necesarios para trabajar el material. La interpretación de los planos posibilita la selección del proceso de montaje, la organización y ejecución del trabajo.
- Los planos y dibujos (de fabricación y montaje) recogen los datos y detalles suficientes, permitiendo al cliente la toma de decisiones.
- Determina las máquinas y herramientas en función del tipo de material de trabajo, calidad requerida y disponibilidad.
- Realiza el manejo de los productos con los medios adecuados, cumpliendo con las condiciones de seguridad y salud laboral.
- Prepara correctamente las herramientas para el trabajo.
- Dispone de las herramientas y máquinas para realizar los mecanizados y ajustes pertinentes para el acabado.
- Verifica que las superficies no muestren manchas ni presencia de productos (polvo, grasa o adhesivos) que impidan un correcto acabado.
- Establece un sistema de organización de la información adecuado que proporcione información actualizada sobre la situación económico-financiera de la empresa.

- Realiza la tramitación oportuna ante los organismos públicos para la iniciación de la actividad de acuerdo a los registros legales.

E. Socialización del Aprendizaje.- Indicar como se motivará o fortalecerá las capacidades de los participantes para multiplicar su aprendizaje en la comunidad. Describir y detallar las acciones planteadas de/para capacitación y formación profesional y las metodologías planteadas para su ejecución y evaluación.

El contenido del diseño curricular permitirá que el participante tenga una mejor capacidad de relacionarse con los demás y tendrá la seguridad de poder demostrar sus capacidades en el campo laboral y podrá resolver problemas con prontitud, eficiencia y seguridad de aplicación de los conocimientos adquiridos. En el programa se evaluarán los contenidos del aprendizaje a cada uno de las personas participantes en lo referente a conceptos, procedimientos y actitudes desarrollados durante el proceso de capacitación.

A cada persona participante se le entregará los materiales necesarios para el aprendizaje; además, refrigerios.

7. GENERACIÓN DE MATERIALES DIDÁCTICOS

Se deberá describir como realizará, según la temática abordada los materiales didácticos, referido a los “cuadernillos” para los beneficiarios del programa de capacitación

1. Diseño: Para el diseño de los materiales didácticos se realizarán reuniones entre el Área de Coordinación Académica y los instructores que seguirán un plan de clase en el que se determinara los contenidos y el formato. Para garantizar la claridad en el lenguaje utilizado para que sea entendible por las personas.

2. Producción: Una vez determinado el contenido y formato de la información se producirán los materiales en material perdurable contratando una empresa

especializada para ello, tomando en cuenta lo mencionado por la SETEC en cuanto a las normas de uso de logo y evidenciando el origen de los fondos.

3. Entrega según la temática abordada: La entrega se la realizará a las personas cada vez que se realice el módulo.

(Todo el material didáctico que se utilice para el programa deberá incluir el logo de la SETEC y cumplir con las normas de la SETEC, en cuanto al uso de logos y propiedad del producto).

8. OPERADOR(ES) DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LA PROPUESTA

A. Nombre o Razón Social:

B. Nombre Comercial:

C. RUC No:

D. Nombre del Representante Legal:

E. Cédula de Identidad del Representante Legal:

F. Objetivo y Fines del Operador (de conformidad con lo que se indique en los Estatutos)

- Ejecución de actividades de capacitación y formación profesional, sin que pueda ésta emitir títulos profesionales de nivel superior.

G. Resolución de Acreditación No.:

G.1 Áreas:

G.2 Especialidades:

G.3 Ámbito

G.4 Alcance

G.5 Cobertura

* Estos datos del literal G corresponden a los operadores previamente acreditados por el operador

9. PERSONAL

Personal Administrativo (Solicitante): Los datos indicados deberán coincidir en número y detalle con las hojas de vida presentadas

NOMBRE COMPLETO	TITULO	CARGO	FUNCIONES PARA LA PROPUESTA
	Ingeniería en Contabilidad y Auditoría	Contadora	Llevará la contabilidad del proyecto

Personal Técnico (Solicitante): Los datos indicados deberán coincidir en número y detalle con las hojas de vida presentadas

NOMBRE COMPLETO	TITULO	CARGO	FUNCIONES PARA LA PROPUESTA
	Ingeniero Comercial con Especialización en Productividad	Coordinador del Programa	Apoyo en la coordinación todos los detalles del proyecto
		Asistente de Coordinación	Coordinar todos los detalles del proyecto
		Asistente de Coordinación	Apoyo en la coordinación todos los detalles del proyecto

Personal Operativo (Operador): Los datos indicados deberán coincidir en número y detalle con las hojas de vida presentada.

NOMBRE COMPLETO	TITULO	CARGO	FUNCIONES PARA LA PROPUESTA
		Coordinador	Realizar actividades de

		Logístico	coordinación logística del proyecto
		Personal operativo	Realizar actividades logísticas del proyecto correspondiente al perfil de Carpintería

Personal de Procesos para Formativos (Operador): incluir un profesional para coordinación académica que cuente con formación y experiencia en el ámbito académico. Los nombres indicados deberán coincidir en número y detalle con las hojas de vida presentadas.

NOMBRE COMPLETO	TITULO	CARGO	FUNCIONES PARA LA PROPUESTA
		Coordinador Académico General	Revisión metodología de enseñanza y evaluación de aprendizaje
		Asistente Académico 1	Revisión metodología de enseñanza y evaluación de aprendizaje
		Asistente Académico 2	Revisión metodología de enseñanza y evaluación de aprendizaje

PERFIL CARPINTERÍA

		Instructor	Dictar cursos
	Diseñador de Interiores especialidad en Carpintería	Instructor	Dictar cursos
	Especialista en Acabados y terminados de muebles	Instructor	Dictar cursos
	Relacionado a desarrollo empresarial	Instructor	Dictar cursos

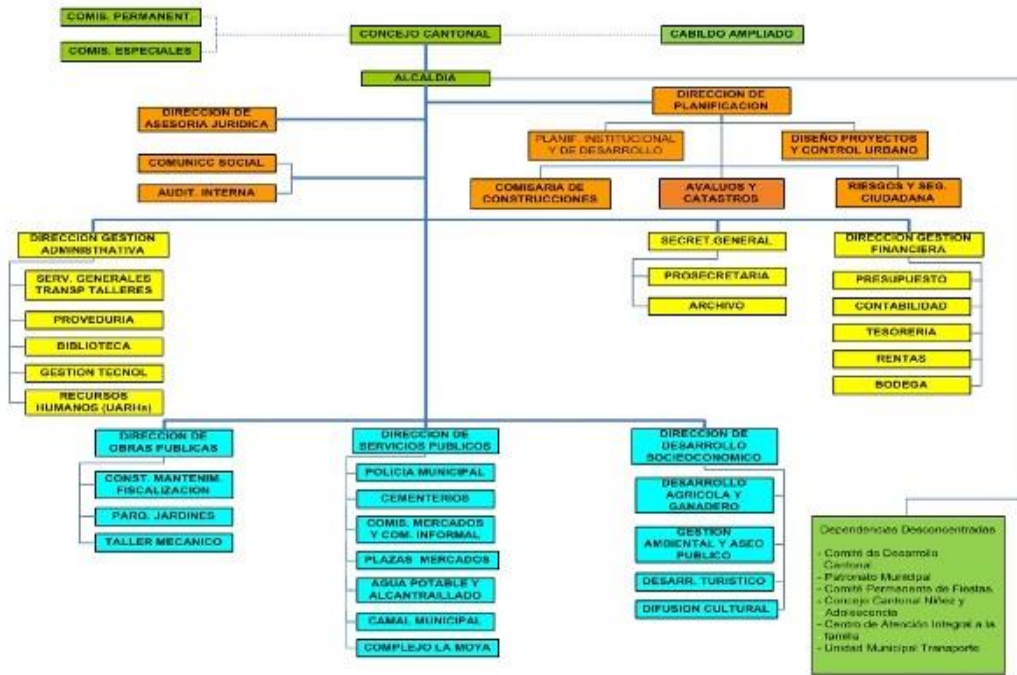
MÓDULOS TRANSVERSALES Y DE ORIENTACIÓN LABORAL

	Persona con conocimientos en Contabilidad y Auditoría, en Costos y Gestión Financiera	Instructor	Dictar cursos
	Ing. Administración Empresas	Instructor	Dictar cursos
	Persona con conocimientos en Computación e	Instructor	Dictar cursos

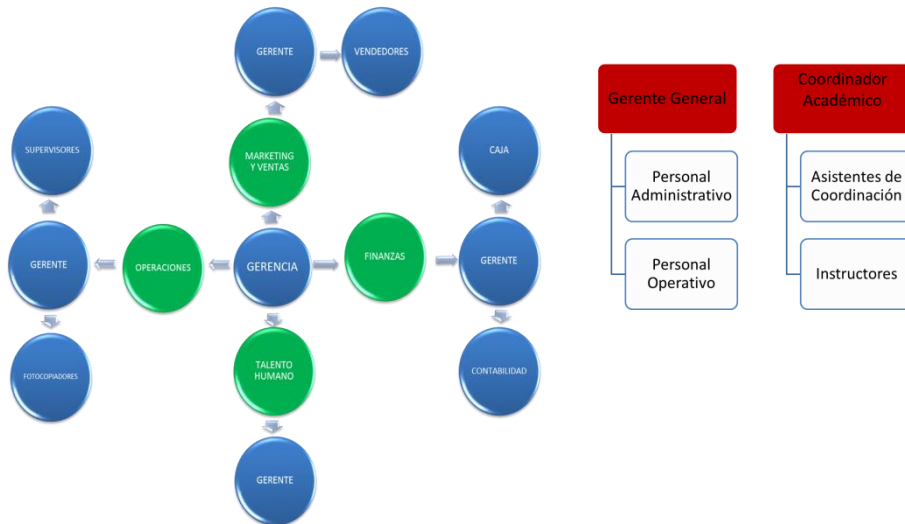
	Informática		
FORMACIÓN DE FORMADORES			
	Ingeniero, Diplomado Superior en Diseño Curricular por Competencias	Instructor	Dictar cursos
	Especialista en Diseño Curricular por Competencias	Instructor	Dictar cursos
	Psicólogo especialidad Psicorehabilitación y Educación Especial	Instructor	Dictar cursos
	Maestría en Tecnología de la Informática y Multimedia Educativa	Instructor	Dictar cursos

Detallar el organigrama mediante Gráfico o Descripción (Solicitante):

GADMC SAN PEDRO DE PELILEO



Detallar el organigrama mediante Gráfico o Descripción (Operador):



10. DESCRIPCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA (CONSISTENTE CON LA ACREDITACIÓN DEL OPERADOR DE CAPACITACIÓN, DE SER EL CASO), SERVICIOS BÁSICOS NECESARIOS Y DISPONIBLES PARA EL PROGRAMA.

Enlistar la infraestructura necesaria para el programa (detallar si está disponible y si pertenecen al solicitante, operador, otros participantes y si será o no contraparte):					
área o tipo (ej: aula, taller, laboratorio)	descripción	uso para el programa	disponible (si o no)	pertenecen a:	contraparte (si o no)
aulas en la parroquia Huambaló	cuentan con mobiliario necesario para el desarrollo de los cursos de capacitación (horas teóricas)	cursos de capacitación para carpintería	si	junta parroquial Huambaló	si
Enlistar los servicios básicos disponibles para la ejecución del programa					
1. agua					
2. electricidad					
3. telefono, celular					
4. internet					

11. REGISTRAR LISTADOS DE EQUIPOS, MÁQUINAS Y HERRAMIENTAS NECESARIOS Y DISPONIBLES PARA EJECUTAR EL PROGRAMA.

Equipos, máquinas y herramientas necesarios para el programa (detallar si pertenecen al solicitante, operador, otros participantes y si será o no contraparte):					
nombre de equipos	descripción	uso para el programa	disponible (si o no)	pertenecen a:	contraparte (si o no)

equipo audiovisual (proyector, computador)	para todos los perfiles	cursos de capacitación	si	operador de capacitación	si
nombre de máquinas	descripción	uso para el programa	disponible (si o no)	pertenecen a:	contraparte (si o no)
sierra circular, sierra de cinta, sierra alternativa, canteadora, cepilladora, torno, tupí, pulidora, aspiradora, máquinas-herramientas portátiles.	para perfil de carpintería	practicar	si	empresas proveedoras	no

nombre de herramientas	descripción	uso para el programa	disponible (si o no)	pertenecen a:	contraparte (si o no)
Sierras, serruchos, cepillos, garlopas, garlopines, pulidoras, prensas, sargentas, gatos, torniquetes, mazos, martillos, macetas, formones y gubias, buriles, escoplos, alicates, llaves de boca y corona, de tubo y de pico.	para perfil de carpintería	practicar	si	empresas proveedoras	no
De ser necesario anexar pero utilizando el mismo esquema					

12. DETALLAR LOS ELEMENTOS QUE FORMARÁN PARTE DE LOS KITS DE MATERIAL DIDÁCTICO Y DE CONSUMO QUE RECIBIRÁ CADA PARTICIPANTE.

materialesdidacticos y de consumo necesarios para el programa:

a) material didáctico:

a todos los participantes se les entregará un kit de material didáctico con: el contenido del curso de acuerdo al diseño curricular establecido, material de apoyo, papelógrafos, marcadores líquidos, pizarra, borrador, lápices, esferos, hojas de trabajo.

Entre el material de apoyo encontramos los siguientes ítems.

carpintería

dibujos o croquis de muebles, normas para los requerimientos de material, técnicas de representación gráfica básica y croquizado de elementos de carpintería y muebles, técnicas de interpretación de planos de construcción e instalación, normas sobre seguridad e higiene, planos de muebles, normas y especificaciones técnicas, plan de seguridad, textos legales, manuales y especificaciones técnicas de equipos o de protección de instalaciones, reglamentación sobre seguridad e higiene en el trabajo, documentación contable (libros de contabilidad, facturas, notas de pedido y entrega, cheques, inventarios y balances, formularios contables), modelos de contratos, documentación fiscal del sri, formularios laborales del iess, patente municipal. fichas técnicas de producción, programas de explotación

b) material de consumo¹:

carpintería

medios de protección y seguridad: mascarillas, mandiles, lentes, protector de oídos, casco, botiquín de primeros auxilios.

útiles de medición y marcaje: flexómetro, reglas, escuadras, compases, lápices, puntas, cuchillas, gramil, limas y escorfinas, berbiquí, brocas, mechas, clavos, tornillos, tarugos,

¹ Material de Consumo se refiere al material o insumos necesarios para el aprendizaje, que son consumibles (no recuperables), considerando la metodología de "aprender haciendo", su cálculo se lo realiza en base al número de participantes.

brochas, motas, pinceles, espátulas, mascarillas, mandiles, lentes, protector de oídos, casco, botiquín de primeros auxilios. útiles de medición y marcaje:

13. ACUERDOS CON UNIDADES PRODUCTIVAS

en el área de carpintería para la elaboración de muebles de madera, las personas participantes realizarán las pasantías en sus propios negocios y/o microempresas; para ello se contará con el seguimiento de instructores para verificación de las mismas.

14. ARTICULACIÓN específica para la propuesta

nuestro programa de capacitación guarda articulación directa con la estructura del plan de desarrollo del cantón san pedro de pelileo, y se encuentra dentro de los proyectos identificados como prioritarios y necesarios por ejecutar por el gadmc san pedro de pelileo de capacitación a productores en comercialización y mercadeo, capacitación para la tecnificación agrícola, capacitación y formación de nuevos líderes, capacitación y creación

de microempresas artesanales, programas de capacitación permanente en áreas artesanales y agropecuarias y fortalecimiento del desarrollo agroindustrial y asentamientos humanos en las parroquias del cantón san pedro de pelileo.

15. COSTO

costo total del programa: usd -----

costo solicitado a la setec: usd-----

costo cofinanciado: usd ----- **f fuente:** gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón san pedro de Pelileo

16. PLANIFICACIÓN Y CRONOGRAMA DEL PROGRAMA

ACTIVIDADES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aprobación de la propuesta y formulación concertada de plan de trabajo	—											
Diseño del material didáctico a utilizar en los cursos de capacitación	—											
Elaboración del material didáctico a utilizar en los cursos de capacitación	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Diseño de la promoción para el programa de capacitación	—											
Difusión del Programa de capacitación	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Convocatoria a los participantes del programa		-----	-----	-----	-----							
Coordinación de la logística para la realización de los cursos	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Ejecución de los programas de capacitación	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Monitoreo de los cursos realizados	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

firma representante legal del solicitante

yo, Andrés Gonzalo acosta Aguinaga, con c.c: 1712368800, declaro y me comprometo bajo prevenciones de ley (art. 354. código penal) que la información aquí contenida es auténtica y fidedigna, así mismo declaro que conozco la normativa para el financiamiento de capacitación, bajo la modalidad de cooperación para la cual presento ésta información y acepto las condiciones, y comprometo mi participación.

firma representante legal del operador como ejecutor de la formación

6.7.- Plan de acción u operativo de la propuesta.

Fases	Objetivos	Estrategias	Recursos	Responsables	Fechas	Evaluación
Socialización	Socializar mediante un taller y la repartición de esta guía a los directivos de las asociaciones muebleras.	Reuniones de trabajo en colaboración	Hojas de evaluación Computadora Diapositivas	Autor del proyecto/ autoridades, artesanos muebleros	Segundo semestre del año	Aplicación de instrumentos de evaluación
Planificación	Planificar la implementación de la propuesta	Guía metodología de talleres de capacitación para el desarrollo productivo	Hojas Computadora Impresora	Autor del proyecto/ autoridades, coordinadores, representante de los artesanos muebleros	Segundo mes del segundo semestre	Aplicación de instrumentos de evaluación
Ejecución	Ejecutar la aplicación de la propuesta	Plan de ejecución y aplicación de la propuesta	Instrumentos de evaluación	Autor del proyecto/ autoridades, artesanos muebleros	Los meses asignados para las prácticas.	Aplicación de instrumentos de evaluación
Evaluación	Aplicar el plan de evaluación de la propuesta	Aplicación de encuestas	Instrumento de recolección de datos	Autor del proyecto/ autoridades, artesanos muebleros	Al finalizar cada sesión.	Aplicación de instrumentos de evaluación

Cuadro N°5. : Plan de Acción de la Propuesta

Elaborado por: Beatriz Campos

6.8.- Administración

La realización es posible si cada uno de los actores, tiene claro los objetivos y logra desempeñarse con idoneidad.

El investigador debe proporcionar reuniones permanentes con las autoridades de las asociaciones muebleras y con los artesanos, a fin de planificar, socializar, y evaluar cada una de las fases de los talleres de capacitación impartidos por los instructores.

Por último esta propuesta servirá como referente para ser tomada en cuenta por las autoridades de las asociaciones muebleras, directivos, y los propios artesanos, para mejorar cada una de las actividades dentro de la elaboración de los muebles.

ACCIÓN	RESPONSABLE
Socialización	Autor del proyecto/ autoridades, artesanos muebleros
	EJECUTOR DEL PROYECTO REPRESENTANTE DE LOS ARTESANOS
Periodo de capacitación	Beatriz Guadalupe Campos Paredes
“APLICACIÓN DE LA GUÍA DE TALLERES DE CAPACITACION PARA EL MEJORAMIENTO DE LA MANO DE OBRA DE LOS ARTESANOS MUEBLEROS, CON EL PROPÓSITO DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA PARROQUIA”	Beatriz Guadalupe Campos Paredes Artesanos muebleros.
Evaluación	Autoridades, directivos, instructores, artesanos muebleros

6.9.- Previsión de la evaluación

La evaluación es considerada como una actividad que se enriquece cuando la atención sea acompañada por la imaginación compartida. La formación continua y su relación con la productividad siempre ha sido un factor importante en el crecimiento económico, por ello es fundamental desarrollar actividades, talleres, seminarios de capacitación que ayuden a fortalecer estos aspectos.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Qué evaluar?	La aplicación de las actividades en cada fase dentro de los talleres de capacitación
2. ¿Por qué evaluar?	Porque es necesario determinar el impacto de la propuesta
3. ¿Para qué evaluar?	Para alcanzar los objetivos planteados en la propuesta
4. ¿Quién evalúa?	Instructor
5. ¿Cuánto evaluar?	Evaluación formativa mensual
6. ¿Con qué evaluar?	Encuestas

BIBLIOGRAFÍA

- ALADI. (2011). *Capacitación artesanos para desarrollar capacidades para exportación a países de la región. Ecuador*. Quito: DAPMDER.
- AMTE. (8 de Noviembre de 2010). Obtenido de Por qué la capacitación es importante?: <http://www.amte.org.mx/portal/%C2%BFpor-que-la-capacitacion-es-importante/>
- Aquino, J. A., Vola, R. E., Arecco, M. J., & Aquino, G. J. (1997). *Recursos Humanos* (Segunda ed.). Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Arzubi, A. (2003). *Análisis de eficiencia sobre Explotaciones Lecheras de la Argentina*. Córdoba: Universidad de Córdoba.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional.
- Bestratén, M. (s.f). *Productividad y condiciones de trabajo (I): bases conceptuales para su medición*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2013, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/911w.pdf>
- Bestratén, M. (s.f). *Productividad y condiciones de trabajo (II): Indicadores*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2013, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/912w.pdf>
- Blake, O. (1997). *La capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones* (Segunda ed.). Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Blanco, M. (s.f). *Calidad y Productividad. Tema 6*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2013, de

<http://www.fcjs.urjc.es/departamentos/areas/profesores/descarga/stsywtrr/Tema%206%20Calidad%20y%20Productividad.pdf>

Bohlander, G., Sherman, A., & Snell, A. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (Onceava ed.). México. D.F.: Thomson.

Briones, F. A., Rivas, J. A., & Viteri, A. E. (2010). *La educación en el Ecuador, Situación y Propuesta del Sistema de Vouchers Educativos como Alternativa*. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral.

Calero, J. (Noviembre de 2012). Recuperado el 7 de Septiembre de 2013, de CENARHU invita a la Expoferia del Mueble HUAMBALÓ 2012: http://www.ecuadoracolors.com/ed2012_nov/pages/nac18.html

Castro, J. C. (2011). *El sistema de costos y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en el Centro Artesanal Huambaló*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Carrera de Contabilidad y Auditoría.

Castro, J. C. (2011). *El Sistema de Costos y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en el Centro Artesanal Huambaló*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría.

CENARHU. (2012). *Huambaló*. Recuperado el 7 de septiembre de 2013, de <http://www.cenarhu.com/huambalo.php>

CEPAL. (20 de Julio de 2007). Obtenido de Antecedentes del taller de Capacitación Regional sobre Desarrollo Sostenible en el Marco de las Nuevas Reglas Comerciales: <http://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/dmaah/noticias/paginas/0/28910/P28910.xml&xsl=/dmaah/tpl/p18f.xsl&base=/dmaah/tpl/top-bottom.xsl>

Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento Humano* (Octava ed.). Bogotá: Mc Graw Hill.

- Coca, K. M. (2012). *Comunicación interna activa entre el Talento Humano y Marketing, en busca del compromiso organizacional en el Centro Artesanal Huambaló*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas.
- Contrato Social por la Educación en el Ecuador. (2012). *Educación y buen vivir: reflexiones sobre su construcción*. Quito: Contrato Social por la Educación en el Ecuador.
- Cordón García, J. A., López Lucas, J., & Vaquero Pulido, J. R. (2001). *Manual de Investigación Bibliográfica y Documental: Teoría y Práctica*. Madrid: Pirámide S.A.
- Coremberg, A. (2004). *La Medición de la Productividad y los Factores productivos. Argentina 1990-2004*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas. Departamento de Economía.
- Correcha, L. F., & Gutiérrez, M. A. (2013). *Propuesta de mejoramiento del modelo de productividad laboral y su aplicación en la empresa tubometales Cuernu Ltda*. Bogotá D.C.: Universidad EAN.
- Definicionesabc.com. (s.f). Obtenido de Definición de capacitación: <http://www.definicionabc.com/general/capitacion.php#ixzz2rojwhgiw>
- Duck, W. S. (2007). *Human relationship* (Cuarta ed.). Reino Unido: Sage publicaciones.
- Duque, G. (2011). *Cuaderno de Casos de Ingeniería 3. Modelo conceptual de productividad laboral*. Bogotá D.C.: Universidad EAN.
- Eichner, A. (1976). *The Megacorp and Oligopoly, Micro Foundations of Macro Dynamics*. Nueva York: Cambridge University Press.
- ESCUELA Julián Besteiro. (2001). *Formación Continua en la Empresa* (Tercera ed.). Madrid: UGT, Unión General de Trabajadores.

- Fernández, J. (2011). *La productividad sectorial en España*. Madrid: Fundación BBVA.
- Franco, J. (2006). *Estudio del sector artesanal del Ecuador*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2013, de <http://www.eclac.cl/mexico/capacidadescomerciales/SeminarioEcuadorAc tB/presentacionJoseFranco.pdf>
- Friego, E. (s.f). *Qué es la capacitación. Qué es la capacitación, y qué gana una organización al capacitar a su personal*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2013, de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Galarza, V. (24 de Abril de 2011). Recuperado el 7 de Septiembre de 2013, de En Huambaló saben de laurel y de canelo : <http://www.telegrafo.com.ec/noticias/sociedad/item/en-huambalo-saben-de-laurel-y-de-canelo.html>
- Gallacher, M. (s.f). *Productividad y estructura de Empresa*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2013, de <http://www.ucema.edu.ar/publicaciones/documentos/262.pdf>
- Gallardo, Y., & Moreno, A. (1999). *Recolección de la información*. Santafé de Bogotá: ICFES.
- Gilson, E. (1962). *El ser y la esencia*. Benos Aires: Deschlee de Browner.
- Gobierno Parroquial Huambaló. (s.f). Recuperado el 7 de Septiembre de 2013, de Los muebles de Huambaló se exponen en la feria: <http://www.huambalo.gob.ec/turismo/9-los-muebles-de-huambal%C3%B3-se-exponen-en-la-feria.html>
- Gómez-Puig, M. (2006). *Introducción a la Microeconomía*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Gore, E. (1998). *La educación en la empresa*. Editorial Granica.

- Grant, R. M. (1996). *Dirección Estratégica. Conceptos, Técnicas y Aplicaciones*. Madrid: Civitas.
- Guizar, M. R. (2008). *Desarrollo organizacional principios y palicaciones*. México D.F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2008). El matrimonio Cuantitativo-cualitativo: el paradigma mixto. *6to. Congreso de Investigación en Sexología*. Tbasco: Universidad Juarez Autónoma de Tabasco.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica* (Quinta ed.). México D.F.: MGraw Hill.
- Herrea, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2004). *Tutotía de la investigación científica. Guía para elaborar en forma creativa y amena el trabajo de graduación*. (Cuarta ed.). Quito: Gráficas Corona.
- Importancia.org. (2013). Recuperado el 7 de Septiembre de 2013, de Importancia de la formación continua: <http://www.importancia.org/formacion-continua.php>
- ISICS. (s.f). *Criterios de Acreditación de la Formación Continuada*. Madrid: Consejo General de Enfermería.
- Jimdo.com. (s.f). Obtenido de Concepto de capacitación: <http://nolycarrillo.jimdo.com/unidad-1/concepto-de-capacitaci%C3%B3n/>
- Juez Martel, P., & Diez Vegas, F. J. (1997). *Probabilidad y Estadística matemática*. Madrid: Díaz de Dantos S.A.
- Kofman, F. (2001). *Metamanegement* (Vol. I). Buenos Aires: Editorial Granica.
- Kogut, B., & Zander, U. (1996). What Firms Do? Coordination, Identity and Learning. *Organization Science*, 7(5), 502-517.

- Longino, H. (1990). *Science as Social Knowledge*. Princeton: Princeton University Press.
- Marin, M. H. (2005). *Transformación cultural, diseño organizacional y gestión del talento humano*. Medellín: Impresos Begón.
- McDaniel, C. (2005). *Investigación de Mercados*. Madrid: Cengage Learning .
- Medina, J. E. (2007). *Modelo integral de productividad. Una visión estratégica* (Primera ed.). Bogotá D.C.: Universidad Sergio Arboleda.
- Medina, J. E. (2009). Modelo Integral para optimizar la Productividad. *LACCEI*, 1-9.
- Méndez, M. (s.f). *Teoría de la Producción y los Costos*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2003, de http://wikitc.itcomitan.edu.mx/libros/libros_de_ciencias/TEORIA%20DE%20LA%20PRODUCCION%20Y%20LOS%20COSTOS.pdf
- Mochón, F. (2010). *Principios de Economía* (Cuarta ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Mungaray, A., & Ramírez , M. (2007). Capital humano y productividad en microempresas. *Investigación Económica*, LXVI(260), 81-115.
- Muñoz, J. F. (2010). *Estudio de factibilidad para la creación de una microempresa de producción y comercialización de muebles de madera en la ciudad de Ibarra, Provincia de Imbabura*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte. Facultad de Ciencias Económicas.
- Narváez, E. A. (2004). *El sector artesanal, estrategias de comercialización el el mercado internacional*. Quito: IAEN.
- Navas, J. E., & Guerra, L. A. (2002). *La Dirección Estratégica de la Empresa. Teoría y Aplicaciones* (Tercera ed.). Madrid: Civitas.

- Navas, J. E., & Ortíz de Urbina, M. (2002). El capital intelectual en la empresa. Análisis de criterios y clasificación multidimensional. *Economía Industrial*(346), 163-161.
- Núñez, J. E., & Sánchez, J. Y. (mayo-agosto de 2011). De la administración del recurso humano a la gestión del talento humano. *Temas de Ciencia y tecnología*, 15(44), 3-10.
- OECD. (2007). *Capital Humano: Cómo moldea tu vida lo que sabes*. OECD.
- Ortiz, F., & García, M. P. (2005). *Metología de la investigación*. México D.F.: Editorial Limusa.
- Productividad.org.mx. (s.f). *Metodología de cálculo de indicadores de productividad laboral en la industria manufacturera*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2013, de http://www.productividad.org.mx/pdf/Metodologia_Manufactura.pdf
- Ramírez, J. L. (2009). Qué es y para qué sirve la epistemología. En M. Bunge, *Epistemología*. Barcelona: Ariel.
- Rojas Soriano, R. (2002). *Investigación Social teoría y praxis*. México D.F.: Plaza y Valdés S.A.
- Rosso, F., & Caruso, J. M. (2000). Factores que afectan la productividad y calidad en la producción industrial de muebles de madera en Venezuela. *Revista Forestal*, 44(2), 63-72.
- Ruíz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. México D.F.: Trillas.
- Salinas, G. (2013). *La distribución exclusiva y el posicionamiento de la marca de calzado 'DC shoes' en la Zona Centro del país*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Centro de Postgrado.

- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2001). *Macroeconomía* (Décimoquinta ed.). McGraw Hill.
- Siliceo, A. (1996). *Capacitación y Desarrollo del Personal* (Tercera ed.). México D.F.: Limusa.
- Stark, O. (2004). *Diagnóstico del sector madera y muebles del MERCOSUR. Documento de trabajo No. 011/04*. Secretaria del MERCOSUR. Sector de Asesoría Técnica.
- Sutton, C. (2001). Obtenido de Capacitación del personal: <http://www.monografias.com/trabajos16/capacitacion-personal/capacitacion-personal.shtml#teorico#ixzz2qUK9ZfTo>
- Tejada, J., & Fernández, E. (15 de Marzo de 2012). El impacto de la formación continua: claves y problemática. *Revista Iberoamericana de educación*, 58(3).
- Tejada, A. (s.f). Obtenido de Antecedentes históricos de la capacitación: <http://angytejada.jimdo.com/unidad-1/antecedentes-hist%C3%B3ricos-de-la-capacitaci%C3%B3n/>
- Tena Suck, A., & Rivas Torres, R. (2007). *Manual de Investigación Documental*. México D.F.: Plaza y Valdés S.A.
- Triunfo, P., Torello, M., Berreta, N., Vicente, L., Della Mea, U., Bergara, M., y otros. (2003). *Economía para no economistas*. Montevideo: CLACSO.
- Vargas, G. (Octubre-Diciembre de 2007). La nueva Microeconomía dinámica. *Investigación Económica*, LXVI(262), 171-204.
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, 5, 171-180.
- Wesley Best, J. (1982). *Cómo Investigar en Educación*. Madrid: Morata S.A.

Wikipedia.org. (2013). *Economía*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2013, de <http://es.wikipedia.org/wiki/Econom%C3%ADa>

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CARRERA DE ECONOMÍA

ENCUESTA DIRIGIDA LOS MUEBLEROS DE LA PARROQUIA HUAMBALO

OBJETIVO: Determinar la relación de la Formación Continua de los artesanos con la productividad del sector mueblero de la parroquia Huambaló, cantón Pelileo.

PRESENTACIÓN: Con el propósito de recopilar información referente al objetivo planteado, se efectúa la siguiente encuesta, la misma que posee fines académicos, por lo que solicitamos sinceridad y seriedad en la contestación de la misma.

INSTRUCTIVO

Marque con una "X" en el paréntesis la () la alternativa que usted eligió.

DATOS INFORMATIVOS:

EDAD: _____ (Años Cumplidos)

GÉNERO: M () F ()

NIVEL DE ESCOLARIDAD:

Primaria () secundaria ()

Superior incompleta () superior completa ()

RELACIÓN DE DEPENDENCIA.

Propietario ()

Empleado ()

1.- ¿Se ha capacitado por cuenta propia dentro o fuera de su parroquia en aspectos relacionados a la elaboración de los muebles?

Si () No ()

2.- ¿En su vida laboral artesanal ha asistido a:

Seminarios () Cursos () Talleres ()

3.- ¿Ha participado como asistente a conferencias?

Si () No ()

4.- En qué institución recibió capacitación:

CENARHU () SECAP () CFN () BNF () Ninguna ()

5.- La formación continua ha mejorado sus experiencias laborales?

Si () No ()

6.- Usted mejora continuamente la calidad, diseño y modelos de sus productos?

Si () No ()

7.- ¿El gobierno local le apoya con capacitaciones?

Si () No ()

8.- ¿Cuenta con un título como artesano calificado?

Si () No ()

9.- ¿Considera Ud. Que la capacitación mejoraría la productividad del taller?

Si () No ()

10.- ¿Sus años de experiencia le han permitido incrementar su productividad?

Si () No ()

11.- ¿En su taller cuántas personas laboran?

() Personas

12.- Cumple con los tiempos ofrecidos al cliente

5).- Siempre () 4).- Casi Siempre ()

3).- A veces () 2).- Rara vez () 1).- Nunca ()

13.- Cuál es su capital de trabajo

() Dólares

14.- ¿En su taller cuál es el principal producto que se elabora y cuántos se producen en un mes?

Artículo		No
Juegos de sala	()	()
Juegos de comedor	()	()
Juegos de dormitorio	()	()
Otros	()	()

Gracias por su colaboración