



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título en  
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “ENTRENAMIENTO AL TALENTO HUMANO Y SU  
INCIDENCIA EN LA PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA  
CONFECCIONES ZURITEX”**

**AUTOR: JESSICA FERNANDA RAZO BERMEO**

**TUTOR: ING. EDWIN SANTAMARIA**

**Ambato - Ecuador**

**Mayo 2013**



## APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Edwin Santamaría

### **CERTIFICA:**

Que el presente trabajo de investigación sobre él: **“Entrenamiento al Talento Humano y su incidencia en la producción de la empresa Confecciones Zuritex”**, se desarrolló por la Srta. Jessica Fernanda Razo Bermeo, egresada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador que el Consejo de Tesis designe.

Ambato, Marzo 2013

---

Ing. Edwin Santamaría  
TUTOR

## **DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD**

Yo, Jessica Fernanda Razo Bermeo con el tema “**Entrenamiento al Talento Humano y su incidencia en la producción de la empresa confecciones Zuritex**”, manifiesto que los resultados obtenidos en la presente investigación , previo a la obtención del título en Ingeniera de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas.

---

**Srta. Jessica Fernanda Razo Bermeo**

**C.I. 180426736-5**

**AUTORA**

## **APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL CALIFICADOR**

Los suscritos Profesores Calificadores, aprueban el presente trabajo de investigación sobre el tema **“Entrenamiento al talento humano y su incidencia en la producción de la empresa Confecciones Zuritex”**, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

f) \_\_\_\_\_  
Ing. MBA Amparito León Saltos

f) \_\_\_\_\_  
Dra. Jenny Gamboa

Ambato, Marzo 2013

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor

**Autor**

Jessica Fernanda Razo Bermeo

C.I. 180426736-5

## **DEDICATORIA**

A mi esposo que con su amor, cariño, comprensión y su apoyo incondicional llegué a culminar una etapa más de mi vida, a mis queridos y adorados hijitos Dominik y Nicolay que son el pilar fundamental en mi vida y quienes me dieron fuerza para terminar mi trabajo de investigación; gracias por cederme su tiempo.

A mi hermano, mis tíos, mis primos, mis abuelos quienes comparten mi vida, y están junto a mí en mis alegrías y tristezas, gracias por quererme, y en especial a mi madre que gracias a su esfuerzo, dedicación y amor supo guiarme, ayudarme y apoyarme en mi vida estudiantil, gracias madre por haberme dado la vida.

Jessica Razo

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi Señor Todopoderoso, por tenerme con vida y poder cumplir mis sueños, por darme la familia que tengo y haberme formado como una mujer de bien.

Mi agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato- Facultad de Ciencias Administrativas, donde obtuve los conocimientos necesarios para realizarme como profesional.

A la empresa “Confecciones Zuritex”, por las facilidades brindadas para la consecución de los documentos respectivos, herramientas principales de mi investigación.

Al. Ing. Edwin Santamaría tutor de mi trabajo, quien supo guiarme con éxito hasta la culminación de este trabajo, mi agradecimiento sincero, del mismo modo a los Docentes Calificadores, Ing. MBA Amparito León y la Dra. Jenny Gamboa por su aporte en la investigación.

Jessica Razo

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINAS</b>
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD .....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	iv
DERECHOS DE AUTOR .....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	viii
CAPÍTULO I .....	ix
CAPITULO II.....	ix
CAPITULO III .....	x
CAPITULO IV .....	x
CAPITULO V .....	xi
CAPÍTULO VI .....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN EJECUTIVO .....	xvi
EXECUTIVE SUMMARY .....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	xviii



## CAPÍTULO I

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINAS</b>
1. PROBLEMA.....	1
1.1. TEMA .....	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.2.1. Contextualización .....	2
1.2.2. Prognosis .....	3
1.2.3. Formulación del problema.....	3
1.2.4. Interrogantes .....	3
1.2.5. Delimitación del objetivo de investigación.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.4. OBJETIVOS.....	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos .....	5

## CAPITULO II

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINAS</b>
2. MARCO TEORICO .....	6
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	6
2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA .....	7
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	8
2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....	10
2.4.1. Definición de categorías .....	12
2.5. HIPÓTESIS .....	21
2.6. VARIABLES .....	21

### CAPITULO III

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINAS</b>
3. MARCO METODOLÒGICO.....	22
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTICACIÓN .....	22
3.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
3.2.1. Investigación Bibliográfica- Documental.....	23
3.2.2. Investigación de Campo .....	24
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN. ....	24
3.3.1. Investigación Exploratoria. ....	24
3.3.2. Investigación Descriptiva. ....	24
3.3.3. Investigación Correlacional .....	24
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	25
3.5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	25
3.5.1. Variable independiente: Entrenamiento.....	26
3.5.2. Variable dependiente: Producción.....	27
3.6. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN. ....	28
3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	29

### CAPITULO IV

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINAS</b>
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	30
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	30
4.2. INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	30
4.3. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....	40
4.3.1. Formulación de la Hipótesis .....	40
4.3.2. Prueba Estadística.....	40
4.3.3. Cálculo del grado de libertad .....	42

4.3.4. Decisión Final .....	43
-----------------------------	----

## **CAPITULO V**

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINAS</b>
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	44
5.1. CONCLUSIONES.....	44
5.2. RECOMENDACIONES.....	45

## **CAPÍTULO VI**

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINAS</b>
6. PROPUESTA.....	47
6.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	47
6.2. DATOS INFORMATIVOS .....	47
6.3. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA .....	48
6.4. JUSTIFICACIÓN.....	48
6.5. OBJETIVOS .....	49
6.5.1. Objetivo General .....	49
6.5.2. Objetivo Especifico. ....	49
6.6. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD .....	49
6.6.1. Política .....	49
6.6.2. Económica-Financiera .....	50
6.6.3. Social-Cultural .....	50
6.6.4. Tecnológica .....	50
6.6.5. Legal .....	50
6.6.6. Organización .....	51

6.6.7. Equidad de Género .....	51
6.7. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA – TÉCNICA .....	51
6.8. METODOLOGIA, MODELO OPERATIVO .....	60
6.8.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN INTERNA .....	61
6.8.1.1. IDENTIFICACIÓN DEL FODA .....	63
6.8.1.2. ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD .....	63
6.8.1.3. Organigrama Estructural.....	65
6.8.1.4. Actividades de las áreas .....	66
6.8.2. Planeación del Entrenamiento para el área de producción. ....	68
6.8.3. Elementos que contiene cada fase del entrenamiento .....	69
6.8.3.1. Planeación .....	69
6.8.3.1.1. Manual de entrenamiento para el departamento de producción .....	69
6.8.3.2. Ejecución.....	76
6.8.3.3. Evaluación.....	81
6.9. Plan de Acción .....	86
6.10. ADMINISTRACIÓN .....	87
6.10.1. Recursos .....	87
6.10.1.1. Recursos Humanos .....	87
6.10.1.2. Recursos Físicos .....	88
6.11. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN .....	88
 BIBLIOGRAFIA.....	 91
 ANEXOS .....	 93

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	PÁGINAS
01 Categorías fundamentales .....	10
02 Entrenamiento y producción .....	11
03 ¿Qué tipo de nivel de educación tiene ud. Actualmente? .....	31
04 ¿En que área usted realiza su trabajo? .....	32
05 ¿Conoce los tipos de productos que fabrica la empresa? .....	33
06 ¿Ha recibido ud. entrenamiento por parte del empleador? .....	34
07 ¿Qué tipo de sistemas de producción utilizan en la empresa para la elaboración de la prenda jeans.? .....	35
08 ¿Qué nivel de práctica usted tiene para realizar sus actividades? .....	36
09 ¿Qué nivel de responsabilidad usted tiene para cumplir con sus tareas? .....	37
10 ¿El desarrollo técnico en su lugar de trabajo, necesita de un entrenamiento para mejorar su desempeño en la empresa? .....	38
11 ¿Considera que la producción de la empresa es? .....	39
12 Decisión final... ..	43
13 Análisis interno .....	61
14 Organigrama estructural .....	65
15 Participación y productividad .....	74
16 Producto de calidad .....	75

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADROS	PÁGINAS
01 Variable independiente: Entrenamiento. ....	26
02 Variable dependiente: Producción .....	27

03 Recolección de información .....	28
04 ¿Qué tipo de nivel de educación tiene ud. Actualmente? .....	31
05 ¿En qué área usted realiza su trabajo?.....	32
06 ¿Conoce los tipos de productos que fabrica la empresa?.....	33
07 ¿Ha recibido ud. en tratamiento por parte del empleador?.....	34
08 ¿Qué tipo de sistemas de producción utilizan en la empresa para la elaboración de la prenda jeans.? .....	35
09 ¿Qué nivel de práctica usted tiene para realizar sus actividades? .....	36
10 ¿Qué nivel de responsabilidad usted tiene para cumplir con sus tareas?.....	37
11 ¿El desarrollo técnico en su lugar de trabajo, necesita de un entrenamiento para mejorar su desempeño en la empresa?.....	38
12 ¿Considera que la producción de la empresa es .....	39
13 Frecuencias Observadas .....	41
14 Frecuencia Esperada.....	42
15 Parametros 5s .....	58
16 ANÁLISIS FODA DE LA EMPRESA DE CONFECCIONES ZURITEX.....	64
17 Planeación del entrenamiento para el área de producción .....	68
18 Manual de entrenamiento para el departamento de producción.....	69
19 Plan de mantenimiento .....	71
20 Check List .....	72
21 Calendario de actividades .....	73
22. TALLER DE ENTRENAMIENTO DE PERSONAL.....	77
23. TALLER PARA EL MAL MANEJO DE DESPERDICIOS .....	78
24. TALLER DE PARAMETROS DE DISTRIBUCIÓN.....	79
25. TALLER PARA MANTENIMIENTO DE MAQUINAS .....	80
26. PLAN DE ACCIÓN .....	86

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXOS</b>	<b>PÁGINAS</b>
01. ANALISIS DE PRODUCCIÓN DEL AÑO 2012 .....	94
02. ANALISIS DE PRODUCCIÓN DEL AÑO 2011 .....	94
03. ÀRBOL DEL PROBLEMA. ....	95
04. CUESTIONARIO .....	96
05. MARCO MUESTRAL. ....	99
06. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA EMPRESA DE CONFECCIONES “ZURITEX” .....	101
07. FICHA DE OBSERVACIÓN.....	102
08. PANTALÓN JEANS PARA CABALLERO .....	103
09. PANTALONES JEANS PARA DAMAS.....	104
10. PANTALÓN JEANS PARA NIÑO.....	105
11. PANTALÓN JEANS PARA NIÑAS .....	106

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La empresa Confecciones Zuritex™ inició su actividad económica en el año de 1992 y se ha dedicado a la producción y comercialización de prendas de vestir en jeans para damas, caballeros y niños, tiempo durante el cual ha experimentado las fases de introducción, crecimiento, actualmente se encuentra en la etapa de madurez, por lo tanto es indispensable tomar acciones estratégicas para mantener exitosamente un producto de calidad en el mercado. Es por esta razón que el presente trabajo de investigación, se ha enfocado en un amplio análisis de las inquietudes y necesidades del talento humano de la empresa, con el fin implementar una capacitación, para cada uno de los trabajadores lo cual ayudara a que ellos se desenvuelvan y pongan a prueba todos sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que poseen, que a su vez permitirá incrementar las ventas y por ende el nivel de satisfacción de los clientes de la empresa.

Los datos obtenidos por la investigación de campo aplicada a los trabajadores de la empresa indican que es importante corregir aspectos como las fallas y calidad baja que tienen las prendas de vestir como parte inherente del éxito.

Entonces la investigación consiste en implementar una capacitación dirigida a todo el talento humano que tiene la empresa y mejorar los procesos de producción para la obtención de un producto de calidad, por otra parte se contarán con parámetros y procedimientos que serán elaborados para un mejor control en cada fase de confección de las prendas jeans jean, siendo estas actividades encaminadas a facilitar la mejora continua de los productos que oferta la empresa y de la forma esperada por los propietarios y clientes de la empresa "Confecciones Zuritex".

Palabras Claves: Producción; Mercado; Talento Humano; Capacitación; Calidad.



## EXECUTIVE SUMMARY

“Zuritex Confections” Company began its business in the year 1992 and has been dedicated to the production and marketing of garments in jeans for men, women and children, during which time he has experienced the phases of introduction, growth, currently is in the mature stage, so it is essential to take strategic actions to successfully maintain a quality product on the market. It is for this reason that this research work has focused on a comprehensive analysis of the concerns and needs of human resources in the company, to implement training for each worker which help them to unfold and test your own knowledge, skills, attitudes and skills they possess, which in turn will increase sales and therefore the level of satisfaction of the customers of the company.

The data obtained by the applied field research workers of the company indicate that it is important to correct the flaws and issues such as low quality with clothing as an inherent part of success.

So research is to implement a qualification that all human talent that the company and improve production processes for the production of a quality product, on the other hand will have parameters and procedures will be developed to better control each phase of making jeans jean garments, being these activities to facilitate continuous improvement of the products offered by the company and as expected by the owners and customers of the company “Zuritex Confections.”

Keywords: Production, Market, Human Resource, Training, Quality.

## INTRODUCCIÓN

La empresa "Confecciones Zuritex" de la ciudad de Pelileo, ha experimentado la necesidad de manejar adecuadamente al capital humano, por tal razón la empresa ha optado implementar una capacitación a dicho personal, el mismo que fortalecerá sus destrezas y habilidades y este se proyecte en un servicio al cliente altamente competitivo para acceder a su fidelización. La estructura de la investigación contempla los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, se identifica y se plantea el problema, realizando un análisis de las causas y efectos que lo ocasionan; se delimita el campo de estudio, se formula los objetivos que se desean alcanzar con la investigación.

En el Capítulo II, se establece el marco teórico donde se amplía los conocimientos, dentro del cual se detallan todos los antecedentes relacionados con el problema de la investigación, este contenido nos ayudara a fórmulas una respuesta tentativa al problema, para así poder establece una relación ente las variables.

En el Capítulo III, se da a conocer la metodología de trabajo, y técnicas de investigación que se empleara para la recolección de información, se determina la población y la muestra operacionalizando las variables de estudio estableciéndolas técnicas e instrumentos que se utilizara en la recolección de información.

En el Capítulo IV, se ejecuta una tabulación y presentación de resultados sobre el análisis de los datos obtenidos que permiten prevalecer los factores más determinantes en la obtención de información que ayude a continuar con la investigación.

En el Capítulo V, se formulan las conclusiones y recomendaciones alcanzadas en la investigación.

En el Capítulo VI, se plantea la propuesta de capacitación para el talento humano mediante planes y estrategias para mejorar la producción de prendas jeans en la empresa Confecciones Zuritex.

## **CAPÍTULO I**

### **1. PROBLEMA**

#### **1.1. TEMA**

Entrenamiento al Talento humano y su incidencia en la producción de la empresa “Confecciones Zuritex”.

#### **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

¿El escaso entrenamiento al talento humano, incide en el bajo nivel de la producción de las prendas jeans en la empresa “Confecciones Zuritex?”

### **1.2.1. Contextualización**

El entrenamiento al talento humano en las empresas, surge como consecuencia de demandas del mundo del trabajo y se convierte en un campo relativamente independiente, con una lógica propia, intereses particulares, actores relevantes con poder de decisión, contacto con el campo educativo y un marco dado por las regulaciones sociales y económicas del contexto en que se desarrolla.

Según el INEC, el sector textil aporta a nuestro país con el 61% de la producción total generada, es la que contribuye mayoritariamente al proceso productivo del país, en el Ecuador existen 113 empresas textiles que se encuentran en un mercado ampliamente productivo y competitivo del sector que mantiene una alta responsabilidad y dificultad en el entrenamiento al talento humano, donde el empleador no toma importancia del mismo, ya que al implementar la capacitación al personal les representa un gasto, pero no se dan cuenta que gracias a esto les permitirá mejorar como empresa cada día más.

Según datos del Censo Económico 2010 realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en Cuenca las principales actividades productivas son la fabricación de prendas de vestir y muebles.

El sector manufacturero generó ingresos por 4.900 millones de dólares.

La Empresa “Confecciones Zuritex”, inició su actividad económica en el año de 1992, constituyéndose como una Empresa Unipersonal jurídica, bajo la responsabilidad del Sr. Zurita Torres Galo Hernán con el N° de RUC: 1801442326001, empresa que se encuentra ubicada en la Provincia del Tungurahua, su actividad empresarial la ejerce en el Cantón San Pedro de Pelileo, en la Parroquia Benítez, en el Barrio Azabache, se caracteriza exclusivamente por la confección de prendas de vestir jeans. Su misión es producir y comercializar prendas de vestir para damas, caballeros y niños desarrollando así, el valor de nuestra marca, preocupados siempre en la calidad de dichos productos. Su visión

ser líder nacional en la producción y comercialización de prendas de vestir jeans, para así garantizar una constante evolución en el desarrollo de su gente, su tecnología y sus clientes a través de la integración, la excelencia y la calidad, tratando de ser la opción favorita del consumidor final.

En “Confecciones Zuritex” no existe un adecuado entrenamiento para el talento humano lo que ha generado un bajo nivel de desarrollo en los trabajadores los cuales no han podido explotar todo su potencial de trabajo, sus aptitudes, actitudes, destrezas, conocimientos, habilidades, como consecuencia existe bajo rendimiento en la producción.

### **1.2.2. Prognosis**

Al no implementar el entrenamiento al talento humano, provoca que los trabajadores no puedan desarrollar completamente sus habilidades, conocimientos, aptitudes, destrezas, experiencia y actitudes que poseen, lo que conlleva a obtener baja producción, desperdicios de materia prima, baja calidad del producto, pérdida de tiempo, atrasos en la entrega de pedidos, donde el empleador muestra un desinterés hacia sus trabajadores, al no contar con una capacitación adecuada para su talento humano, debido a todo lo dicho anteriormente la empresa puede cerrar sus puertas, al punto de no competir más dentro del mercado.

### **1.2.3. Formulación del problema**

¿Cómo incide el escaso entrenamiento al talento humano en la producción de las prendas jeans en la empresa “Confecciones Zuritex”?

### **1.2.4. Interrogantes**

- ¿Cómo es el entrenamiento actual al talento humano en la empresa “Confecciones Zuritex”?

- ¿Qué técnicas de entrenamiento se ha implementado en “Confecciones Zuritex” para maximizar la producción?
- ¿Qué estrategias de entrenamiento deberá implementarse en la empresa “Confecciones Zuritex”?

### **1.2.5. Delimitación del objetivo de investigación.**

- Límite de contenido

Campo: Administración

Área: Recurso Humano

Aspecto: Entrenamiento

Producción

- Límite espacial

“Confecciones Zuritex” Provincia Tungurahua, Cantón Pelileo, Parroquia Benítez.

- Límite temporal

Marzo - 2013

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

El presente proyecto de investigación se justifica por las siguientes razones:

Esta investigación es importante porque el entrenamiento llena el vacío entre lo que alguien está capacitado para hacer y lo que puede llegar a ser capaz de hacer.

Su primer propósito es asegurar, lo más pronto posible que la gente pueda alcanzar un nivel aceptable en su trabajo.

Con base en esto, el entrenamiento actúa mejorando las capacidades y el conocimiento que se requieren para elevar el nivel de desempeño en el trabajo actual, o para desarrollar un potencial para el futuro, dentro de la empresa “Confecciones Zuritex”.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Objetivo general**

- Determinar el entrenamiento al talento humano y su incidencia en la producción de la empresa “Confecciones Zuritex”.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Diagnosticar cómo es el entrenamiento del talento humano en la empresa “Confecciones Zuritex”.
- Analizar que estrategias se puede implementar para maximizar la producción de la empresa “Confecciones Zuritex”.



## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEORICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

ALASO BERTHA, (2005). La mala comunicación en el departamento de Producción de la Industria familia S.A. incide en el bajo rendimiento del personal, tiene como objetivo evaluar condiciones de aplicación del sistema, llegando a la conclusión de que el simple hecho de elevar el nivel de comunicación intra organizacional incide directamente sobre el rendimiento del empleado, sobre los resultados de los proyectos que se desarrolla y sobre la productividad general de la empresa.

CORDOVAANGEL, (2006). Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias y evaluación del desempeño para el recurso humano administrativo del Ilustre Municipio del Cantón Salcedo, tiene como objetivo ejecutar el análisis del recurso humano que permita obtener información adecuada

y completa de los puestos de manera que sirva de base para los demás actividades del personal, llegando a la conclusión de que el departamento del recurso humano no tiene la importancia debida que este debería tener en cuanto al manejo del personal.

ZAMBRANO EDGAR. (2005). Creación de un centro de capacitación empresarial para la provincia de Cotopaxi, tiene como objetivo que al realizar un diagnóstico sobre necesidades de capacitación del sector empresarial de Cotopaxi, llegando a la conclusión de que el desconocimiento de los sistemas de capacitación actuales y presentados en esta investigación, fortalecer la base de la empresa ya que en la mayoría de análisis determinan errores de interpretación entre sus actividades laborales cotidianas y la oferta planteada en la propuesta.

## **2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

Para la ejecución de esta investigación se utilizó el paradigma crítico – propositivo por las siguientes razones:

Confecciones Zuritex viene acarreado problemas que impide el cumplimiento de sus metas y objetivos, la escasa capacitación del talento humano provocó que la empresa poco a poco vaya disminuyendo el nivel de producción, esta problemática ha evolucionado de forma sorprendente, que hoy en la actualidad la empresa está enfrentando considerables problemas en la producción.

Es de vital importancia realizar estudios mediante la utilización de instrumentos de recolección de datos que sirvieron para recoger información, analizar y proponer alternativas que contribuyan a la solución del problema y así contrarrestar el problema de estudio y mejorar la situación actual de la empresa.

La información con la que se trabajó se recopiló directamente del contexto en el cual se desarrolla la empresa, realizando encuestas dirigidas a los obreros, los mismos que están involucrados directamente en el proceso productivo y son parte

fundamental del problema objeto de estudio, dando con ello la posibilidad de que la investigadora profundice sus conocimientos acerca del tema.

La aplicación de valores, principios éticos y morales es una herramienta fundamental del investigador, donde la investigación se desarrolló con absoluta responsabilidad en el manejo de la información, porque gran parte de ella es considerada confidencial como el manejo del personal, volúmenes y procesos de producción, la cual nos ayudó a proponer una real solución de acuerdo a las necesidades del problema que tiene la empresa. La metodología que se utilizó en la presente investigación es la hermenéutica-dialéctica, de modo que facilitó la participación de todos los involucrados en el objeto de estudio.

### **2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

La presente investigación se respalda en él:

- Código de trabajo disposiciones fundamentales,
- Código de trabajo Título II,
- En el registro oficial No 71, del 23 de mayo de 1997, del Congreso Nacional de la Codificación de la Ley de Defensa del Artesano.

## **CÓDIGO DEL TRABAJO**

### **DISPOSICIONES FUNDAMENTALES**

Art. 1.- **Ámbito de este Código.**- Los preceptos de este código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Art. 2.- **Obligatoriedad del trabajo.**- el trabajo es obligatorio, en la forma y con los limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- libertad de trabajo y contratación.- el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

La presente investigación se fundamenta en el art. 4 y 5 de la ley del consumidor que en algunos de sus artículos dice:

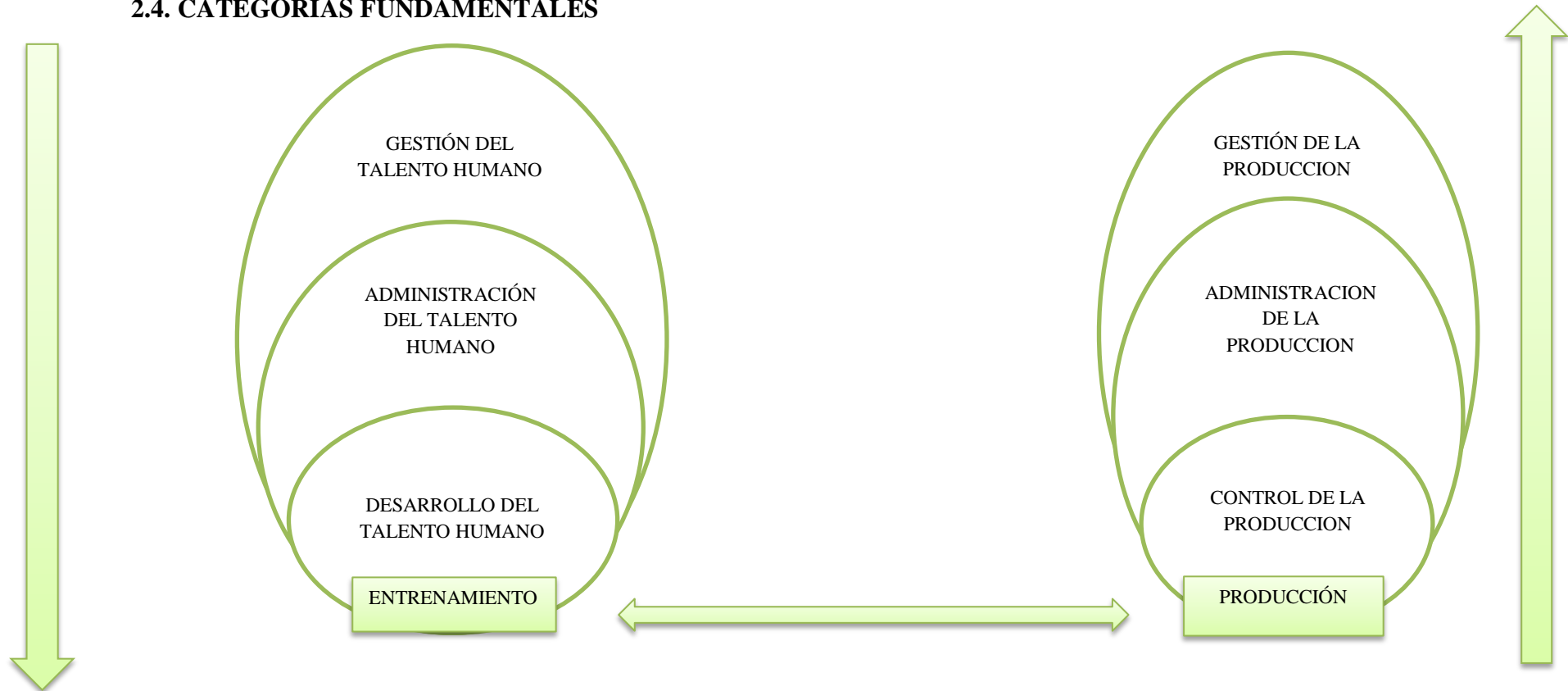
## **DERECHOS Y OBLIGACIONES A LOS CONSUMIDORES**

Art. 4. Derechos del Consumidor

- Derecho a que los proveedores públicos y privados oferten bienes y servicios competitivos, de óptima calidad y elegirlos con libertad.
- Derecho a la información adecuada, verás, clara, oportuna y completa sobre los bienes y servicios ofrecidos en el mercado, así como sus precios, características, calidad, condiciones de contratación y demás aspectos relevantes de los mismos, incluyendo los riesgos que pudieron presentarse.
- Derecho a un trato transparente, equitativo y no discriminatorio o abusivo por parte de los proveedores de bienes y servicios, especialmente en lo referido a las condiciones ópticas de calidad, cantidad, precio, peso y medida.
- Derecho a la reparación e indemnización por daños y perjuicios, por deficiencias de mala calidad de bienes y servicios.
- Derecho a que las empresas o establecimientos se mantengan un libro de reclamos que estará a disposición del consumidor, en el que se podrá anotar el reclamo correspondiente, lo cual debidamente reglamentado.

**GRÁFICO No 1.**

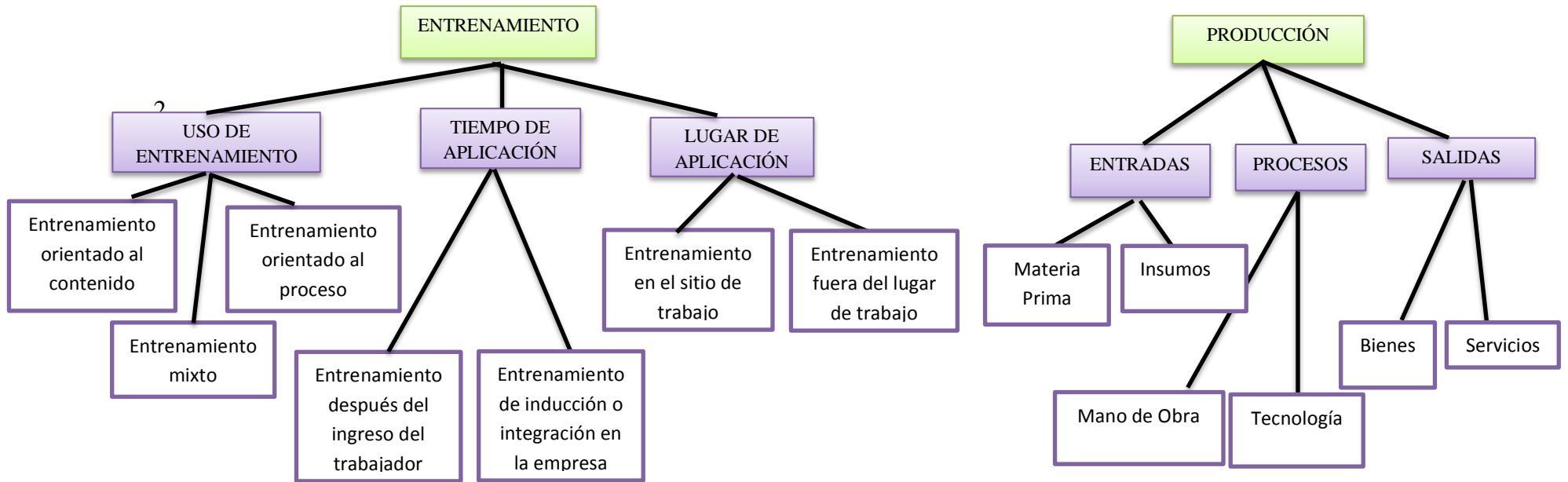
**2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES**



FUENTE: Chiavenato, I., (2007) Gestión del Talento Humano. 3ra Edición

ELABORADO POR: Jessica Razo

GRÁFICO N ° 2



FUENTE: Chiavenato, I., (2007) Gestión del Talento Humano. 3ra Edición

ELABORADO POR: Jessica Razo

### **2.4.1. Definición de categorías**

#### **a) Gestión del talento humano**

CHIAVENATO IDALBERTO. (2007) Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las Organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la cultura organizacional, el negocio de la organización, la tecnología, etc.

VÁSQUEZ ABEL (2008) Refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional.

JOAQUIN RODRIGUEZ VALENCIA (2010) Es uno de los aspectos de mayor importancia que la empresa debe considerar, ya que gracias a ellos se tendría el conocimiento requerido para implementar políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos concernientes al recurso humano, ya que se encarga de capacitar y desarrollar al personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por eso que las organizaciones han empezado a considerar al talento humano como su capital más valioso.

#### **b) Administración del talento humano**

BYARS Y RUE (2007) Es el área de la administración relacionada con todos los aspectos del personal de una organización, es decir, la que determina las necesidades de reclutar, seleccionar, desarrollar, asesorar y recompensar al personal, y la que actúa como enlace entre los empleados y los sindicatos y maneja otros asuntos de bienestar

E. B. FLIPPO (2007) Es la planeación, organización, dirección y control de la consecución, desarrollo, remuneración, integración y mantenimiento de las personas con el fin de contribuir a la empresa.

AZZERBON, D. (2008). La administración es conducción racional de actividades, esfuerzos y recursos de una organización, resultándole algo imprescindible para su supervivencia y crecimiento.

### **c) Entrenamiento**

AMARO GUZMAN (2007) Se refiere a la adquisición de conocimiento, habilidades, y capacidades como resultado de la enseñanza de habilidades vocacionales o prácticas y conocimiento relacionado con aptitudes que encierran cierta utilidad.

ARCE, C. (2000). Proceso educacional a corto plazo mediante el cual la empresa estimula al trabajador a incrementar de manera sistemática y organizada sus conocimientos, habilidades y destrezas para aumentar la eficiencia en la ejecución de sus tareas y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución.

CHIAVENATO IDALBERTO (2007) Un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos y habilidades en función de objetivos definidos.

### **d) Uso de entrenamiento**

1.- CHIAVENATO, I. (2000). Técnicas de entrenamiento orientadas al contenido. Diseñadas para la transmisión de conocimientos o de información: técnica de lectura, de recursos audiovisuales, instrucción programada (IP) e instrucción asistida por computador.

Estas dos últimas también se denominan técnicas de auto instrucción.



2.- Técnicas de entrenamiento orientadas al proceso. Diseñadas para cambiar actitudes, desarrollar conciencia acerca de sí mismo y de los demás, y desarrollar habilidades interpersonales. Hacen énfasis en la interacción entre los individuos entrenados, para provocar cambios de comportamiento o de actitud, antes que simplemente transmitir conocimiento.

Se utilizan algunos procesos para desarrollar la percepción (insight) interpersonal-conciencia de sí mismo y de los demás- como medio para cambiar actitudes y desarrollar relaciones humanas, como en el caso del liderazgo o de la entrevista. Entre las técnicas orientadas al proceso están el role-playing (juego de roles o dramatización), el entrenamiento de la sensibilidad, el entrenamiento de grupos.

3.- Técnicas mixtas de entrenamiento. No sólo se emplean para transmitir información, sino también para cambiar actitudes y comportamientos. Se utilizan para transmitir conocimientos o contenido y para alcanzar algunos objetivos establecidos por técnicas más orientadas al proceso. Entre las técnicas mixtas sobresalen las conferencias, los estudios de casos, las simulaciones y juegos, y varias técnicas en el cargo (onthejob). Al mismo tiempo que se transmiten conocimientos o contenido, se trata de cambiar la actitud, la conciencia acerca de sí mismo y la eficiencia interpersonal.

## **c2) Tiempo de entrenamiento.**

Según CHIAVENATO (2007) Pueden clasificarse en dos tipos: técnicas aplicadas antes del ingreso al trabajo (entrenamiento de inducción o de integración) y técnicas aplicadas después del ingreso al trabajo.

1.- Entrenamiento de inducción o de integración a la empresa. Busca la adaptación y ambientación inicial del nuevo empleado a la empresa y al ambiente social y físico donde va a trabajar. En general, la introducción de un su jefe inmediato, por un instructor especializado o por un colega, a través del llamado programa de

integración o programa de inducción. El programa de integración contiene información referente a:

- ✓ La empresa: historia, desarrollo y organización.
- ✓ El producto o servicio.
- ✓ Los derechos y deberes del personal.
- ✓ Los términos del contrato de trabajo.
- ✓ Las actividades sociales de los empleados: beneficios y servicios.
- ✓ Normas y reglamentos internos.
- ✓ Nociones sobre protección y seguridad en el trabajo.
- ✓ Cargo por ocupar: naturaleza del trabajo, horarios, salarios, oportunidades de ascenso.
- ✓ El supervisor del nuevo empleado (presentación).
- ✓ Relaciones del cargo con otros cargos.
- ✓ Descripción detallada del cargo.

Este programa, que busca integrar al empleado en el cargo de manera adecuada, brinda ventajas como:

- ✓ El nuevo empleado recibe la información general necesaria acerca de la empresa: normas, reglamentos y procedimientos que lo afectan, para que se adaptación sea la más rápida posible.
- ✓ Reducción del número de despidos o de acciones correctivas, gracias al conocimiento de los reglamentos de la empresa y de las consecuencias derivadas de violación.
- ✓ El supervisor puede explicar al nuevo empleado su posición en la organización.
- ✓ El nuevo empleado es instruido de acuerdo con los requisitos definidos en la descripción del cargo que va a ocupar.

2.- Entrenamiento después del ingreso al trabajo. Después del ingreso a ejercer el cargo, el entrenamiento podrá llevarse a cabo:

- ✓ En el lugar o sitio de trabajo (en servicio).
- ✓ Fuera del lugar de trabajo (fuera del servicio).

Por consiguiente, la clasificación de las técnicas de entrenamiento depende del sitio de aplicación.

### **c3) Lugar de entrenamiento**

Según CHIAVENATO (2007) Pueden clasificarse en entrenamiento en el sitio de trabajo (onthejob) y entrenamiento fuera del sitio de trabajo. El primero se refiere al entrenamiento en que la persona que lo recibe ejecuta tareas en el mismo lugar de trabajo, en tanto que el segundo tiene en un auditorio o en un local o sitio preparado para esta actividad.

1.- Entrenamiento en el lugar de trabajo. Pueden administrarlo empleados, supervisores o especialistas de staff. No requiere acondicionamiento ni equipos especiales, y constituye la forma más común de transmitir las enseñanzas necesarias a los empleados. Tiene mucha acogida, debido a que es muy práctico, ya que el empleado aprende mientras trabaja. Las empresas de pequeño y mediano tamaño invierten en entrenamiento de este tipo. El entrenamiento en el trabajo presenta varias modalidades:

- ✓ Admisión de aprendices para ser entrenados en ciertos cargos
- ✓ Rotación de cargos
- ✓ Entrenamiento en tareas
- ✓ Enriquecimiento del cargo, etc.

2.- Entrenamiento fuera del lugar de trabajo. La mayor parte de los programas de entrenamiento llevados a cabo fuera del servicio no están relacionados directamente con el trabajo.

En general, son complementarios del entrenamiento en servicio. Su principal ventaja radica en que el personal entrenado puede dedicar toda la atención al entrenamiento, lo cual no es posible cuando uno está involucrado en las tareas propias del cargo.

Las principales técnicas de entrenamiento fuera del servicio son:

- ✓ Aulas de exposición
- ✓ Películas, diapositivas, videos (televisión).
- ✓ Método de casos (estudio de casos)
- ✓ Discusión en grupo, paneles, debates, etc.
- ✓ Dramatización
- ✓ Simulación y juegos
- ✓ Instrucción programadas, etc.

#### **d) Gestión de la Producción**

Gestión de la producción es una rama de la administración que está relacionado con la función de producción. La producción puede ser referido como el proceso relacionado con la conversión de los insumos (materias primas, maquinaria, información, mano de obra y otros factores de producción) en la producción (productos semielaborados y terminados; y servicios) con la ayuda de ciertos procesos (planificación, de programar y controlar etc.) mientras que la administración es el proceso de explotación de estos factores de producción con el fin de lograr los resultados deseados.

De acuerdo a EFL Brech "Gestión de la producción se convierte entonces en el proceso de manera eficaz la planificación y la regulación de las operaciones de esa parte de una empresa que es responsable de la transformación real de los materiales en productos terminados."

Según Elowood S. Buffa, "ofertas de gestión de producción con la toma de decisiones relacionados con el proceso de producción de modo que los bienes o servicios resultantes se producen de acuerdo a las especificaciones en las cantidades y por los horarios de demanda, y con un coste mínimo."

De acuerdo con HA Harding, "Gestión de la producción se ocupa de los procesos que transforman los insumos en las salidas. Las entradas son los diversos recursos

como materias primas, máquinas de los hombres, métodos, etc., y las salidas son bienes y servicios. "

#### **e) Administración de la Producción**

FORGATY (2007) Nos dice que la administración de la producción se puede definir como el dueño, operación y control de sistemas para la manufactura y la distribución de productos. La administración de producción tiene tres niveles de aplicación en la cadena logística: el nivel al detalle, el nivel de mayoreo (el almacén) y el nivel de manufactura.

FERNÁNDEZ, J, (2006) “La administración de empresas tiene de ciencia y de arte. En la actualidad los gerentes tienen muy poco tiempo para tomar decisiones lo cual dirige una mayor preparación, experiencia, dotes y cualidades especiales que lo diferencien de profesionales.

La Administración de la producción o la administración de operaciones es la administración de los recursos productivos de la organización. Esta área se encarga de la planificación, organización, dirección, control y mejora de los sistemas que producen bienes y servicios.

#### **f) Control de la Producción**

FORGATY (2007) Nos dice que es la función de dirigir o regular el movimiento de artículos a través del ciclo completo de producción desde la requisición de materias primas, hasta el envío de productos terminados. El control de la producción tiene que establecer medios para una continua evaluación de ciertos factores: la demanda del cliente, la situación de capital, la capacidad productiva.

ALFARO, J. (2006).Es la que se encarga de planificar, organizar y controlar los procesos establecidos para la elaboración de un determinado producto o servicio y de esta manera cumplir con sus objetivos planteados.

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1327>. Tiene que establecer medios para una continua evaluación de ciertos factores: la demanda del cliente, la situación de capital, la capacidad productiva, etc. Esta evaluación deberá tomar en cuenta no solo el estado actual de estos factores sino que deberá también proyectarlo hacia el futuro

**g) Producción**

Según D'ALESSIO F. Es el proceso de creación de los bienes materiales necesarios para la existencia, producción y el desarrollo de la sociedad.

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1145> La producción se puede caracterizar como un sistema abierto. Por esta razón, la metodología de la Teoría de Sistemas es aplicable al estudio del proceso de producción y, de hecho, al término sistema productivo es de uso frecuente.

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1327>. Es el proceso de creación de los bienes materiales necesarios para la existencia y el desarrollo de la sociedad. La producción existe en todas las etapas de desarrollo de la sociedad humana.

**h) Entrada**

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/2939> Una entrada se refiere a la información recibida en un mensaje, o bien al proceso de recibirla.

**i) Materia prima**

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/2939> Materia prima constituye todos los bienes, ya sea que se encuentren en estado natural, o hayan tenido algún tipo de transformación previa, requeridos para la producción de un bien.

**j) Insumos**

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/2939> Según fuente (Internet) Insumo es un concepto económico que permite nombrar a un bien que se emplea en la producción de otros bienes. De acuerdo al contexto, puede utilizarse como sinónimo de materia prima o factor de producción.

**k) Procesos**

Un proceso es un conjunto de actividades o eventos (coordinados u organizados) que se realizan o suceden (alternativa o simultáneamente) bajo ciertas circunstancias con un fin determinado. Este término tiene significados diferentes según la rama de la ciencia o la técnica en que se utilice.

**l) Mano de obra**

Mano de obra directa es la mano de obra consumida en las áreas que tienen una relación directa con la producción o la prestación de algún servicio. Es la generada por los obreros y operarios calificados de la empresa.

**m) Tecnología**

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/2939> Se entiende por mano de obra el costo total que representa el montante de trabajadores que tenga la empresa, incluidos los salarios y todo tipo de impuestos que van ligados a cada trabajador.

**n) Salidas**

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/2939> La cantidad de energía, trabajo, bienes o servicios producidos por una máquina, fábrica, empresa, o una persona en un período son denominadas salidas.

**o) Bienes**

Bienes: en Administración de la comercialización o Marketing un producto es cualquier cosa que se puede ofrecer a un mercado para satisfacer un deseo o una necesidad.

**p) Servicios**

Un servicio es un conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de un cliente.

## **2.5. HIPÓTESIS**

Formulación del Problema

¿Cómo incide el escaso entrenamiento al talento humano en la producción de las prendas jeans en la empresa “Confecciones Zuritex”?

Hipótesis

La implementación de técnicas de entrenamiento al Talento Humano, mediante estrategias de producción mejorará la producción de prendas jeans en la empresa “Confecciones Zuritex”

## **2.6. VARIABLES**

X= Entrenamiento (Cualitativa)

Y= Producción (Cuantitativa)



## **CAPÍTULO III**

### **3. MARCO METODOLOGICO**

#### **3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

De conformidad con el paradigma critico-propositivo en fundamentación filosófica para la presente investigación se utilizó el enfoque cualitativo por las siguientes razones:

Las técnicas que se utilizó son cualitativas en cuanto se refieren a los procesos de capacitación como la integración del talento humano, la motivación que se brindó y sistemas de comunicación que ayudó a mejorar el desempeño de los trabajadores en lo cual ayudó a desarrollar de una manera eficaz sus habilidades, destrezas actitudes, aptitudes por consiguiente aportaron al desarrollo de la empresa.

La investigación que se realizó respecto al problema objeto de estudio se lo realizó mediante una observación naturalista, puesto que el investigador estuvo relacionado con la empresa y el campo de estudio.

El investigador puso énfasis para que el proceso de investigación sea efectivo en los aportes que este proporcionó a la solución del problema dando como resultado una información verídica y veraz.

El problema objeto de estudio se enfocó en la empresa Confecciones “Zuritex” donde radica la problemática a estudiar, donde el investigador se integró e interrelacionó con la empresa para tener conocimientos amplios en cuanto se refiere a la confección y comercialización de prendas de vestir jeans.

La problemática de la empresa asumió una posición dinámica debido a que sus variables de estudio están en constante evolución en lo que se refiere a conocimientos científicos. Esta información nos ayudó a actualizar el proceso de entrenamiento que se implementará en la empresa.

### **3.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.**

El presente proyecto se utilizó las siguientes modalidades de investigación, las mismas que se mencionan a continuación:

#### **3.2.1. Investigación Bibliográfica- Documental**

Esta modalidad permite obtener información secundaria en concordancia al problema de investigación, mediante la lectura científica y la extracción de resúmenes de diferentes documentos como libros, revistas, tesis de grado, folletos, artículos del Internet, entre otros; se realizó un análisis con el propósito de interpretar, comprender y explicar el problema objeto de estudio.

### **3.2.2. Investigación de Campo**

Permite recolectar información primaria, la misma que será la más efectiva, puesto que el investigador tuvo un contacto directo con la realidad, estableciendo un mayor conocimiento sobre la problemática que atraviesa la organización.

Para la obtención de esta información es necesario la utilización de algunas técnicas como: La entrevista y la encuesta.

### **3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

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

#### **3.3.1. Investigación Exploratoria.**

Esta investigación se basa en la exploración e investigación de información en la empresa, donde acudí a la misma de una manera directa, para recolectar información que será de gran ayuda para resolver el problema objeto de estudio.

#### **3.3.2. Investigación Descriptiva.**

Esta investigación permitió conocer, describir y detallar las características más sobresalientes del problema objeto de estudio, es decir como son y cómo se manifiesta determinados fenómenos, en circunstancias de tiempo y espacio.

#### **3.3.3. Investigación Correlacional**

Esta investigación tiene como propósito verificar la relación entre las dos variables de estudio donde se relaciona la capacitación del talento humano y el impacto que tiene en la producción, con el fin de evaluar la variación de

comportamiento, determinando las causas, efectos conceptualizando con la teoría disponible y confrontándolas con la conclusión del investigador.

### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.**

Para la población y muestra de la presente investigación se tomó en cuenta al área administrativa y de producción la misma que se cuenta con 44 trabajadores, entre los que tenemos; 1 gerente, 1 secretaria, 1 contador, 1 bodeguero, 33 maquiladores, 2 pegadores, 3 planchadores y 2 pulidores.

La población es inferior a 100 personas, se considera adecuado realizar un censo.

### **3.5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Hipótesis: La implementación de un plan de entrenamiento al talento humano, mediante estrategias de capacitación y motivación, que permite maximizar la producción de prendas jeans en la empresa “Confeciones Zuritex”

**CUADRO N° 01**

**3.5.1. Variable independiente: Entrenamiento.**

CONCEPTUALIZACION	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTOS
<p><b>ENTRENAMIENTO.</b> Proceso educacional a corto Plazo mediante el cual la empresa estimula al trabajador a incrementar de manera sistemática y organizada sus conocimientos, habilidades y destrezas para aumentar la eficiencia en la ejecución de las tareas y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución.</p>	Proceso Educativo	Nivel de capacitación	¿Ha recibido Ud. capacitación por parte del empleador?	Encuesta dirigido a los obreros.
	Conocimiento	Nivel de educación	¿Qué tipo de nivel de educación tiene Ud. actualmente?	
	Habilidades	Nivel de práctica	¿Qué nivel de practica usted tiene para realizar sus actividades?	Encuesta dirigido a los obreros.
	Tareas	Nivel de responsabilidad	¿Qué nivel de responsabilidad usted tiene?	Encuesta dirigido a los obreros.

Fuente: Chiavenato, I., (2007) Gestión del Talento Humano. 3ra Edición  
Elaborado: Jessica Razo

**CUADRO N° 02**

**3.5.2. Variable dependiente: Producción**

CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>PRODUCCIÓN</b> Es el proceso de creación de los bienes materiales necesarios para la existencia, producción y el desarrollo de la sociedad.</p>	Proceso	Sistema de producción	¿Qué tipo de sistemas de producción se utilizan en la empresa para la elaboración de la prenda jeans?	Cuestionario / Encuesta / dirigido a los obrero
	Bienes	Productos fabricados	¿Qué bienes materiales produce la empresa?	Cuestionario / Encuesta / dirigido a los obreros
	Desarrollo	Crecimiento personal	¿Su desarrollo personal en la empresa ha mejorado?	
	Producción	Productividad	¿Considera que la producción de la empresa es?	Cuestionario / Encuesta / dirigido a los obreros

Fuente: Chiavenato, I., (2007) Gestión del Talento Humano. 3ra Edición  
Elaborado: Jessica Razo

### 3.6. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUADRO N° 03

TIPOS DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
1. Información Secundaria	1.1. Análisis de Documentos	1.1.1 Libros de: Gestión del Talento Humano, Gestión por competencias, Capacitación y Desarrollo del personal, Administración y Dirección de la Producción. Tesis de Grado. Pagina Web: <a href="http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1353">http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1353</a> <a href="http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1521">http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1521</a>
2. Información Primaria	2.1 Observación	2.1.1 Ficha de observación (Ver Anexo N° 5)
	2.2. Encuesta	2.2.1 Cuestionario (Ver Anexo N° 2)

En la recolección de la información de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta y de la observación.

La encuesta que al igual que la información y la entrevista, está destinada a recopilar información: de ahí que no se debe ver a estas técnicas como competidoras, sino más bien como complementarias, que el investigador combinara en función del tipo de estudio que se propone realizar.

La encuesta es una técnica o una manera de obtener información de la realidad, a través de preguntar o interrogar a una muestra de personas; pero para recoger dicha información se auxilia o se apoya en el CUESTIONARIO.

Cuestionario “no es otra cosa que un conjunto de preguntas, preparadas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la población o su muestra.”

Por lo tanto en la investigación el diseño de la encuesta se basa en conocer las necesidades específicas del personal asegurando la validez y la confiabilidad de los resultados.

Las fichas de observación son instrumentos de la investigación de campo. Se usan cuando el investigador registra la descripción detallada de lugares, personas, o lugares donde se presenta la problemática que formara parte de la investigación y pueden acompañar a una entrevista para reforzar la información, donde va acompañada de un afiche de registro para especificar lugar, fecha o datos que el investigador considere importantes.

### **3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.**

Revisión y codificación de la información.- Para el procesamiento y análisis de la información, se realizó una revisión de las encuestas contestadas por los trabajadores de la empresa, con el propósito de establecer si dicha técnica de investigación ha sido debidamente respondida conforme a todas y cada una de las preguntas.

Categorización y tabulación de la información.- Este elemento se centra en la priorización de la información para luego tabularlas y así detectar información errónea.

Posteriormente, se procedió a realizar el análisis de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Finalmente, la interpretación de los resultados se lo realizó mediante una síntesis de los mismos, con la finalidad de encontrar la información que permitirá el planteamiento de una propuesta de solución frente a la problemática de la empresa.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Una vez aplicada la encuesta a los trabajadores de la empresa obtuvimos información primaria que nos permitió realizar un análisis minucioso con respecto a la problemática presente en la misma.- Se aplicó una encuesta con la finalidad de obtener una información fidedigna; además se realizó observaciones de campo que permitieron palpar el contexto de la empresa

#### **4.2. INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

Consiste en una visualización personal en donde se ponen en práctica los conocimientos profesionales adquiridos y la aplicación de estrategias que permitan una visualización exacta de la situación de la empresa.- Esta información

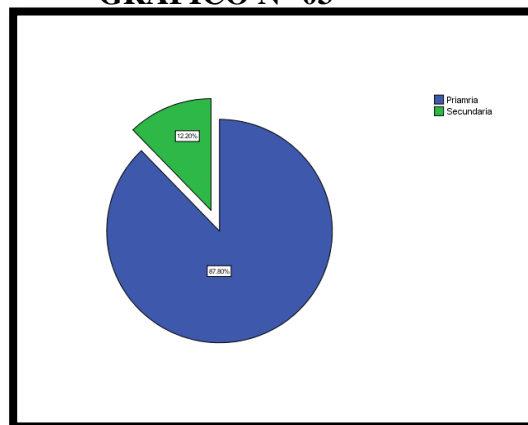
es de vital importancia ya que a través de ella se podrán realizar conclusiones y recomendaciones para la toma adecuada de decisiones para la posible solución del problema.

**Cuadro N° 04; Qué tipo de nivel de educación tiene ud. Actualmente?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Primaria	36	87.8	87.8	87.8
Secundaria	5	12.2	12.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

**GRÁFICO N° 03**



Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

### **Análisis e Interpretación.**

Según las encuestas realizadas el 87,8% de los trabajadores solo han cruzado y terminado la primaria y el 12.2% de los trabajadores han concluido la secundaria.

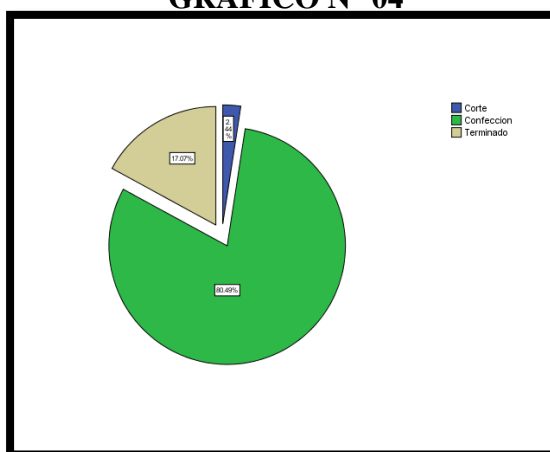
De acuerdo a los porcentajes obtenidos, indican que la gran parte del talento humano que tiene la empresa solo ha podido terminar la primaria, lo cual señala que los obreros solo realizan su trabajo con los conocimientos empíricos, adquiridos gracias al transcurso de su experiencia laboral; con la implementación del plan de capacitación los trabajadores podrán realizar sus actividades de una manera eficiente en el área que ellos se desempeñan.

**Cuadro N°. 05 ¿En qué área usted realiza su trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Corte	1	2.4	2.4	2.4
Confeccion	33	80.5	80.5	82.9
Terminado	7	17.1	17.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

**GRÁFICO N° 04**



Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

### **Análisis e Interpretación.**

Según las encuestas realizadas el 80,5% del talento humano de la empresa realizan su trabajo en la área de la confección de la prenda jeans, el 17,1% realizan su trabajo en la área del terminado y el 2.4% lo realiza en la área de corte.

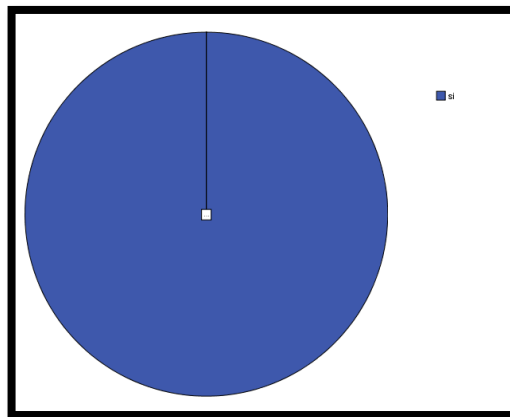
Lo cual nos da a conocer que la mayor parte de los trabajadores que tiene la empresa se dedica al área de la elaboración de la prenda jeans, lo que significa que el plan de capacitación va dirigido especialmente al área de confección, sin dejar de mencionar que también las áreas de terminado y corte tendrán parte de ello; gracias a este plan el área de la elaboración de la prenda jeans maximizará su producción, reducirá devoluciones y cumplirá con las expectativas de los clientes.

### Cuadro N°. 06¿Conoce los tipos de productos que fabrica la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	41	100.0	100.0	100.0

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

GRÁFICO N° 05



Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

### Análisis e Interpretación.

Según las encuestas realizadas el 100% contestó que sí conocen los productos que fabrica la empresa.

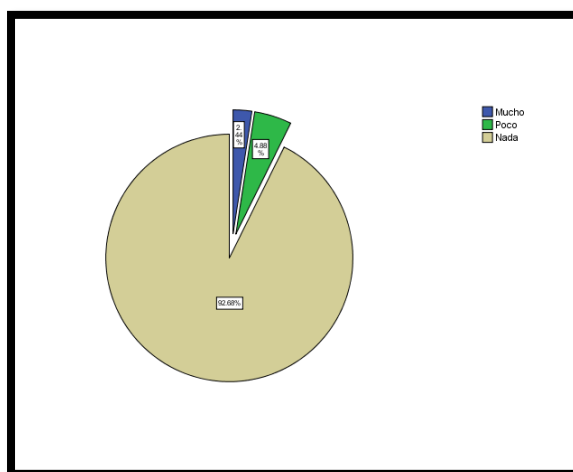
Lo cual nos indica que todos los trabajadores saben que producto confecciona la empresa, ya que tienen años trabajando en la misma, esto nos ayuda a que los trabajadores estén más familiarizados con la labor que ellos realizan diariamente; lo cual permite reducir tiempos muertos en la producción de la prenda jeans.

**Cuadro N°. 07 ¿Ha recibido Ud. entrenamiento por parte del empleador?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	1	2.4	2.4	2.4
	Poco	2	4.9	4.9	7.3
	Nada	38	92.7	92.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

**GRÁFICO N° 06**



Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

**Análisis e Interpretación**

Según las encuestas realizadas indica que el 2.4% de los trabajadores a recibido mucho entrenamiento, el 4.9% dice que ha recibido poco entrenamiento y el 92.7% señala que no ha recibido entrenamiento por parte del empleador.

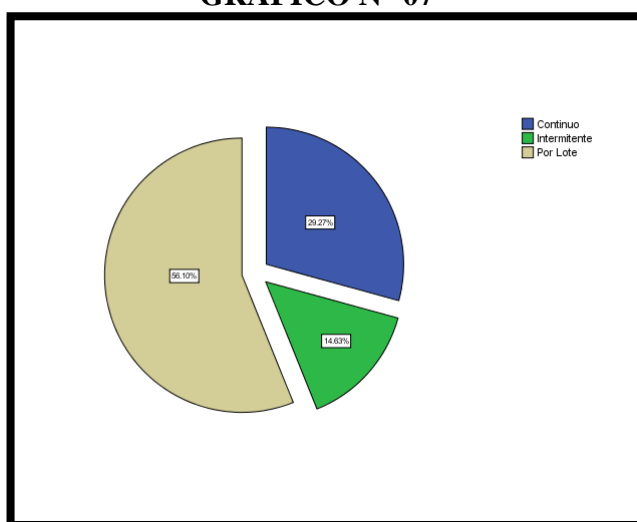
Lo cual indica que la mayoría de los trabajadores no han recibido entrenamiento por parte del empleador, puesto que la escasez de un plan de entrenamiento en la empresa lleva a que los trabajadores no cuenten con este beneficio; de los que contestaron que han recibido poco entrenamiento se refieren a los obtenidos por un empleador diferente; con lo dicho anteriormente es necesario implementar el plan de entrenamiento para que su talento humano reciba conocimientos ya no empíricos o más bien técnico.

**Cuadro N°. 08 ¿Qué tipo de sistemas de producción utilizan en la empresa para la elaboración de la prenda jeans?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Continuo	12	29.3	29.3	29.3
	Intermitente	6	14.6	14.6	43.9
	Por Lote	23	56.1	56.1	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

**GRÁFICO N° 07**



Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

### **Análisis e Interpretación**

Según las encuestas realizadas el 29.3% realiza su trabajo de forma continua, el 14.6% de forma intermitente y el 56.1% por lote.

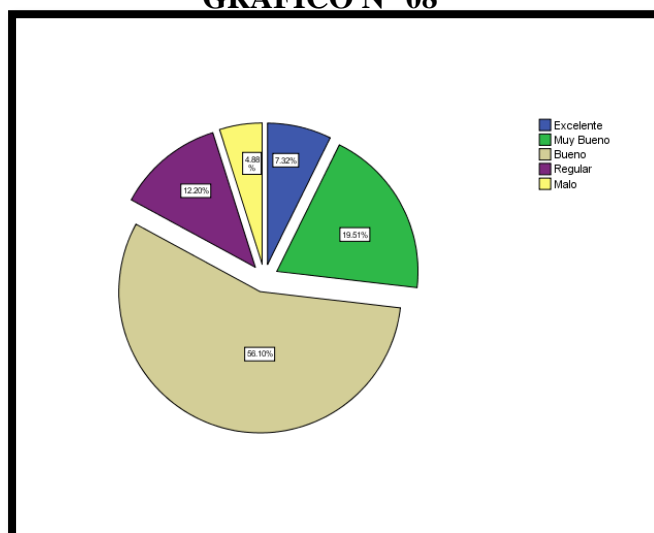
Mediante el gráfico se determina que la mayoría de trabajadores realizan sus actividades por el sistema por lote, lo que significa que el empleado trabaja según su capacidad y rapidez en la confección de jeans, es decir mientras más confeccionan mayor va a ser su remuneración, de tal manera que es necesaria la implementación de un plan de entrenamiento en el área por lote ya que esto genera la reactivación en los demás departamentos como son el continuo y el intermitente.

**Cuadro N°. 09 ¿Qué nivel de práctica usted tiene para realizar sus actividades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	3	7.3	7.3	7.3
	Muy Bueno	8	19.5	19.5	26.8
	Bueno	23	56.1	56.1	82.9
	Regular	5	12.2	12.2	95.1
	Malo	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

**GRÁFICO N° 08**



Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

**Análisis e Interpretación**

Según las encuesta realizadas el 7,3% contestaron excelente, el 19.5% muy bueno, el 56.1% bueno, el 12.2% regular y el 4.9% contesto que era malo.

De acuerdo al análisis señala que los trabajadores son buenos al momento de realizar sus actividades, lo que implica que no lo están haciendo de una manera excelente como quiere el empleador, por ende es necesario implementar el entrenamiento al talento humano de la empresa, para que su trabajo sea excelente.

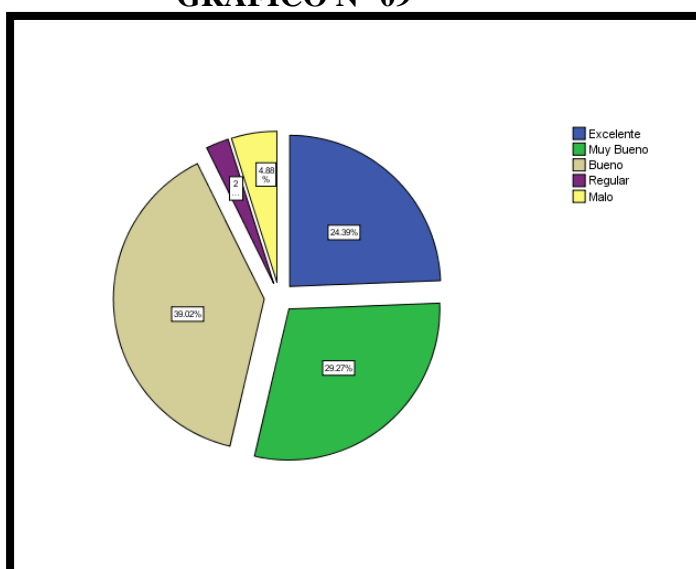
**Cuadro N°. 10 ¿Qué nivel de responsabilidad usted tiene para cumplir con sus tareas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	10	24.4	24.4	24.4
	Muy Bueno	12	29.3	29.3	53.7
	Bueno	16	39.0	39.0	92.7
	Regular	1	2.4	2.4	95.1
	Malo	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”

Elaborado por: Jessica Razo

**GRÁFICO N° 09**



Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”

Elaborado por: Jessica Razo

### **Análisis e Interpretación.**

Según las encuestas realizadas el 39.0% contestaron que tienen una buena responsabilidad el 29.3% contestó que tiene una responsabilidad muy buena el 24.4% considera que es excelente, el 4.9% es malo y el 2.4% se considera que es regular.

En el gráfico indicado, señala que la mayoría de los trabajadores considera que tiene una buena responsabilidad al momento de realizar sus tareas, lo que significa que ayuda mucho a la empresa y aún más si se implementará el plan de entrenamiento, de esta manera la empresa cumpliría con los objetivos deseados de tener una producción más elevada a la que se encuentra en estos momentos.

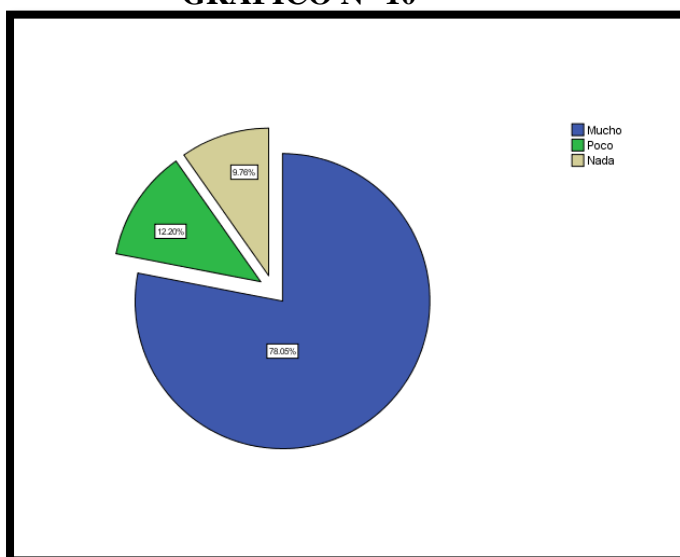


**Cuadro N°. 11 ¿El desarrollo técnico en su lugar de trabajo, necesita de entrenamiento para mejorar su desempeño en la empresa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	32	78.0	78.0	78.0
	Poco	5	12.2	12.2	90.2
	Nada	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

**GRÁFICO N° 10**



Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

**Análisis e Interpretación.**

Según las encuestas realizadas el 78% contestó que si necesita entrenarse, el 12.2% contesto poco y el 9.8 contesto que no necesita capacitarse.

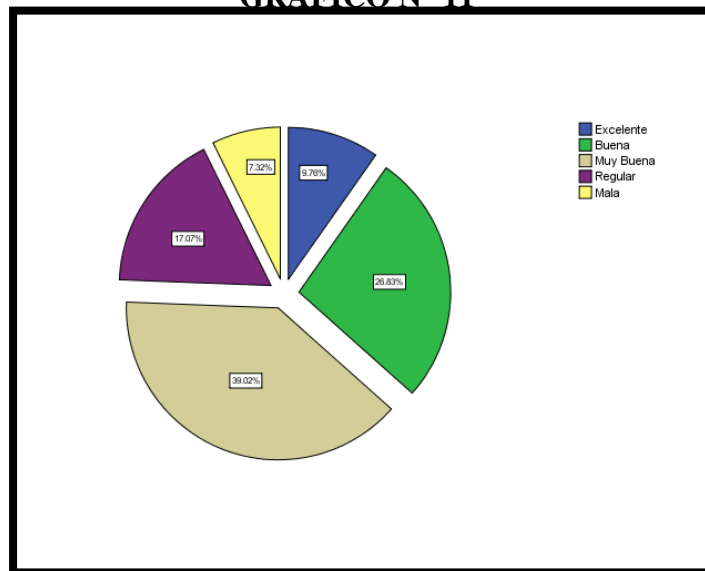
Según los resultados arrojados en la encuesta podemos mencionar que los trabajadores necesitan de un plan de entrenamiento para desarrollar mejores técnicas en su área de trabajo debido a la necesidad que requiere el mercado.

**Cuadro N°. 12 ¿Considera que la producción de la empresa es?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	4	9.8	9.8	9.8
	Muy Buena	11	26.8	26.8	36.6
	Buena	16	39.0	39.0	75.6
	Regular	7	17.1	17.1	92.7
	Mala	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

**GRÁFICO N° 11**



Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

### **Análisis e interpretación**

Según las encuestas realizadas el 39% de los obreros contestaron que la producción es buena, el 26.8% contestó que es muy buena, el 17.1% regular, el 9.8% excelente y el 7.3% contestó que es mala.

Este análisis indica que la producción de la empresa es buena, expectativa no muy deseada ya que toda empresa quiere y desea que su producto sea excelente para poder competir dentro del mercado, esto se lograría con la implementación del plan de entrenamiento en la empresa.

### **4.3. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

La verificación de la Hipótesis se refiere a la relación que debe existir entre la variable dependiente con la independiente, en este caso el plan de entrenamiento del talento humano con la producción de prendas jeans. Para lo cual se realizó una prueba estadística, donde aplicamos el chií-cuadrado esto nos ayudó a saber si tiene relación las variables dichas.

#### **4.3.1. Formulación de la Hipótesis**

Ho: El Plan de Entrenamiento al Talento Humano no incide en la producción de prendas jeans en la empresa “Confecciones Zuritex”.

Ha: El Plan de Entrenamiento al Talento Humano si incide en la producción de prendas jeans en la empresa “Confecciones Zuritex”.

#### **Nivel de Significación**

El nivel de significación con el que se trabajó en la investigación es del 5%.

#### **4.3.2. Prueba Estadística**

Para verificar la hipótesis se utilizó la prueba del Chi-cuadrado que es la siguiente:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

En donde:

X<sup>2</sup> = Chi-cuadrado

Σ = Sumatoria

f<sub>o</sub> = Frecuencia Observada

f<sub>e</sub> = Frecuencia Esperada

Preguntas consideradas para la comprobación de la hipótesis.

Pregunta N° 06

¿Qué nivel de práctica usted tiene para realizar sus actividades?

Excelente

Muy Bueno

Bueno

Regular

Malo

Pregunta N° 09

¿Considera que la producción de la empresa es?

Excelente

Muy Bueno

Bueno

Regular

Malo

### CUADRO N°. 13

#### Frecuencias Observadas

	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	TOTAL
PREGUNTA 06	3	8	23	5	2	41
PREGUNTA 09	4	11	16	7	3	41
TOTAL	7	19	39	12	5	82

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”  
Elaborado por: Jessica Razo

### 4.3.3. Cálculo del grado de libertad

El grado de libertad es igual a la multiplicación del número de las filas menos uno por el número de las columnas menos uno.

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

$$Gl= (5-1)(2-1)$$

$$Gl= (4)(1)$$

$$Gl= 4$$

Dónde:

Gl= grados de libertad

C= Columnas de la tabla

F= Hilera de la tabla

Entonces tenemos que Gl= 4; y el nivel de significación es =0,05; en la tabla H de distribución Chi-cuadrado que equivale a 9,49; por lo tanto:

**CUADRO N°. 14**

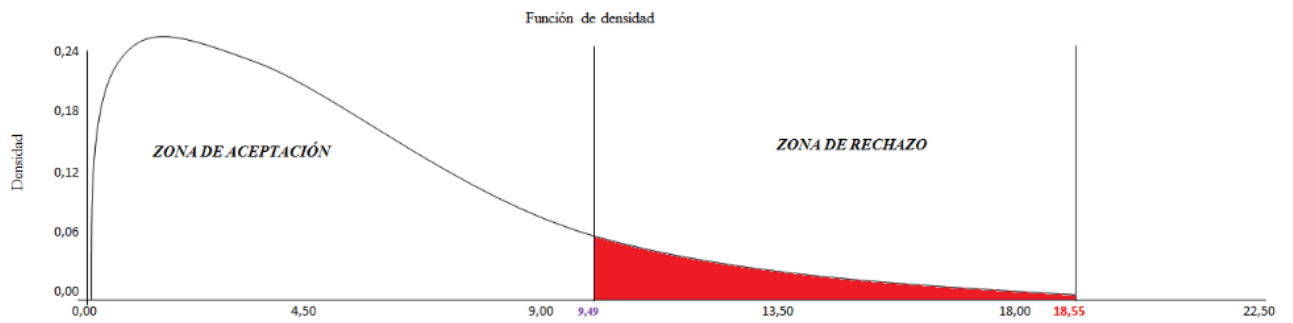
#### Frecuencia Esperada

O	E	O-E	(O-E) <sup>2</sup>	(O-E) <sup>2</sup> /E
3	3.5	-0.5	0.25	0.07
8	9.5	-1.5	2.25	0.24
23	19.5	3.5	12.25	0.63
5	6	-1	1	0.17
2	2.5	-0.5	0.25	0.10
4	3.5	0.5	0.25	0.07
11	9.5	1.5	2.25	1.27
16	19.5	-3.5	12.25	2.48
7	6	1	1	4.72
3	2.5	0.5	0.25	8.81
				18.55

Fuente: Empresa "Confecciones Zuritex"  
Elaborado por: Jessica Razo

#### 4.3.4. Decisión Final

GRÁFICO N° 12



El valor  $X^2_{t=9,49} < X^2 = 18,55$ ; por tanto se acepta la hipótesis alterna, es decir se considera la implantación de un plan de entrenamiento al talento humano, que permite incrementar la producción de prendas jeans en la empresa Confecciones Zuritex.

## **CAPÍTULO V**

### **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

Con el estudio realizado a la empresa Confecciones Zuritex, ha permitido establecer las siguientes conclusiones:

- Se observa que en la empresa Confecciones Zuritex, no se aplica técnicas ni estrategias de entrenamiento para el talento humano, por lo que es necesario implementarla y de esta manera se obtendrá una mejor prenda jeans que cubrirá con las expectativas de los clientes.

- Con la aplicación de las Técnicas y Estrategias al Talento Humano se podrá ejercer un mayor control en cada una de las áreas; ya que al momento no cubre con las expectativas para la elaboración de la prenda jeans.
- A través de la aplicación de técnicas y estrategias de entrenamiento en la empresa se obtendrá una mayor organización en sus áreas de trabajo para que la producción se la realiza con mayor eficiencia y rapidez para la elaboración de las prendas jeans.
- La implementación de técnicas y estrategias de entrenamiento al talento humano permitirá maximizar la producción de la prenda jeans.
- Finalmente los planes y estrategias que se implementará ayudará a fomentar el trabajo en equipo mejorando la relación entre obreros-obreros y obreros-empleador.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

- Identificar las áreas de la producción de la empresa Confecciones Zuritex que requieren entrenamiento, organizando reuniones con el personal para que se explique las necesidades de los obreros y así la empresa sugiera cambios e ideas para la mejora de todos.
- Contar con personal flexible que pueda adaptarse a un plan de entrenamiento para brindarle nuevos conocimientos y técnicas para realizar su trabajo de manera eficiente.
- Proporcionar a los obreros un plan de entrenamiento para ejecutar sus tareas de manera eficiente y eficaz, facilitando un progreso de trabajo generando la maximización de la producción.



- Al aplicar el plan de entrenamiento nos permitirá crear una descentralización de las funciones entre todos los obreros que integran la empresa, y se logrará inducir al empoderamiento de actividades para maximizar la producción.
- Se recomienda a la empresa Confecciones Zuritex la implementación de un plan de entrenamiento para obtener un producto excelente en calidad, variedad y precio, y así la empresa pueda competir en el mercado con la finalidad de mantener al cliente y adquirir a clientes potenciales.

## **CAPÍTULO VI**

### **6. PROPUESTA**

#### **6.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA**

Desarrollar un plan de entrenamiento que permita mejorar la producción de prendas jeans en la empresa Confecciones Zuritex.

#### **6.2. DATOS INFORMATIVOS**

**Institución Ejecutora:** Empresa “Confecciones Zuritex” de la ciudad de Pelileo

**Beneficiarios:** Empresa, Directivos y Obreros

**Ubicación:** Cantón San Pedro de Pelileo, Parroquia Benítez, Barrio Azabache.

**Tiempo estimado para la ejecución:**

Inicio: Marzo de 2013

**Responsable:** Jessica Razo

**Equipo Técnico Responsable:** Gerente de la Empresa, Jefe de RR.HH

### **6.3. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA**

En la investigación de campo que se realizó en la empresa Confecciones Zuritex y al analizar los datos obtenidos se llega a la conclusión de que es muy necesario que en la empresa cuente con un Plan de entrenamiento al talento humano, para lograr la maximización de la producción de prendas jeans.

La implementación de este Plan de entrenamiento al Talento Humano, permitirá que los trabajadores mejoren su actividad de trabajo donde realizaran sus labores de una forma eficiente lo que permitirá obtener mejores resultados y así podrán contribuir al logro de objetivos y metas de la empresa.

Es de vital importancia que el Talento Humano al momento de recibir dicha capacitación llene sus expectativas, satisfaciendo todas sus necesidades y generando un mejor desempeño en todas las áreas de trabajo, así lograr la maximización de la producción y el crecimiento económico de la empresa.

### **6.4. JUSTIFICACIÓN**

Cuando se requiere progresar en una organización es primordial reconocer que el Talento Humano es una base fundamental para el éxito. Por lo tanto el entrenamiento es importante para motivar al personal y el trabajo se lo realizará satisfactoriamente por el trabajador.

El fin de la presente propuesta tiene como propósito entregar a la empresa Confecciones Zuritex un Plan de Capacitación para el Talento humano, con el fin de mejorar la producción de prendas jeans acorde a las exigencias y necesidades de los clientes, el entrenamiento determinara el alto desarrollo del perfil competitivo para así posicionar a la empresa como referente de calidad a través de la proyección de un producto de calidad.

Contar con el personal idóneo y en el momento oportuno constituye hoy en día uno de los principales desafíos de las organizaciones, el cual es el de potenciar el eficiente desarrollo y formación del obrero para obtener el nivel de eficiencia, participación y satisfacción laboral.

## **6.5. OBJETIVOS**

### **6.5.1. Objetivo General**

Desarrollar el Plan de entrenamiento para el departamento de producción de la empresa Confecciones Zuritex.

### **6.5.2. Objetivo Especifico.**

- Determinar las funciones y actividades del Talento Humano en el área de producción.
- Diseñar los elementos que contiene cada fase del entrenamiento
- Establecer estrategias en las áreas de producción con el fin de desarrollar habilidades y destrezas en el talento humano.

## **6.6. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD**

### **6.6.1. Política**

La presente propuesta es realizable, ya que las empresas del sector textil en el Ecuador aportan la mayor parte de la economía del país, además el gobierno ecuatoriano nos brinda apertura a la producción nacional, otorgando la facilidad de créditos y bonos para así ser competitivo en el ecuador y evitando el producto extranjero.

### **6.6.2. Económica-Financiera**

La empresa cuenta con la accesibilidad de crédito, gracias a esto puede cubrir cualquier necesidad e inconveniente que se presente en el transcurso de su vida organizacional, por tanto es factible trabajar en esta propuesta porque incrementa la rentabilidad de la empresa a través de altos rangos de producción.

### **6.6.3. Social-Cultural**

La propuesta en el ámbito socio-cultural es factible ya que del producto que brinda la empresa, depende que cubra con las necesidades y expectativas del cliente, con esto asegura la fidelidad del mismo, es decir proporcionando productos innovadores y actuales.

### **6.6.4. Tecnológica**

La empresa cuenta con una tecnología adecuada para la realización de actividades donde el trabajador se puede desempeñar de una mejor manera para la consecución de los objetivos planteados por la empresa.

### **6.6.5. Legal**

Las leyes dispuestas para las empresas textiles son de gran ayuda para el crecimiento económico y social, donde la empresa confecciones Zuritex cumple con las normas velando por el interés de la misma.

Las formas legales son de gran importancia ya que de manera directa o indirectamente son parte de la industria textil y confección ecuatoriana, ya que de acuerdo al código de trabajo regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones del trabajador. Por tanto la empresa tiene buen conocimiento de la vital importancia dichas leyes para cumplir con el objetivo planteado.

### **6.6.6. Organización**

La propuesta planteada si cumple con los parámetros establecidos, para el cumplimiento de los objetivos que se obtendrán a largo plazo.

### **6.6.7. Equidad de Género**

La empresa brindará la apertura disponible al personal que se presente con las capacidades aptas para la realización de las actividades que la empresa posee, sin la restricción de género o color que tengan.

## **6.7. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA – TÉCNICA**

### **a) Entrenamiento**

MCGEHEE W (2008) Se refiere a la adquisición de conocimiento, habilidades, y capacidades como resultado de la enseñanza de habilidades vocacionales o prácticas y conocimiento relacionado con aptitudes que encierran cierta utilidad.

CHIAVENATO IDALBERTO (2007) Un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos.

Idalberto Chiavenato p.305-321

Entrenamiento es la repetición mecánica de un acto bueno o malo

(David Manuel).

El entrenamiento se enfoca hacia el cargo actual y busca mejorar las habilidades y capacidades relacionadas con el desempeño inmediato del cargo.

La mayoría de programas de entrenamiento se concentra en transmitir información al obrero sobre la organización, sus productos, sus servicios, sus clientes, sus competidores, etc.

Las cuatro clases de cambio de comportamiento logrado mediante el entrenamiento.

**1. Transmisión de información:** Aumentar el conocimiento de las personas, información sobre la organización, sus productos, políticas.

**2. Desarrollo de habilidades:** Mejorar las habilidades y destrezas, capacitar para la ejecución operación de tareas, manejo de equipos, máquinas y herramientas.

**3. Desarrollo de actitudes:** Desarrollar o modificar el comportamiento: Cambio de actitudes negativas a actitudes favorables, de toma de conciencia y sensibilidades con las personas, con los clientes internos y externos.

**4. Desarrollo de Conceptos:** Elevar el nivel de abstracción, desarrollo ideas y conceptos para ayudar a las personas a pensar en términos

Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Martha Ales, 6ediciospag. 309.012

## b) **Adiestramiento**

Idalberto Chiavenato p.305-321 Adiestramiento es el proceso mediante el cual se estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad.

(Ezequiel Macías) Adiestramiento es, la acción que se efectúa para adquirir una determinada destreza, habilidad o capacidad o para el desarrollo de la misma. Yo adiestro mi lenguaje día a día, ya que lo utilizo a diario, aunque no me dé cuenta de ello, lo hago inconscientemente. Entrenar es, seguir un plan rutinario durante un determinado tiempo para desarrollar habilidades básicas, las cuales servirán de cimientos para lograr el "adiestramiento"

**c) Estrategias**

Joaquin Rodriguez Valencia (p. 118). La estrategia es el programa general que se traza para alcanzar los objetivos y cumplir la misión de la empresa. La palabra programa general implica que los administradores de personal desempeñan un papel activo, consistente y racional en la formulación de las estrategias. Esta crea una dirección unificada para la organización en términos de sus muchos objetivos y guía el empleo de los recursos humanos que se usan para alcanzarlos.

**d) Habilidades**

La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.

**e) Actitudes**

La actitud es la disposición voluntaria de una persona frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta.

**f) Aptitudes**

Se conoce como aptitud a aquella capacidad y la buena disposición que una persona ostenta para desempeñarse o ejercer determinada tarea, empleo o función.

**g) Destrezas**

La destreza es la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada cosa, trabajo o actividad, la destreza está vinculada a trabajos físicos o manuales.



**h) Innovación**

Real Academia Española. Creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado.

**i) Conocimientos**

El conocimiento es la sumatoria de las representaciones abstractas que se poseen sobre un aspecto de la realidad. En este sentido, el conocimiento es una suerte de “mapa” conceptual que se distingue del “territorio” o realidad.

**j) Razonamiento básico**

El razonamiento es el conjunto de actividades mentales que consiste en la conexión de ideas de acuerdo a ciertas reglas y que darán apoyo o justificarán una idea. En otras palabras más simples, el razonamiento es la facultad humana que permite resolver problemas.

**k) Valores**

Martha Alles (pag.397). Aquellos principios que presentan el sentir de la organización, sus objetivos y prioridades estratégicas.

**l) Procesos de producción**

CUMMINY GS, WORLEY. (2010) El proceso se vigilia leyendo los calibradores colocados en todos los sistemas de producción y analiza las muestras en laboratorios de control de calidad en cada departamento de procesos para que permita garantizar la calidad y el flujo continuo.

**m) Control de calidad**

Joaquin Rodriguez Valencia. Es el conjunto de técnicas y actividades de acción operativa que se utilizan, actualmente, para evaluar los requisitos que se deben cumplir respecto de la calidad del producto o servicio, cuya responsabilidad recae, específicamente, en el trabajador competente. Un factor importante para el funcionamiento de una organización es la calidad de sus productos y servicios. Se debe tener siempre en cuenta, los aspectos que inciden en ellas:

- SUPERVISIÓN Y TRABAJADORES CALIFICADOS. La supervisión de Manufactura y el personal de la planta, influyen decisivamente en la fabricación.
- INSPECCIÓN Y ESPECIFICACIONES TÉCNICAS. La inspección y pruebas funcionales comprueban el cumplimiento con las especificaciones técnicas.
- INSTALACIÓN Y SERVICIO DEL PRODUCTO. La instalación y el servicio del producto ayudarán a lograr el funcionamiento correcto, de acuerdo a las especificaciones y por el control de mantenimiento adecuado.
- MEJORA EN LA CALIDAD. Cada esfuerzo y mejora que se realice hacia la calidad y por mantenerla, significará un cambio positivo para el equipo de trabajadores de la empresa

**n) Productos defectuosos**

Martha Alles. Se entenderá por producto defectuoso aquél que no ofrezca la seguridad que cabría legítimamente esperar, teniendo en cuenta todas las circunstancias y, especialmente, su presentación, el uso razonablemente previsible del mismo y el momento de su puesta en circulación.

**o) Desperdicios**

Levy-Leboyer, C, (2010). Se llama desperdicio a cualquier ineficiencia en el uso de equipo, material, trabajo, o capital en cantidades que son consideradas como necesarias en la producción de una construcción. Incluye tanto la incidencia de material perdido y la ejecución de trabajo innecesario, lo que origina costos adicionales y no agrega valor al producto. El originar costos y no generar valor, es la base del concepto de desperdicio.

Se distingue un desperdicio inevitable como aquel en que la inversión para evitarlo es mayor que la economía que produce. Un desperdicio evitable cuando el costo del desperdicio es más alto que el costo para prevenirlo. La proporción de estos desperdicios depende de la empresa y de la obra en particular, y está asociado al desarrollo tecnológico.

**p) Clasificación de desperdicios**

Heizer, J, (2009). Pueden ser clasificados de acuerdo a su origen (identificando su causa). Aunque se evidencie durante el proceso productivo puede deberse a la manufactura de materiales, el entrenamiento, el diseño, el suministro de materiales, la planeación.

La clasificación propuesta en el estudio es por naturaleza, por considerar que es de más fácil entendimiento por los administradores y para evitarla. Se puede contrastar con la clasificación original del Lean Producción.

“ **Sobreproducción**

Una cantidad mayor que la requerida o antes de tiempo. Incluye desperdicios de materiales, horas de trabajo o uso de equipo. Produce inventarios de productos sin terminar o aún su pérdida.

“ Sustitución

Corresponde al desperdicio de dinero al emplear material más caro que otro de igual desempeño. O de tareas simples por un trabajador calificado. O uso innecesario de un equipo sofisticado.

“ Tiempo de espera

Tiempos muertos por falta de sincronización y disponibilidad de materiales. O tasa de producción en diferentes grupos o equipos. Demoras por carencia de materiales, o falta de espacio para trabajo.

“ Transporte

En el movimiento interno de material. Excesivo manipuleo. Uso de equipo inadecuado. Recorridos deficientes. Producto de un pobre trazado y carencia de planeación. Se pierden horas de trabajo, energía, espacio y de material durante el transporte.

“ Procesamiento

Relacionado directamente con la tecnología empleada en la realización de tareas o partidas específicas. En colocación de materiales.

“ Inventarios

En exceso o innecesarios que conduce a pérdidas de material (por deterioro, condiciones inadecuadas, robo, vandalismo) y pérdidas monetarias por capital sin uso. Resultante de falta de planeación y desconocimiento de las cantidades necesarias.

“ Movimiento

Innecesarios o ineficientes hechos por los trabajadores. Involucra uso inadecuado de equipo, métodos de trabajo poco efectivos o deficiencias de arreglo del lugar de trabajo.

“ Producción de productos defectuosos

El producto final no cumple los requerimientos de calidad. Podría conducir a re-trabajos, introducción de material innecesario por resanes. Debido a diseños y especificaciones pobres, carencia de planeación y control, falta de coherencia entre el diseño y la producción.

**q) Mantenimiento de maquinarias y herramientas**

Martha Alles. Las máquinas, herramientas ya sean de cualquier tipo o marca, requieren de un mantenimiento para su buen funcionamiento.

Es necesario realizar mantenimientos para evitar importantes averías y posteriores sobrecostos. Se puede personalizar un servicio de mantenimiento para cada una de las máquinas.

**r) Parámetros 5s**

Se le llama 5s debido a que sus pasos inician con la letra " S " en el idioma japonés, están se detallan a continuación:

**CUADRO N° 15**

	<b>Español</b>	<b>Inglés</b>
Seiri:	Separar	Short
Seiton:	Ordenar	Set in order
Seiso:	Limpiar	Shine
Seiketsu:	Estandarizar	Standardize
Shitsuke:	Disciplina	Sustain

**Paso 1. Seiri-Separar:**

**Seiri.** Se basa en la clasificación de las cosas que son necesarias y las cosas que son innecesarias. Es sorprendente ver claramente que al hacer esto se encuentran cosas que no se usan como por ejemplo piezas dañadas de la máquina que se dejaron ahí luego de los arreglos y deberían ser eliminados. También se puede observar elementos que su frecuencia de uso no es muy frecuente como cada 3 a 4 meses y elementos con frecuencia diaria. Si tiene estas herramientas con poco uso es bueno tenerlas en un área de almacenamiento que no esté muy cerca de la

operación y las de uso frecuente en forma diaria se deben dejar en el lugar cerca del trabajador que la requiera.

### **Paso 2. Seiton-Ordenar:**

Una vez que sabemos cuáles son los elementos que se usan con mayor frecuencia debemos en este paso darles una ubicación y determinar una cantidad específica. Para darles la ubicación específica se debe demarcar las zonas donde se utiliza el material en proceso, demarcación de los pasillos alrededor de la máquina para no tener ningún obstáculo en el flujo de materiales.

Si el operador cuenta con herramientas, estas pueden colocarse en un lugar asignado solo para herramientas. Cabe destacar que es bueno siempre realizar un análisis de método para establecer donde colocar las cosas y así mejorar los tiempos de producción al tener las herramientas en el lugar más accesible posible. En tanto a la cantidad específica de cada elemento es de acuerdo a su frecuencia de uso, con el fin de no tener suficiente inventario de algún elemento que perjudique la eficiencia del proceso.

### **Paso 3. Seiso-Limpiar:**

**Seiso o limpieza del área.** Los trabajadores de cada área deben limpiar a todo su alrededor. En algunas empresas no solamente se hace esto sino que además toman un día a la semana para que la gerencia se tome el tiempo de limpiar cierta área con el propósito de identificar el nivel de 5s y mejorarlo en forma continua.

Es bueno que para la limpieza de área se tome en cuenta la frecuencia de limpieza necesaria y que los utensilios siempre estén cerca del trabajador.

### **Paso 4. Seiketsu-Estandarizar:**

Esta fase de la filosofía es esencial para que la empresa nunca pierda las cosas ya ganadas por las tres fases anteriores. Para lograr esto es bueno que se defina en cada área como se debe de ver ésta, quien es el responsable del área y la

frecuencia de su limpieza si es necesaria. Los trabajadores son las personas idóneas para establecer los estándares de su respectiva área y es recomendable que lo hagan de la manera más visual posible como fotos o videos.

#### **Paso 5. Shitsuke-Disciplina:**

Al tener las 4 fases anteriores bien establecidas en la empresa se deben llevar a un nivel en el cuál llegue a ser parte de la cultura de los trabajadores. Entre las cosas que se destacan aquí es que los trabajadores no dejan que nadie se salga de los procedimientos establecidos por ellos para poder seguir el estándar ya creado. Por ejemplo si alguien pasa y tira una basura en el área de ellos entonces se aproximan a la persona y le comentan sobre las 5s y si alguien de otro departamento causa un error ellos mismos lo arreglan inmediatamente y le avisan a la persona.

En esta parte los trabajadores por sí solos mantienen su área ya que saben el beneficio de tenerlo con 5s.

#### **s) Áreas de trabajo**

Grados, J, (2008). El área de trabajo, tanto virtual como real, debe contar con las herramientas y comodidades necesarias para un buen desarrollo de las actividades.

### **6.8. METODOLOGIA, MODELO OPERATIVO**

Para desarrollar la propuesta se utiliza el siguiente esquema, especificado en el siguiente flujograma:

**GRÁFICO N° 13**



Elaborado por: Jessica Razo

### **6.8.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN INTERNA**

El conocimiento de la estructura de la empresa servirá para identificar las distintas fortalezas y debilidades de la empresa, a través de:

#### **MISIÓN**

“Su misión es producir y comercializar prendas de vestir para damas, caballeros y niños desarrollando así, el valor de nuestra marca, preocupados siempre en la calidad de dichos productos.”

#### **VISIÓN**

“Su visión ser líder nacional en la producción y comercialización de prendas de vestir jeans, para así garantizar una constante evolución en el desarrollo de su



gente, su tecnología y sus clientes a través de la integración, la excelencia y la calidad, tratando de ser la opción favorita del consumidor final.”

### **VALORES INSTITUCIONALES**

- **PUNTUALIDAD:** El producto será entregado a los clientes dentro de las fechas ofrecidas, principalmente si hay temporadas de fiestas y eventos de tradición.
- **PROFESIONALISMO:** La relación entre la empresa y los clientes es estrictamente comercial.
- **HONRADEZ:** La empresa se compromete y garantiza a los clientes: la calidad de producto y el sostenimiento del crédito.
- **ÉTICA:** La empresa se compromete a no divulgar sin motivo la situación económica financiera de sus clientes.
- **HONESTIDAD:** Se proporcionará bajo las más estrictas normas de honestidad, el producto ofrecido y contratado.

### **VALORES CORPORATIVOS I**

- ✓ Pensamos, nos comportamos y actuamos de manera integrada.
- ✓ Escuchamos y atendemos a nuestros clientes
- ✓ Enfrentamos los cambios y retos con honestidad, flexibilidad, adaptación y entrega al trabajo.
- ✓ Nos desarrollamos dentro de la empresa para así poder obtener un mejor nivel de vida entre nuestro trabajo y familia.

### **VALORES CORPORATIVOS II**

- Responsabilidad.
- Honestidad.
- Compromiso.
- Trabajo en equipo.

- Calidad.
- Servicio.
- Lealtad.
- Profesionalismo.
- Disposición al cambio.
- Respeto.
- Calidad humana.
- Creatividad

#### **6.8.1.1. IDENTIFICACIÓN DEL FODA**

Esta etapa consiste en que en la empresa conozca su situación actual a través de un estudio interno por medio del FODA para tener claro cuáles son sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para lo cual se ha determinado hacer un cuadro con aspectos generales que afectan o benefician a dicha empresa.

Las fortalezas (factores internos positivos) son fuerzas impulsadoras que contribuyen positivamente a la gestión de la empresa, y las debilidades (factores internos negativos) en cambio, son fuerzas que obstaculizan o problemas que impiden incrementar la productividad en la empresa.

El análisis interno permite identificar las fortalezas para impulsarlas y las debilidades para eliminarlas o corregirlas.

#### **6.8.1.2. ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD**

##### **MATRIZ FODA**

El método FODA es un análisis de vulnerabilidad que se utiliza para determinar el desempeño de la organización ante una situación crítica específica que está afectando a la Empresa.

Por último el otro elemento es encontrar el mejor acoplamiento entre las ventajas competitivas, las comparativas y los nichos que están al alcance

### CUADRO N°. 16

#### ANALISIS FODA DE LA EMPRESA CONFECCIONES ZURITEX

	<b>OPORTUNIDADES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apoyo del gobierno a las microempresas.</li> <li>2. Ubicación geográfica</li> <li>3. Identificación de nuevos nichos de mercado</li> <li>4. Nuevos insumos</li> <li>5. Financiamiento económico</li> <li>6. Productos innovadores</li> </ol>	<b>AMENAZAS</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Automatización de procesos como medio para reducir desperdicios</li> <li>2.- Competencia</li> <li>3.- Empresas que realizan capacitación al talento humano</li> <li>4.- Aparición de nuevos competidores</li> <li>5.- Empresa con áreas bien distribuidas</li> <li>6.- Plan de capacitación para el talento humano</li> </ol>
	<b>ESTRATEGIAS FO</b>	<b>ESTRATEGIAS FA</b>
<b>FORTALEZAS</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento y experiencia en el sector.</li> <li>2. Capacitación al talento humano-</li> <li>3. Acceso al capital cuando lo requiera.</li> <li>4. Estabilidad laboral.</li> <li>5. Disponibilidad de proveedores e insumos.</li> <li>6. Introducción en el mercado.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprovechar la disponibilidad de capital para generar productos innovadores, para la introducción en el mercado.</li> <li>2.- Identificar nuevos nichos de mercado con el conocimiento y experiencia en el sector.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitar al talento Humano para la automatización de procesos como medio para reducir desperdicios.</li> <li>2.-Hacer frente a la aparición de nuevos competidores mediante la estabilidad laboral de la empresa.</li> </ol>
	<b>ESTRATEGIAS DO</b>	<b>ESTRATEGIAS DA</b>
<b>DEBILIDADES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Mal manejo de los desperdicios.</li> <li>2.- No existe una adecuada distribución para las áreas de trabajo.</li> <li>3.- No existe un sistema de producción adecuado.</li> <li>4.- Productos defectuosos.</li> <li>5.- Mantenimiento de maquinaria y herramientas.</li> <li>6.- Orden en la áreas de trabajo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar un plan de mantenimiento de maquinaria y herramientas mediante el financiamiento económico que posee la empresa.</li> <li>2. Eliminar productos defectuosos con la utilización de nuevos insumos en el mercado.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utilizar parámetros de distribución de las áreas de trabajo para hacer frente a la competencia.</li> <li>2. Realizar la capacitación al talento humano para contrarrestar el mal manejo de los desperdicios.</li> </ol>

ELABORADO POR: Jessica Razo

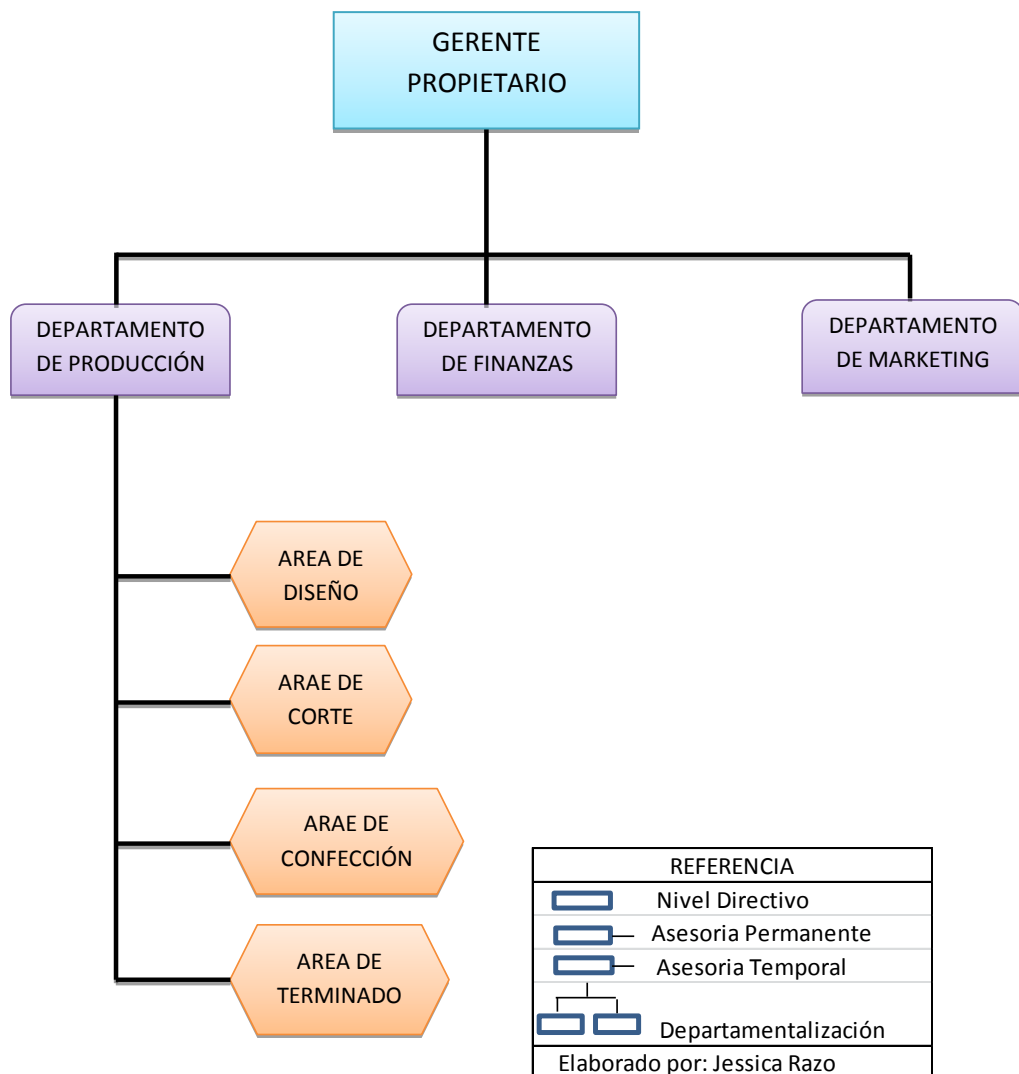
### 6.8.1.3. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

Estructura Organizacional de la empresa Confecciones Zuritex

## EMPRESA “CONFECCIONES ZURITEX”

### ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

GRÁFICO N°. 14



FUENTE: Empresa Confecciones Zuritex

Elaborado por: Jessica Razo

#### **6.8.1.4. Actividades de las áreas**

##### **ÁREA DE DISEÑO**

Método de control de Diseños por tallas: es el método más amigable y fácil de entender para todo el personal, ayuda a comprender cuál es el diseño que debe realizar primero.

Este método depende del tiempo del mercado es decir hay temporadas que salen más diseños de hombre que de mujer o de niños es decir la tela se debe manejar de acuerdo al tipo de requerimiento del cliente.

Se procede a diseñar de la siguiente manera:

- En el computador se realiza el diseño del pantalón.
- Se imprime el trazado del diseño en plotter.
- Una vez impreso el diseño se dobla la tela y se coloca el trazo encima de la tela.
- El diseño queda listo para el área de cortado.

##### **ÁREA DE CORTADO**

En el área de cortado el personal posee una maquina llamada cortadora el cual una vez entregado el diseño debe proceder de la siguiente manera.

- El diseñador le entrega el trazado con la tela respectiva.
- El obrero cortador está listo con la maquina cortadora y empieza a dar forma de una manera que la tela no se desperdicie.
- Revisa cada una de las piezas y da paso a la siguiente área.

## **ÁREA DE CONFECCIÓN**

Una vez que las piezas están listas y debidamente verificadas su calidad pasa al área de confeccionado donde:

- costura del bolsillo de la parte posterior izquierda.
- Unión del bolsillo a la parte posterior izquierda del pantalón.
- Costura del bolsillo de la parte posterior derecha y unión de esta a la parte posterior derecha del pantalón
- Costura del borde del bolsillo delantero derecho
- Se cose la cremallera
- Unión de las 2 piernas delanteras
- Unión de la cremallera a la parte delantera del pantalón
- Costura de la vasta delantera
- Costura de la vasta y elevación de la parte trasera del pantalón
- Unión de las piernas delanteras y traseras
- Costura de la banda o tira de la cintura
- Unión de la tira de la cintura al pantalón
- Costura de la etiqueta de cuero
- Costura del ojal
- Costura del atracado

## **ÁREA DE TERMINADO**

Una vez terminado el pantalón y revisado su calidad se realiza el siguiente paso que es del terminado que consiste en:

- Pegado del botón
- Pegado de remache
- Pulir
- Planchado
- Enfundado

- Almacenado

Una vez que todo el producto no haya salido defectuoso se almacena y está listo para su distribución sin inconvenientes ni devoluciones, ya que el producto está debidamente clasificado y constatado su calidad.

### 6.8.2. Planeación del Entrenamiento para el área de producción.

CUADRO N °17

ÁREAS	FUNCIONES	ENTRENAMIENTO TÉCNICA		
		Orientada al contenido	Orientada al proceso	Mixta
Área de diseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño del pantalón en el computador</li> <li>• Impresión del trazado de diseño en plotter</li> <li>• Doble de tela y colocación del trazo encima</li> </ul>	X		
Área de corte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trazado con tela respectiva</li> <li>• Corte y forma de la tela sin desperdicios</li> <li>• Revisión de las piezas</li> </ul>		X	
Área de confección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costura de bolsillo</li> <li>• Unión del bolsillo</li> <li>• Cosida de cremallera</li> <li>• Unión de las piernas</li> <li>• Unión de cremallera</li> <li>• Costura de las bastas</li> <li>• Unión de la tira de la cintura al pantalón</li> <li>• Costura de la banda</li> <li>• Costura del ojal</li> </ul>			X
Área de terminado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegado del botón</li> <li>• Pegado del remache</li> <li>• Pulir</li> <li>• Planchado</li> <li>• Enfundado</li> <li>• Almacenado</li> </ul>			X

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Jessica Razo

### 6.8.3. Elementos que contiene cada fase del entrenamiento

#### 6.8.3.1. Planeación

La planeación consiste en decidir lo que se va a enseñar, que se dedican a la forma de desarrollar y redactar un plan de entrenamiento, se dará preferencia al enfoque unitario de la instrucción. Se hará hincapié en la idea de dividir el material que se va a presentar en unidades pequeñas y exponerlo en forma ordenada.

Si se utiliza un plan existente o un material acopiado con sus investigaciones, se debe organizar este material de acuerdo con sus investigaciones, por ello es necesario realizar una guía como manual.

#### 6.8.3.1.1. Manual de entrenamiento para el departamento de producción

CUADRO N° 18

Áreas	Establecimiento de objetivos	Establecimiento de estrategias	Establecimiento de metas y políticas
Área de diseño	Obtener patrones innovadores	Mantenimiento de maquinaria	Control de procesos y cumplimiento de responsabilidades
Área de corte	Disminuir desperdicios de materia prima	Mantenimiento de maquinaria	Control de procesos y cumplimiento de responsabilidades
Área de confección	Mantener los acabados sin imperfecciones	Mantenimiento de maquinaria	Control de procesos y cumplimiento de responsabilidades
Área de terminado	Mejorar la presentación del producto	Mantenimiento de maquinaria	Control de procesos y cumplimiento de responsabilidades

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Jessica Razo



### **a) Manual para el área de diseño**

#### **Objetivo:**

- Desarrollar estrategias para obtener diseños innovadores

#### **Guía:**

- Como obtener diseños innovadores

Efectúe cada uno de los pasos siguientes:

1. Identificar las necesidades de la empresa
2. Mantener comunicación directa con la gerencia
3. Realizar el diseño nuevo y someterlo a análisis con la gerencia
4. Ejecutar el diseño
5. Someterlo a prueba

### **b) Manual para el área de corte**

#### **Objetivo:**

- Obtener la disminución de desperdicios de materia prima

#### **Guía:**

- Efectuar los siguientes pasos:

1. Utilizar los formatos para el mantenimiento
2. Llenar el formato de revisión de los equipos
3. Cumplir con las siguientes actividades.

-Levantamiento de equipos, listado de maquinaria, equipos o sistemas involucrados.

- N° de operación. Se refiere al número de hoja y corresponde una hoja por máquina o equipo.
- Actividad. Especifica las revisiones, servicios, limpiezas, etc.
- Realizo. Indica el encargado de realizar el trabajo.
- Frecuencia. Con que frecuencia se realizan los trabajos, semanales, mensuales, trimestrales, etc.
- Periodo. Marca el día inicial y el final del trabajo que regularmente es en periodos mensuales.
- Observaciones. Espacio destinado para anotaciones de eventualidades o reprogramaciones.
- Elaboró. Nombre del operador.
- VoBo. Nombre del encargado.

**CUADRO N°.19**

PLAN DE MANTENIMIENTO SEP - 30 - 2012					
MAQUINA:			OJALADORA		
ACTIVIDAD	N° OPERARIOS	REALIZO	RECUCNCIA/	PERIODO	SERVACION
Revisión de agujas	2	limpieza de bobinas	semanalmente	de octubre	
Revisión de pedales				al	
Revisión del aceite				1 de noviembre	
Revisión de bobinas					
revisión del hilo					

Elaboró

Vo.Bo.

\_\_\_\_\_  
OPERADOR

\_\_\_\_\_  
ENCARGADO

**Elaborado por:** Jessica Razo

### c) Manual para el área de confección

#### Objetivo:

- Mantener el acabado sin imperfección

**Guía:**

- Observar la lista de revisión diaria

**La lista de Revisión (CheckList), revisiones diarias al iniciar y finalizar operaciones**

Este listado contiene las revisiones diarias antes y después del turno indicando las condiciones del equipo, si llegará a existir algún problema, se detectaría antes de empezar a utilizar el equipo y así darle un mantenimiento preventivo y no correctivo.

**CUADRO N°. 20**

SEMANAS	1 al 4	7 al 11	14 al 18	21 al 25	28 al 1
<b>PROCESO DE ARRANQUE</b>	INICIO DE TURNO				
Revisar las agujas					
Revisar los pedales					
Regular la puntada de la maquina					
Aceitar las maquinas					
Colocar correctamente los hilos					
<b>PROCESO DE FINALIZACION</b>	10 MINUTOS ANTES DE FINALIZAR EL TURNO				
Desconectar las Maquinarias					
Limpieza de Maquinaria					
Limpieza de Área de Trabajo					
Limpieza de residuos de aceite					
<b>OBSERVACIONES</b>					

Elaboró

Autorizó

\_\_\_\_\_  
Operador

\_\_\_\_\_  
Encargado

**Elaborado por:** Jessica Razo

## Calendario de Actividades

Una vez definido el formato se procede a generar el calendario anual de actividades, aquí se definen los trabajos según su frecuencia y el tiempo en que se realizarán.

**CUADRO N°. 21**

CALENDARIO DE ACTIVIDADES DEL AÑO 2013											
MES	ATRACADORA		DOBLE AGUJA	EMPRETINADORA		CERRADOR	CORTADOR	PEG. BOTON		PEG. REMACHE	
	Op 1	Op 2	Op. 1	Op. 1		Op. 1	Op. 1	Op. 1		Op.1	
Enero	7 al 19	21 al 1	7 al 31	7 al 19	21 al 1	7 al 31	7 al 31	7 al 19	21 al 1	7 al 19	21 al 1
Febrero	4 al 15	18 al 1	1 al 28	4 al 15	18 al 1	1 al 28	1 al 28	4 al 15	18 al 1	4 al 15	18 al 1
Marzo	4 al 15	18 al 29	1 al 31	4 al 15	18 al 29	1 al 31	1 al 31	4 al 15	18 al 29	4 al 15	18 al 29
Abril	1 al 12	15 al 26	1 al 30	1 al 12	15 al 26	1 al 30	1 al 30	1 al 12	15 al 26	1 al 12	15 al 26
Mayo	29 al 15	16 al 31	1 al 31	29 al 15	16 al 31	1 al 31	1 al 31	29 al 15	16 al 31	29 al 15	16 al 31
Junio	3 al 14	17 al 28	1 al 30	3 al 14	17 al 28	1 al 30	1 al 30	3 al 14	17 al 28	3 al 14	17 al 28
Julio	1 al 12	15 al 26	1 al 31	1 al 12	15 al 26	1 al 31	1 al 31	1 al 12	15 al 26	1 al 12	15 al 26
Agosto	29 al 14	15 al 30	1 al 31	29 al 14	15 al 30	1 al 31	1 al 31	29 al 14	15 al 30	29 al 14	15 al 30
Septiembre	2 al 16	17 al 30	1 al 30	2 al 16	17 al 30	1 al 30	1 al 30	2 al 16	17 al 30	2 al 16	17 al 30
Octubre	1 al 11	14 al 25	1 al 31	1 al 11	14 al 25	1 al 31	1 al 31	1 al 11	14 al 25	1 al 11	14 al 25
Noviembre	28 al 13	14 al 29	1 al 30	28 al 13	14 al 29	1 al 30	1 al 30	28 al 13	14 al 29	28 al 13	14 al 29
Diciembre	2 al 13	16 al 27	1 al 27	2 al 13	16 al 27	1 al 27	1 al 27	2 al 13	16 al 27	2 al 13	16 al 27

Elaborado por: Jessica Razo

#### d) Manual para Terminado

##### Objetivo:

- Mantener la presentación del producto

##### Guía:

- Observar las siguientes recomendaciones

La empresa Confecciones Zuritex va a hacer partícipe de la herramienta de las 5S.

#### GRÁFICO No. 15



“SEIRI” es seleccionar los objetos innecesarios en el lugar de trabajo y descartarlos. Los que quedan deben ser necesarios para el trabajo.

“SEITON” es acomodar los objetos necesarios en buen orden, de tal forma que sean fácilmente accesibles para su uso. Establecer “Suito” en la empresa “Calzado Martini”, permitirá que sea fácil de entender para todos, considerando la frecuencia de uso y el proceso de trabajo.

“SEISO” es una limpieza profunda con inspección. Por ejemplo, una herramienta está en el lugar correcto se puede utilizar. Mantener limpio en cualquier momento para de esta forma realizar la fabricación del calzado más rápidamente.

“SEIKETSU” es establecer y mantener en todo momento el estándar de Seiri, Seiton y Seiso en el lugar de trabajo; es mantener las condiciones de limpieza y nitidez.

Por último “**SHITSUKE**”, es formar al personal de la empresa para que continúe con disciplina y Autonomía en las prácticas de 5’S.

En esta estrategia se trata de minimizar el tiempo que toma al momento de confeccionar y dar los terminados de la prenda jeans para ello se detalla los siguientes puntos.

- . Mantener el espacio en el que trabaja limpio y ordenado y tener lo necesario para la realización de su trabajo, con la finalidad de hacer más rápido y seguro sus actividades.

- . Mantener sus herramientas y maquinaria de trabajo en orden, de tal forma que sean fácilmente accesibles para su uso, esto permitirá que sea fácil de entender para todos, considerando la frecuencia de uso y el proceso de trabajo.

- . Mantener las herramientas en el lugar correcto y limpio para que en cualquier momento utilizarlas para de esta forma realizar la confección de las prendas jeans más rápidamente.

- . Establecer y mantener en todo momento el estándar de orden y limpieza, en el lugar de trabajo; es mantener las condiciones de nitidez y calidad.

- . Por último, es formar al personal de la empresa para que continúe con disciplina y autonomía en las prácticas de cada uno de los puntos de un buen orden al momento de realizar sus actividades diarias.

**GRÁFICO N° 16**



- Se obtendrá un producto de calidad dejando a un lado los despilfarros que esto ocasionaba.
- Disminuir el tiempo en cada una de las actividades es decir eliminar el tiempo que se utilizaba para la búsqueda de los materiales necesarios para la producción.
- Cuando las herramientas están en sus lugares correctos, bajará el riesgo de accidentes e incrementará su producción

#### **6.8.3.2. Ejecución**

La ejecución es la presentación del material. Al principiar el programa se deben explicar al Talento Humano las razones por las cuales toman parte en este programa.

Si esto se realiza acompañado por alguien de la gerencia, el talento humano sentirá que es importante y que la empresa está realmente interesada en el puesto particular que cada uno desempeña dentro de la empresa. Esto también les ayudara a estar más relajados y ser más receptivos.

- **Realizar talleres a los trabajadores para constatar el aprendizaje del entrenamiento que se está realizando en la empresa.**

La aplicación de los talleres a los trabajadores ayudara al expositor y al gerente de la empresa a constatar que la capacitación está siendo aceptado o rechazado por parte del obrero, de acorde a lo requerido por la empresa.

## TALLER No. 1

**TEMA:** Entrenamiento al personal para eliminar los productos defectuosos

**TIEMPO:** 02h30

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la empresa “Confecciones Zuritex”

**FECHA:** 07 - 01 – 2013

**COSTO:** \$ 250

### OBJETIVO GENERAL

- Eliminar los productos defectuosos

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Los trabajadores podrán determinar el porqué de los productos defectuosos.
- Comprometer su dedicación a mejorar la productividad.
- Mejorar los procesos de producción en la empresa mediante una capacitación de cómo utilizar los recursos.

### CUADRO N°. 22. TALLER DE ENTRENAMIENTO DE PERSONAL

CONTENIDO	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLES
Pasos para cumplir el objetivo de cero desperdicios	Exposición del facilitador	- Hoja de registro de asistencia	Organizadores del Taller
Conocer las causas del porqué de los productos defectuosos	Determinar la acogida de los trabajadores a este tipo de capacitación.	- Infocus	Trabajadores de la empresa
Clasificación de productos defectuosos	Intervención y participación de las actividades a realizarse	- Computadora	Gerencia
	Comentarios por parte del trabajador.	- Power Point	Investigadora
		- Pizarra de tiza líquida	
		- Borrador	
		- Folletos	
		- Otros	

Elaborado por: Jessica Razo



## TALLER No. 2

**TEMA:** Mal Manejo de los Desperdicios

**TIEMPO:** 03 h00

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la empresa “Confecciones Zuritex”

**FECHA:** 21 -01 – 2013

**COSTO:** \$ 300

### OBJETIVO GENERAL

- Eliminar los desperdicios.

### OBJETIVO ESPECIFICO:

- Optimizar los tiempos y recursos
- Mejorar la calidad del producto.

### CUADRO N°. 23. TALLER PARA EL MAL MANEJO DE DESPERDICIOS

CONTENIDO	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLES
Dar a conocer lo importante de la utilización al máximo de la materia prima e insumos.	Exposición del facilitador	- Hoja de registro de asistencia	Organizadores del Taller
Como minimizar los desperdicios.	Determinar la acogida de los trabajadores a este tipo de capacitación.	- Infocus	Trabajadores de la empresa
Formas optimizar recursos	Intervención y participación de las actividades a realizarse	- Computadora	Gerencia
La importancia de administrar los desperdicios.	Comentarios por parte de los trabajadores.	- Power Point	Investigadora
		- Pizarra de tiza líquida	
		- Borrador	
		- Folletos	
		- Otros	

**Elaborado por:** Jessica Razo

### TALLER No. 3

**TEMA:** Parámetros de distribución y orden en las áreas de trabajo.

**TIEMPO:** 04h00

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Empresa “Confecciones Zuritex”

**FECHA:** 31 - 01- 2013

**COSTO:** \$ 200

#### OBJETIVO GENERAL

- Lograr una distribución adecuada del espacio físico.

#### OBJETIVO ESPECIFICO:

- Colocar adecuadamente la maquinaria.
- Mantener las herramientas de trabajo en el lugar preciso
- Mantener limpia el área de su trabajo

#### CUADRO N°. 24. TALLER DE PARAMETROS DE DISTRIBUCIÓN

CONTENIDO	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLES
La importancia del espacio físico con la cuenta la empresa.	Exposición del facilitador	- Hoja de registro de asistencia	Organizadores del Taller
La distribución adecuada de la maquinaria y herramientas	Determinar la acogida de los trabajadores a este tipo de capacitación.	- Infocus - Computadora	Trabajadores de la empresa
Beneficios de la distribución adecuada de la maquinaria y herramientas.	Intervención y participación de las actividades a realizarse	- Power Point - Pizarra de tiza líquida	Gerencia
	Comentarios por parte de los trabajadores.	- Borrador - Folletos - Otros	Investigadora

**Elaborado por:** Jéssica Razo

## TALLER No. 4

**TEMA:** Mantenimiento de Maquinaria y herramientas

**TIEMPO:** 04h00

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la empresa “Confecciones Zuritex”

**FECHA:** 11- 02 – 2013

**COSTO:** \$ 1500

### OBJETIVO GENERAL

- Proporcionar mantenimiento a la maquinaria de la empresa para que su vida útil sea más larga.

### OBJETIVO ESPECIFICO:

- Optimizar todos los recursos

### CUADRO N°. 25. TALLER PARA MANTENIMIENTO DE MAQUINAS

CONTENIDO	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLES
Concepto e importancia de la maquinaria y herramientas.	Exposición del facilitador	- Hoja de registro de asistencia	Organizadores del Taller
Importancia sobre el mantenimiento de la maquinaria y de las herramientas.	Determinar la acogida de los trabajadores a este tipo de capacitación.	- Infocus - Computadora	Trabajadores de la empresa
Objetivo del mantenimiento.	Intervención y participación de las actividades a realizarse	- Power Point - Pizarra de tiza líquida	Gerencia
	Comentarios por parte de los trabajadores.	- Borrador - Folletos - Otros	Investigadora

**Elaborado por:** Jessica Razo

### **6.8.3.3. Evaluación**

La evaluación es un juicio general acerca de la eficiencia del contenido, sesiones de entrenamiento y talleres del programa. Un aspecto del proceso de evaluación se llama análisis de conceptos. El análisis de conceptos consiste en analizar todas las respuestas a las actividades realizadas, y en llevar un registro de la cantidad de trabajadores que cumplieron correctamente con dichas actividades y los que no lo hicieron así. Con esto, usted hallaría que casi todos ellos fallaron en algunas actividades. Esto podrá decirle algo, ya sea en relación con su examen o con el programa de entrenamiento. Si casi todos operaron mal en especial, usted debe examinar la actividad con la mayor objetividad. Por otra parte, puede encontrar que la actividad es clara y que en este caso particular fue el entrenamiento lo que no tuvo éxito. Usted puede revisar este aspecto del programa, analizarlo, y cambiarlo a fin de mejorarlo. Debe estar pendiente en los exámenes subsecuentes para ver si este punto particular ahora tiene respuestas correctas, lo cual indica este aspecto del entrenamiento ha mejorado.

Los talleres son parte integral del proceso de entrenamiento, a la vez que sirven para mejorar el mismo. Los talleres no se deben llevar a cabo únicamente al final del programa de entrenamiento, sino que también deben efectuarse periódicamente durante todo el programa.

**a. Formato para la evaluación del entrenamiento en el área de producción.**

*Dirigido a: Área de Diseño*

Nombre del trabajador..... Fecha.....

**Encierre en un círculo la respuesta correcta:**

**1. El diseño de los modelos tienen relación a:**

- a) Las necesidades de la empresa
- b) Las necesidades del cliente

**2. Para realizar el diseño Ud.:**

- a) Lo somete a prueba
- b) No lo somete a prueba

**3. Para la impresión del diseño:**

- a) Observa las normas para el uso de la máquina
- b) No observa las normas para el uso de la máquina

**4) La comunicación con la gerencia es:**

- a) Directa
- b) Indirecta

**5) Sobre nuevos diseños:**

- a) Consulta con la gerencia
- b) No consulta con la gerencia

*Dirigido a: Área de Corte*

Nombre del trabajador..... Fecha.....

**Encierre en un círculo la respuesta correcta:**

**1. En el proceso de producción:**

- a) Mantiene las normas de seguridad
- b) No mantiene las normas de seguridad

**2. En la manipulación de la materia prima Ud.:**

- a) Considera los patrones para que no haya desperdicio
- b) No considerarlos patrones para que no haya desperdicio

**3. Sobre los recursos que utiliza:**

- a) Observa la lista de revisión al inicio y al final
- b) No observa la lista de revisión al inicio y al final

**4. Sobre la comunicación interna:**

- a) Comunica los problemas con la maquinaria
- b) No comunica los problemas con la maquinaria

**5. Sobre el cumplimiento de los procesos:**

- a) Observa los pasos en el proceso de producción
- b) No observar los pasos en el proceso de producción

*Dirigido a: Área de Confección*

**Nombre del trabajador..... Fecha.....**

**Encierre en un círculo la respuesta correcta:**

- 1. En el proceso de producción:**
  - a) Mantiene las normas de seguridad
  - b) No mantiene las normas de seguridad
  
- 2. En el proceso de confección:**
  - a) considera la calidad del terminado
  - b) no considerar la calidad del terminado
  
- 3. Sobre los recursos que utiliza:**
  - a) observa la lista de revisión al inicio y al final
  - b) no observa la lista de revisión al inicio y al final
  
- 4. Sobre la comunicación interna**
  - a) comunica los problemas con la maquinaria
  - b) no comunica los problemas con la maquinaria
  
- 5. Sobre el cumplimiento de los procesos:**
  - a) Observa los pasos en el proceso de producción
  - b) No observa los pasos en el proceso de producción

*Dirigido a: Área de Terminado*

Nombre del trabajador..... Fecha.....

**Encierre en un círculo la respuesta correcta:**

- 1. En el proceso de terminado u:**
  - a) Cumple con el requerimiento de la calidad del producto
  - b) No cumple con el requerimiento de la calidad del producto
  
- 2. En la manipulación de las maquinarias y herramientas Ud.:**
  - c) considera su buen uso y manejo
  - d) no considera su buen uso y manejo
  
- 3. Sobre los recursos que utiliza:**
  - a. observa la lista de revisión al inicio y al final
  - b. no observa la lista de revisión al inicio y al final
  
- 4. Sobre la comunicación interna**
  - a. comunica las dificultades con la maquinaria y herramientas
  - b. no comunica las dificultades con la maquinaria y herramientas
  
- 5. Sobre el cumplimiento de los procesos:**
  - a. Observa los pasos en el proceso de producción
  - b. No observa los pasos en el proceso de producción



## CUADRO N°. 26. PLAN DE ACCIÓN

### 6.9. Plan de Acción

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	TIEMPO INICIO-FINAL	RESPONSABLE	RECURSOS	COSTOS	RESULTADOS ESPERADOS
1. <b>Análisis de la situación interna.</b>	Identificar la situación actual de la empresa a través de un estudio interno por medio del PCI	01-08-2012 10-08-2012	Investigadora	Recursos financiados por la empresa	100.00	Encontrar las falencias en el entorno interno de la empresa.
2. <b>Identificación del FODA</b>	Identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa.	13-08-2012 21-08-2012	Investigadora	Recursos financiados por la empresa	150.00	Identificar la situación actual de la empresa.
3. <b>Análisis de vulnerabilidad</b>	Determinar el desempeño de la organización mediante la Matriz FODA	22-08-2012 30-08-2012	Investigadora	Recursos financiados por la empresa	200.00	Nos ayudará a la elaboración e implementación de los planes y estrategias en la empresa.
4. <b>Planeación del entrenamiento para el área de producción.</b>	Implementar planes y estrategias.	03-09-2012 11-09-2012	Investigadora	Recursos financiados por la empresa	800.00	Mejorar la participación en el mercado como expectativa del gerente.
5. <b>Ejecución del entrenamiento para el área de producción</b>	Realización de talleres	13-09-2012 21-09-2012	Investigadora	Recursos financiados por la empresa	2250.00	Nos permitirá obtener información actual del entrenamiento de los trabajadores.
6. <b>Evaluación del entrenamiento para el área de producción</b>	Evaluar el entrenamiento	24-09-2012 12-10-2012	Investigadora	Recursos financiados por la empresa	100.00	Aumentar la producción y disminuir los desperdicios y tiempos muertos.

Elaborado por: Jessica Razo

El costo total de la presente propuesta tiene un total de \$3600, recalcando que se trata para una vez de aplicación, y que la capacitación se hará en forma trimestral.

## **6.10. ADMINISTRACIÓN**

Con el plan de entrenamiento para todo el talento humano de la empresa Confecciones Zuritex, tendrá un mejor nivel de conocimiento y desempeño en sus funciones ya que deberán tener en cuenta para lograr los objetivos y metas de la empresa. Por otra parte ayudara al trabajador a obtener disciplina en sus tareas diarias, a identificar sus puntos fuertes o débiles y precisar su potencial.

El desarrollo efectivo del plan ayudaremos a que los trabajadores mejoren su nivel de desempeño que tienen en el personal en la actualidad y a alcanzar un mejor clima organizacional. El éxito de este plan dependerá mucho de la colaboración de los directivos así como del Gerente Propietario que se enfrentarán a nuevos desafíos para poder contar con un verdadero equipo de trabajo que ayudará a que la empresa sea más competitiva en el mercado.

### **6.10.1. Recursos**

#### **6.10.1.1. Recursos Humanos**

El talento humano es el principal elemento para la realización de cualquier actividad, por lo que es primordial la presencia de las siguientes personas.

- Investigadora. Srta. Jessica Razo
- Tutor: Ing. Edwin Santamaría
- Gerente de Confecciones Zuritex Sr. Galo Zurita
- Secretaria de la empresa Srta. Doris Ortiz

### **6.10.1.2. Recursos Físicos**

Es necesaria la presencia de lugares que permitan el desarrollo de la investigación, entre los cuales tenemos.

- Biblioteca de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.
- Biblioteca de la facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.
- Laboratorio Informático de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.
- Empresa Confecciones Zuritex

## **6.11. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN**

¿Quiénes solicitan evaluar?

La evaluación del desempeño laboral del personal de la empresa Confecciones Zuritex solicitada por el Gerente Propietario de la empresa, ya que ha se ha detectado problemas en la estructura interna de la organización.

¿Por qué evaluar?

Es importante evaluar el desempeño laboral de las personas porque se debe conocer el grado de aporte que ésta da a la empresa al encontrarse desempeñando un cargo y en qué áreas existe mayor o menor colaboración, además de conocer si el bajo desempeño está relacionado con los Jefes o solamente tiene que ver con los empleados.

¿Por qué evaluar?

Los resultados obtenidos de la evaluación sirven para tomar decisiones que contribuyan al crecimiento de la organización, así como realizar programas de Desarrollo para que el personal de la empresa mejore su desempeño o si en definitiva no cumple con el perfil requerido y buscar otra persona que si tenga el nivel requerido.

¿Qué evaluar?

Se debe evaluar al talento humano apto para cumplir con lo requerido por el cargo el nivel de desempeño y el factor humano actitudinal que son tres factores importantes en el Método de Evaluación por Competencias.

¿Quién evalúa?

El encargado de la evaluación del desempeño laboral será el Jefe de Recursos Humanos, es necesaria la colaboración de todo el personal de la empresa, ya que a un empleado lo debe evaluar su Jefe y un par de su nivel, el mismo criterio se tomará para todos los cargos.

¿Cuándo evaluar?

La evaluación del Desempeño se desarrollará una vez culminado la elaboración de la presente propuesta, con el efecto de que se tenga resultados favorables para la organización y se pueda tomar medidas correctivas en base a la evaluación.

¿Cómo evaluar?

La evaluación del desempeño se realizara con el Instrumento presentado en la propuesta que son los planes, calendarios y observación, en el proceso deberán participar todos los miembros de la empresa.

¿Con qué evaluar?

Se evaluará mediante instrumentos de medición como cuestionarios y observaciones directas como es el caso.

**Resultados esperados:**

Con la implementación del plan de entrenamiento del personal en la empresa confecciones Zuritex, se espera que cada uno de los trabajadores aprenda el valor de cooperativismo, del trabajo y de la fidelidad hacia la empresa, haciendo bien su labor demostrando todo su potencial con lo aprendido en el transcurso de este plan, confeccionando un producto de calidad, donde el trabajador se sienta satisfecho y motivado a seguir haciendo mejor su labor, y que el dueño de la empresa se sienta confiado y orgullo del talento humano que tienes empresa.

**Conclusión Final.**

Se puede concluir que la empresa Confecciones Zuritex puede desarrollarse positivamente en el ámbito laboral, generando clientes y posicionándose en nuevos ámbitos de competencia productiva, siempre y cuando los trabajadores realicen su labor en forma ordenada, utilizando herramientas, empleando técnicas, utilizando los formatos propuestos para un seguimiento adecuado del plan.

## BIBLIOGRAFIA

- ALLES, M, Diccionario de Términos de Recursos Humanos. Ediciones Granica S.A. Pag. 29, 397.
- AZZERBONI Delia,RuthHar. (2008). Conduciendo la Escuela: Manual de Gestión Directiva y Evaluación Institucional. Ediciones Novedades Educativas. Argentina. Pp. 35.
- ALFARO Saíz Juan José. (2006). Problemas de programación y control de producción: segunda parte. Edita Universidad Politécnica de Valencia. España. Pp. 22.
- ARCE Gómez Celín. (2000). Derecho educativo. Ediciones Días de Santos. Pp. 30.
- CHIAVENATO, I., (2007) Gestión del Talento Humano. 3ra. Edición. México D.F. Pág. 33, 243.
- D’ALESSIO, F, (2009) Administración y Dirección de la Producción. Colombia, Bogotá, D.C.
- DROLET, D, (2002), Como desarrollar un Programa de capacitación y Entrenamiento. Cuarta Edición. Mexico.Pp 16-19, 33-42,
- FERNANDEZ, J., (2007) Gestión por Competencias. Prentice Hall. Madrid España. Pág. 33, 50.
- GRADOS, J., (2008) Capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial Trillas. 3ra. Edición. Pág. 286, 199, 275.
- HEIZER, J, (2009) Dirección de la Producción y de Operaciones. 8va. Edición. España, Madrid.
- LEVY-LEBOYER, C., (2010) Gestión de las Competencias. España. Pág. 36, 66, 129, 130.

MCGEE, W., (2008) Capacitación Training Adiestramiento y Formación Profesional. 2da. Edición. Madrid España. Pág. 71, 81, 115.

RENDER, B, (2009) Dirección de la Producción y de Operaciones. 8va. Edición. España, Madrid.

RODRÍGUEZ, J., (2008) Administración Moderna de Personal. 7ma. Edición. Pág. 118, 247, 252, 253, 254, 255, 246, 264.

Real Academia de Lengua Española.

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1353>

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1521>

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1327>

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1145>

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/2939>

<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/1409>

**ANEXOS**





**ANEXO N° 01. ANALISIS DE PRODUCCIÓN DEL AÑO 2012**

**EMPRESA “CONFECCIONES ZURITEZ”**

**ANÁLISIS DE PRODUCCIÓN**

<b>AÑO 2012</b>	<b>PRODUCCIÓN # CANTIDAD DE JEANS</b>	<b>DIAS LABORADOS</b>	<b>HORAS TRABAJADAS</b>
ENERO	2300	22	176
FEBRERO	2100	21	168
MARZO	2320	22	176
ABRIL	1800	21	168
MAYO	2156	23	184
JUNIO	2484	21	168
JULIO	2736	22	176
AGOSTO	2840	23	230
SEPTIMBRE	3012	20	200
OCTUBRE	3260	23	230
NOVIEMBRE	3800	22	220
DICIEMBRE	4200	21	210
<b>TOTAL</b>	<b>33008</b>	<b>261</b>	<b>2306</b>

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”

Elaborado por: Jessica Razo

**ANEXO N° 02. ANALISIS DE PRODUCCIÓN DEL AÑO 2011**

**EMPRESA “CONFECCIONES ZURITEZ”**

**ANÁLISIS DE PRODUCCIÓN**

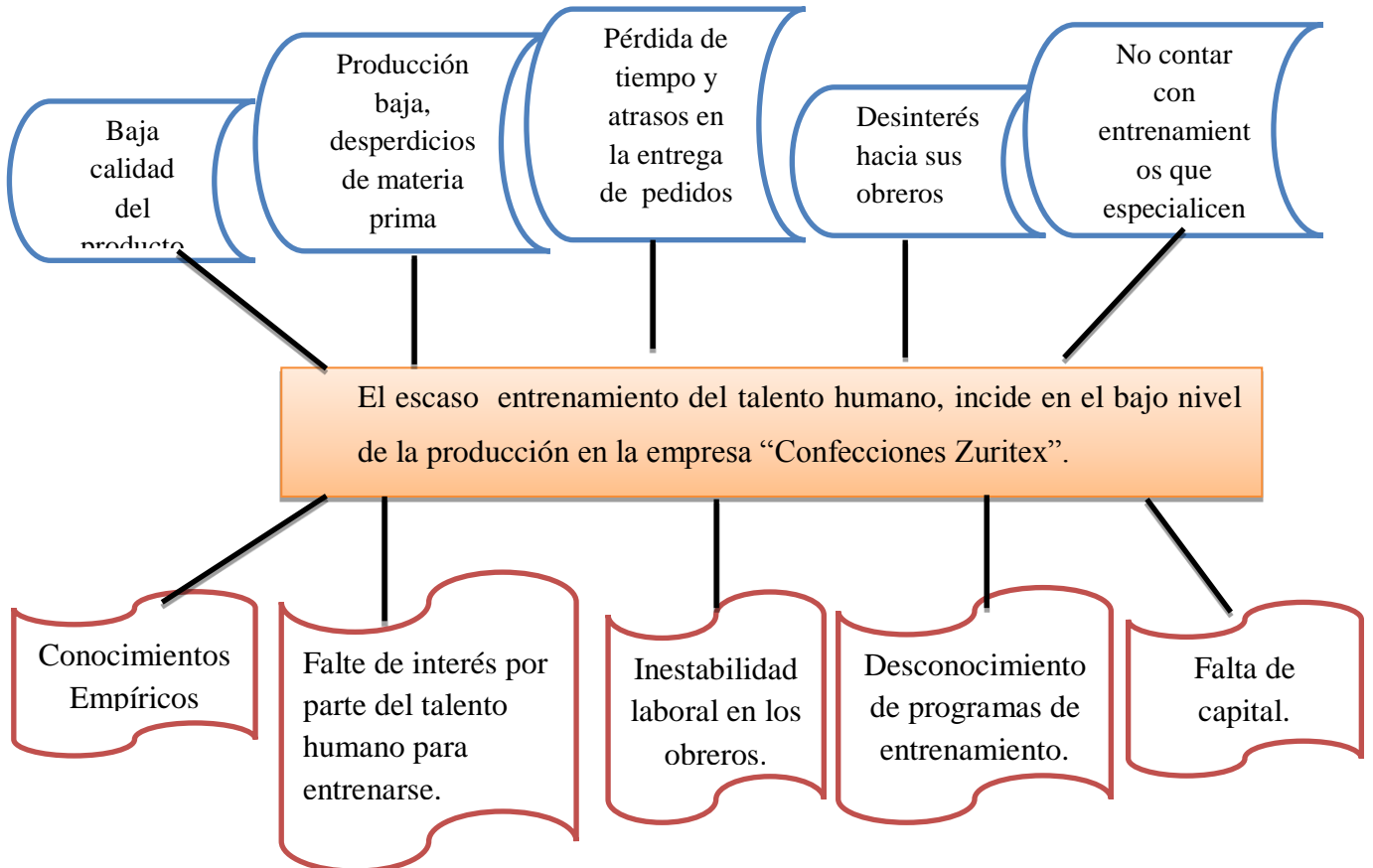
<b>AÑO 2011</b>	<b>PRODUCCIÓN # CANTIDAD DE JEANS</b>	<b>DIAS LABORADOS</b>	<b>HORAS TRABAJADAS</b>
ENERO	2320	21	168
FEBRERO	2200	20	160
MARZO	2400	23	184
ABRIL	1600	21	168
MAYO	1920	22	176
JUNIO	2440	22	176
JULIO	2440	21	168
AGOSTO	2600	23	230
SEPTIMBRE	2700	22	220
OCTUBRE	2700	21	210
NOVIEMBRE	2900	22	220
DICIEMBRE	3260	22	220
<b>TOTAL</b>	<b>29480</b>	<b>260</b>	<b>2300</b>

Fuente: Empresa “Confecciones Zuritex”

Elaborado por: Jessica Razo

ANEXO N°. 03.

ARBOL DEL PROBLEMA



Elaborado por: Jessica Razo

**ANEXO N°. 04. CUESTIONARIO**  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario N°

ENCUESTA SOBRE EL ENTRENAMIENTO AL TALENTO HUMANO Y  
SU INCIDENCIA EN LA PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA  
“CONFECCIONES ZURITEX”.

OBJETIVO:

Identificar el contexto actual del desarrollo del talento humano dentro de la empresa y con esto establecer un plan de entrenamiento para mejorar sus habilidades, destrezas, conocimientos, para el bienestar personal y de la misma empresa.

INSTRUCCIONES:

Responder con total sinceridad las preguntas planteadas.

Sus respuestas son muy importantes para alcanzar nuestro objetivo.

1. ¿Qué tipo de nivel de educación tiene Ud. actualmente?

1.1. Primaria

1.2. Secundaria

1.3. Superior

2. ¿En qué área usted realiza su trabajo?

2.1. Corte

2.2. Confección

2.3. Terminado

3. ¿Qué bienes materiales produce la empresa?

3.1. Tangibles

3.2. Intangibles

4. ¿Ha recibido Ud. entrenamiento por parte del empleador?

4.1. Bastante

4.2. Poco

4.3. Nada

5. ¿Qué tipo de métodos se utilizan en la empresa para la elaboración de la prenda jeans?

5.1. Continuo

5.2. Intermitente

5.3. Por lote

6. ¿Qué nivel de práctica usted tiene para realizar sus actividades?

6.1. Excelente

6.2. Bueno

6.3. Malo

7. ¿Qué nivel de responsabilidad usted tiene para cumplir con sus tareas?

7.1. Buena

7.2. Regular

7.3. Mala

8. ¿Su desarrollo personal en la empresa ha mejorado?

8.1. Bastante

8.2. Poco

8.3. Nada

9. ¿Considera que la producción de la empresa es?

9.1. Excelente

9.2. Bueno

9.3. Malo

GRACIAS POR SU COLABORACION

**ANEXO N°. 05.****MARCO MUESTRAL**

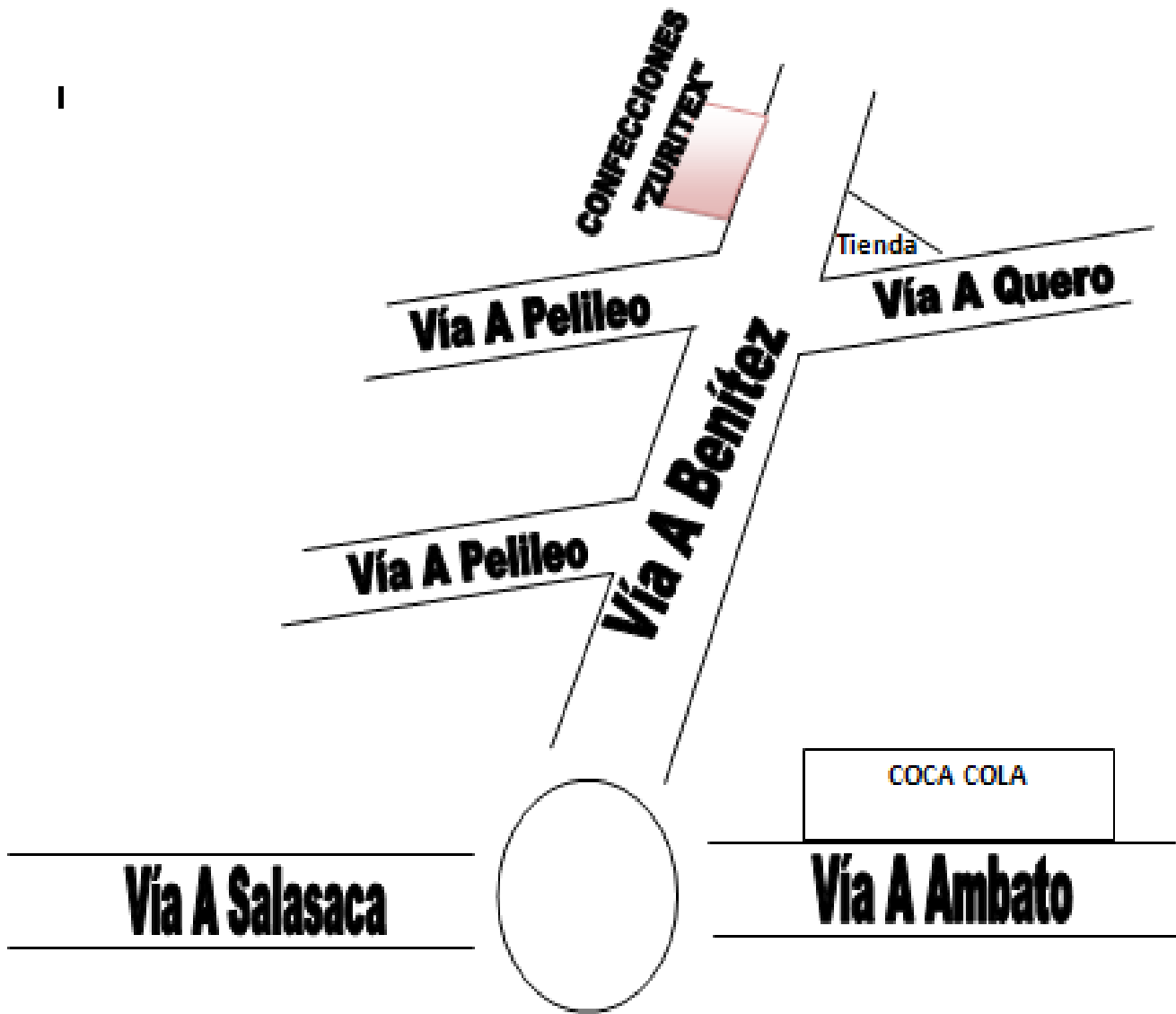
EMPRESA CONFECCIONES "ZURITERX"			
LISTADO DE OBREROS			
N°	CEDULA	NOMBRES Y APELLIDOS	SUELDO
1	1804285461	ALDAZ PEÑAFIEL JOHANNA ROSA	200
2	1803690542	ALDAZ LOPEZ CARLOS VANICIO	600
3	1804675321	ALDAZ LOPEZ VERONICA GISSELA	400
4	1804339847	ANANCOLLA TORREZ JOHANNA BEATRIZ	300
5	1804671123	ANANCOLLA TORREZ PAOLA FERNANDA	250
6	1803786543	BARRERA ANGEL PATRICIO	280
7	1804267456	BARROS HERRERA ARACELI ABIGAIL	250
8	1803673211	BARROS HERRERA ERNESTO ISMAEL	300
9	1803211890	BARROS QUINGA ELOY ISRAEL	280
10	1803569732	BARROS QUINGA MARLENE GONSALINA	200
11	1804547006	CASTRO COCA CRISTIAN DARIO	250
12	1804673297	CASTRO COCA JESSICA LORENA	360
13	1804210087	CASTRO COCA JOHANNA MARIELENA	320
14	1803533718	CASTRO COCA MAYRA ASUSENA	290
15	1804621348	CASTRO COCA PATRICIA DEL ROSIO	300
16	1804765482	CHULCO TISALEMA HUGO RICARDO	310
17	1804980062	CHULCO TISALEMA NELSON RAMON	270
18	1804328769	COCA CRUZ JAIRO ROBERTO	310
19	1804678321	FIALLOS BARROS JOVANNY GONZXALO	270
20	1803952447	FIALLOS FRIAS CARLOS DIMITRIO	220
21	1804765483	FIALLOS HERERA HIRALDA LORENA	360
22	1803521147	FIALLOS JHOANNA MARIBEL	210
23	1803769073	GARCEZ LOZADA MARIA FRANCISCA	320
24	1804326890	GUTIERREZ BARROS WASHINTON FABRIC	280
25	1084321117	HERRERA FREIRE BLENCA EMPERATRIZ	290

26	1804677762	HERRERA JEREZ NELLY DE JESUS	300
27	1804673219	JINEZ TORRES ADRIAN FERNANDO	250
28	1803786543	JINEZ TORRES JORGE PATRICIO	310
29	1803567321	LOPEZ TORREZ EDISON JAVIER	400
30	1803267365	LOZADA LOPEZ DIANA MAGALI	380
31	1804609545	LOZADA LOZADA WILSON PATRICIO	370
32	1803998213	LOZADA TORREZ CAROLINA ELIZABETH	250
33	1803722134	MALUSIN LUIS ALFREDO	240
34	1803443257	MERENO FIALLOS VERONICA ALEXANDRA	320
35	1804898965	MUYULEMA ALDAZ JORGE LUIS	200
36	1804476323	MUYULEMA GARCES HERNAN ABEL	200
37	1804678531	NUNEN ALDAZ SARA OLIVA	340
38	1804674632	NUNEZ ALDAZ MARCELINO EDMUNDO	310
39	1803700963	NUNEZ ALDAZ OLGER VINICIO	270
40	1804643289	PEÑAFIEL MASAQUIZA JUDIT MARIBEL	370
41	1804249865	PEÑAFIEL MOYA DIANA CAROLINA	260
42	1804894321	SANCHEZ BARROS ESTHELA PAULINA	340
43	1804180456	SANCHEZ BARROS PATRICIO JAVIER	330
44	1804228902	SANCHEZ BARROS RAMIRO RAUL	380

Elaborado por: Jessica Razo

ANEXO N°. 06

UBICACIÓN GEOGRAFICA DE LA EMPRESA CONFECCIONES  
"ZURITEX"



Elaborado por: Jessica Razo



**ANEXO N°. 07**

**FICHA DE OBSERVACIÓN**

Ficha de Observación	
Lugar	
Fecha	Tiempo
Empresa	
Encabezado (título)	
Texto de la Observación	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Jessica Razo	

**ANEXO N° . 08**

**PANTALÓN JEANS PARA CABALLERO**



**ANEXO N°. 09**

**PANTALONES JEANS PARA DAMAS**



**ANEXO N°. 10**

**PANTALÓN JEANS PARA NIÑO**



**ANEXO N°. 11**

**PANTALÓN JEANS PARA NIÑAS**

