



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA INGENIERIA COMERCIAL

**CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN INDUSTRIAS
ALES C.A. DE LA CIUDAD DE MANTA EN EL AÑO 2019.**

AUTORA:

LUCAS MERA ROMMY ALISSON

TUTOR:

ING. RAMON SASIA ARTEAGA MACIAS


TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE:

INGENIERO COMERCIAL

Manta – Ecuador

2019



	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A)	CODIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad de Proyecto de investigación, cuyo tema del proyecto es “CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN INDUSTRIAS ALES C.A DE LA CIUDAD DE MANTA EN EL AÑO 2019.”, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado corresponde al señor/señora/señorita **Lucas Mera Rommy Alisson** de la carrera de Administración de Empresas, período académico 2019-2020 (1), quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 14 Agosto de 2019.

Lo certifico,

Dr. RAMON SASIA ARTEAGA MACIAS, PHD.

Docente Tutor

Área: Administración

**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE
MANABI**

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVA

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL DE REVISION Y SUSTENTACIÓN

TITULO: CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN INDUSTRIAS ALES C.A DE
LA CIUDAD DE MANTA EN EL AÑO 2019

TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN

Sometida a consideración del tribunal de Seguimiento y Evaluación legalizada por el
Honorable Consejo Directivo como requisito previo a la obtención del título de:

INGENIERO COMERCIAL

APROBADO POR:

PRESIDENTE (A) DEL TRIBUNAL

PROFESOR (A) MIEMBRO

PROFESOR (A) MIEMBRO

SECRETARIO (A) DEL TRIBUNAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo Lucas Mera Rommy Alisson, estudiante de la Facultad Ciencias Administrativas – Carrera Ingeniería Comercial de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí declaro el trabajo académico Titulado “Capacitación y Desempeño Laboral en Industrias Ales C.A en la ciudad de Manta en el año 2019” para la obtención del título de Ing. Comercial me corresponde de manera exclusiva; tanto la responsabilidad del contenido, los conceptos desarrollado, los análisis realizados, conclusiones, recomendaciones y propuesta planteada.

Manta, 14 de Agosto De 2019

Firma
Lucas Mera Rommy Alisson
C.I: 131507461-5

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio y en especial por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida; por ello, con toda humildad que mi corazón pueda emanar, dedico en primer lugar a mi proyecto de titulación al todo poderoso.

A los seres que me dieron la vida, mis padres el Sr. Darwin Lucas y la señora Aura Mera por ser esas personas que me han acompañado durante todo este largo proyecto estudiantil, por brindarme ese apoyo incondicional; y por supuesto inculcarme excelentes valores que ayudaron a forjar quien soy hoy en día.

A mis segundos padres mis abuelos maternos Mi mami lela y mi papi Rey por amarme, cuidarme y apoyarme como una más de sus hijas, mi eterno e infinito agradecimiento hacia ellos.

A esas personas muy especiales en mi vida por ser ese optimismo que me impulsaba a seguir adelante, por la comprensión, el amor y la dedicación hacia mí, a mi familia, hermano, amigos, Zeus.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones. Para ellos infinitas gracias, que mi Dios los cuide y me los bendiga.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. Thomas Chalmers

Lucas Mera Rommy

Agradecimiento

En este proyecto de investigación me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme por hacerme llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado y sobre todo por dirigirme siempre por el sendero correcto, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi prestigiosa institución educativa Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional; la misma que abre sus puertas a jóvenes para prepararnos para un futuro, siendo competitivos y lleno de éxitos.

Quisiera ser extensiva mi gratitud a mis docentes durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación profesional y en especial a la Dra. Phd Evelyn Cano por sus consejos, enseñanzas y paciencia en la elaboración de este proyecto.

A Industrias Ales C.A por su aporte y participación en la entrega de la información relevante, sin ellos no hubiera sido posible la investigación. Debo agradecer al Abg Arteaga Sasia docente de la Facultad Ciencias Administrativas en la carrera Ingeniería comercial quien en su desempeño de director de trabajo de titulación hizo posible mi titulación. Un reconocimiento muy especial merece la comprensión, paciencia y el ánimo de mis amigos.

“Quien tiene paciencia, obtendrá lo que desea”. Benjamin Franklin

Lucas Mera Rommy

Indice

Certificación del tutor	I
declaración de autoría	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Resumen	X
Abstract	XI
CAPITULO I	I
1. Introducción	1
1.1. Antecedentes de la investigación	3
1.2. Diseño teórico	8
1.2.1. Formulación Del Problema	8
1.2.1.1. Pregunta Central	8
1.2.1.2. Pregunta Especifica	8
1.2.2. Objeto y campo de acción	8
1.2.3. Formulación de los objetivos de la investigación	9
1.2.3.1. Objetivo General	9
1.2.3.2. Objetivos Específicos	9
1.2.4. Formulación De Hipótesis	10
1.2.5. Determinación De Las Variables	11
1.2.5.1. Primera Variable Independiente	11
1.2.5.2. Segunda Variable Independiente	11
1.2.6. Matriz De Consistencia	12
1.3. Diseño metodológico	14
1.3.1. Alcance	14
1.3.2. Diseño	14
1.3.2.1. No experimental	14
1.3.2.2. Transversal	14
1.3.3. Enfoque	15
1.3.4. Tipo de investigación	15
1.3.5. Población y muestra de estudio	15
1.3.5.1. Población de estudio	16
1.3.5.2. Muestra de estudio	17
1.3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
CAPITULO II	20
2. Base teórica	20
2.1. Definición de la variable capacitación.	20
2.1.1. Importancia de la variable capacitación.	21
2.1.2. Beneficio de la variable capacitación.	24
2.1.3. Proceso de la variable capacitación.	24
2.1.4. Dimensiones de la variable capacitación.	26
2.1.4.1. Primera dimensión: necesidad de capacitación.	27
2.1.4.2. Segunda dimensión: Plan de desarrollo de personas.	28
2.1.4.3. Tercera dimensión: acciones de capacitación	29

2.1.5.	Tipos de la variable capacitación.	31
2.1.6.	Técnica de la variable capacitación.	34
2.1.7.	Evaluación de la variable capacitación.	36
2.2.	Definición de la variable desempeño laboral	37
2.2.1.	Importancia de la variable desempeño laboral	38
2.2.2.	Dimensiones de la variable desempeño laboral	38
2.2.2.1.	Primera dimensión: Desempeño de la tarea	40
2.2.2.2.	Segunda dimensión: Desempeño contextual	40
2.2.2.3.	Tercera dimensión: Comportamiento laboral contra productivo	41
2.2.2.4.	Cuarta dimensión: Desempeño adaptativo	42
2.2.3.	Propósito para la evaluación de la variable desempeño laboral	42
2.2.4.	Evaluación de la variable desempeño laboral	43
2.2.5.	Método para evaluar la variable desempeño laboral	45
<i>CAPITULO III</i>		48
3.	Diagnostico	48
3.1.	Antecedentes	48
3.2.	Análisis e interpretación de los datos	54
3.3.	Comprobación de hipótesis	79
<i>CAPITULO IV</i>		83
4.	Plan de acción	83
4.1.	Introducción	83
4.2.	Justificación	83
4.3.	Objetivos	84
4.3.1.1.	Objetivo general	84
4.3.1.2.	Objetivo específico	84
4.4.	Desarrollo del plan de acción: lineamientos de capacitación y desempeño laboral	84
<i>Conclusión</i>		98
<i>Recomendación</i>		100
<i>Fuente De Información</i>		101
<i>Bibliografía</i>		101
<i>Anexos</i>		103
	Anexo 1. Operacionalización de variable	103
	Anexo 3 Plan de capacitación de Industrias Ales C.A. del año 2017 – 2018 y 2019	106
	Anexo 4 Desempeño laboral de Industrias Ales C.A. del año 2017 – 2018	111
	Anexo 5 Capacitaciones brindada a cada departamento de Ales C.A. del año 2017 – 2018	114
	Anexo 6 Fotos del momento de realización de la encuesta Ales C.A.	119
	Anexo 7 Evaluación del plan de capacitación	123

Índice de tabla

Tabla 1 Matriz de consistencia	12
Tabla 2 Áreas departamentales de Industrias Ales C.A.....	16
Tabla 3 Muestra por área de departamento.....	17
Tabla 5 Tipo De Capacitación	31
Tabla 6 Técnicas de capacitación	35
Tabla 7 Métodos para evaluar el desempeño laboral.....	45
Tabla 8 Preguntas de la dimensión: Necesidades de capacitación	54
Tabla 9 Macro análisis de la dimensión: Necesidades de capacitación.....	57
Tabla 10 Preguntas de la dimensión: Plan de desarrollo de personas.....	58
Tabla 11 Macro análisis de la dimensión: Plan de desarrollo de personas.....	60
Tabla 12 Preguntas de la dimensión: Acción de capacitación.....	61
Tabla 13 Macro análisis de la dimensión: Acción de capacitación	64
Tabla 14 Preguntas de la dimensión: Desempeño de la tarea.....	65
Tabla 15 Macro análisis de la dimensión: Desempeño de la tarea	68
Tabla 16 Preguntas de la dimensión: Desempeño contextual.....	69
Tabla 17 Macro análisis de la dimensión: Desempeño contextual	71
Tabla 18 Preguntas de la dimensión: Comportamiento laboral contra productivo.....	72
Tabla 19 Macro análisis de la dimensión: Comportamiento laboral contra productivo	74
Tabla 20 Preguntas de la dimensión: Desempeño adaptativo.....	76
Tabla 21 Macro análisis de la dimensión: Desempeño adaptativo	77
Tabla 22 Tabulación de la dimensión: Capacitación y desempeño laboral	79
Tabla 23 Tabulación de la dimensión: Necesidades de capacitación	79
Tabla 24 Tabulación de la dimensión: Plan de desarrollo de personas	80
Tabla 25 Tabulación de la dimensión: Acción de capacitación.....	80
Tabla 26 Tabulación de la dimensión: Desempeño de la tarea.....	81
Tabla 27 Tabulación de la dimensión: Desempeño contextual	81
Tabla 28 Tabulación de la dimensión: Desempeño laboral contra productivo.....	82
Tabla 29 Tabulación de la dimensión: Desempeño adaptativo	82

Índice de figura

Figura 1 Proceso de Capacitación.....	25
Figura 2 Ciclo de capacitación.....	26
Figura 3 Pasos para levantar un inventario de las necesidades de capacitación.....	28
Figura 4 Planificación de las acciones de capacitación	30
Figura 5 Línea del tiempo de las dimensiones del desempeño laboral.....	39
Figura 6 Numero de capacitación y porcentaje de desempeño laboral por departamento (2017)	49
Figura 7 Numero de capacitación y porcentaje de desempeño laboral (2018).....	50
Figura 8 Porcentaje de desempeño laboral en Industrias Ales C.A (2017 - 2018).....	51
Figura 9 Porcentaje de desempeño laboral por departamento (2017 - 2018)	52
Figura 11 Numero de capacitación por departamento en Industrias Ales C.A.....	53
Figura 12 Preguntas de la dimensión: Necesidades de Capacitación	54
Figura 13 Macro análisis de la dimensión: Necesidades de capacitación	57
Figura 14 Preguntas de la dimensión: Plan de desarrollo de personas	58
Figura 15 Macro análisis de la dimensión: Plan de desarrollo de personas.....	60
Figura 16 Preguntas de la dimensión: Acción de capacitación.....	61
Figura 17 Macro análisis de la dimensión: Acción de capacitación.....	64
Figura 18 Preguntas de la dimensión: Desempeño de la tarea.....	65
Figura 19 Macro análisis de la dimensión: Desempeño de la tarea.....	68
Figura 20 Preguntas de la dimensión: Desempeño contextual	69
Figura 21 Macro análisis de la dimensión: Desempeño contextual.....	71
Figura 22 Preguntas de la dimensión: Comportamiento Laboral contra productivo	72
Figura 23 Macro análisis de la dimensión: Comportamiento laboral contra productivo.....	75
Figura 24 Preguntas de la dimensión: Desempeño adaptativo	76
Figura 25 Macro análisis de la dimensión: Desempeño adaptativo.....	78

Resumen

Se figura a la capacitación y al desempeño como un instrumento efectivo para optimizar el rendimiento de los colaboradores de una organización, esta herramienta nos permite colaborar teniendo organizado bajo un sistema en el que permitiría al personal de la organización tenga mejor enfoque de las conveniencias y beneficios de este.

El contar con una capacitación eficiente permite a la empresa tener innovación, la misma que al ser una actividad planeada favorece a preparar y formar al recurso humano que requiere y labora actualmente en una organización, cabe mencionar que es una inversión que trae beneficio a la empresa y al personal que asiste a las capacitaciones.

El objetivo de la presente investigación es identificar la percepción de los trabajadores sobre la capacitación y el desempeño laboral de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta, que cuyo eje central es la fabricación de aceites y grasas de calidad. El presente estudio se aplicó el enfoque cuantitativo, dado que se tiene como procedimiento general y unitario al método científico y cualitativo, el mismo que desarrolla la presentación de conceptos y fundamentos utilizando el nivel bibliográfico y documental de tipo descriptivo. El diseño es no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 354 trabajadores y la muestra empírica de 185 trabajadores.

Mediante esta metodología se desarrolló un marco teórico referencial, en base al cual se ejecuta una evaluación a la capacitación y al desempeño laboral de la cual resulta la propuesta, la misma que permite mejorar los resultados de la organización.

Palabras claves: Capacitación – Desempeño laboral - Talento Humano - Procesos – Conocimiento.

Abstract

Training is seen as an effective instrument to optimize the performance of the employees of an organization, this tool allows us to collaborate having organized under a system in which it would allow the staff of the organization to have a better focus on the conveniences and benefits of the same.

Having an efficient training allows the company to have innovation, the same as being a planned activity favors to prepare and train the human resource that requires and currently works in an organization, it is worth mentioning that it is an investment that brings benefit to the company and the staff that attends the trainings.

The objective of this research is to identify workers' perception of the training and job performance of Industrias Ales C.A. from the city of Manta, whose central axis is the manufacture of quality oils and fats. The present study applied the quantitative approach, given that the scientific and qualitative method is the general and unitary procedure, which develops the presentation of concepts and foundations using the descriptive bibliographic and documentary level. The design is non-experimental, transversal. The population was constituted by 354 workers and the empirical sample of 185 workers.

Through this methodology a referential, on the basis of which an evaluation is carried out to the training and the work performance of which the proposal results, the same that allows to improve the results of the organization.

Keywords: Training - Work performance - Human talent - Processes - Knowledge.

CAPITULO I

1. Introducción

Las empresas desde tiempos remotos aspiran y sueñan con ser las empresas líderes en el mercado en el que se desenvuelven, en donde cuyo funcionamiento debe estar ligado a la consecución de metas, y para ello se es imprescindible un excelente desempeño laboral.

En un mundo globalizado existen mayores exigencias al momento de ejecutar tareas y producir productos y servicios, una industria líder cuenta con la consigna de mantenerse actualizado en cuanto a tecnología, procesos y conocimientos para poder mantener un estándar que les permita la conservación y reconocimiento de su nombre dentro del mercado.

Frente a esto se presenta la necesidad de capacitación que permite mantener un personal capaz y competente ante los nuevos retos que se presentan.

La capacitación es un método que permite desarrollar y mejorar las capacidades de la industria, dicho método es considerado en el entorno empresarial moderno como un proceso fundamental en las funciones, porque se enfoca en maximizar los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los trabajadores que los ayudan a adaptarse a las situaciones cambiantes del entorno.

(Fiszbein, Cumsille, & Cueva, 2016) Expresan que las empresas latinoamericanas hacen importantes inversiones en el desarrollo de habilidades de sus trabajadores. De acuerdo con las Encuestas a Empresas (Enterprise Surveys) realizadas por el Banco Mundial en 2006 y 2010, América Latina, junto a Asia Oriental y el Pacífico (la región con mayor dinamismo económico en el mundo durante ese período), sobresalen como las regiones del mundo en desarrollo y emergente en las que más del 40% de las empresas manufactureras ofrecen capacitación a empleados (pág. 8).

Actualmente en Manta, Manabí y el Ecuador las capacitaciones y el desempeño laboral no han sido estudiados, al momento no existen estudios que expliquen y describan la percepción que tienen los trabajadores sobre estas variables a estudiar.

Por estas razones, la investigación pretende identificar la percepción de los trabajadores sobre la capacitación y el desempeño laboral de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta mostrando así el impacto del desempeño laboral en los trabajadores, y demostrar los beneficios que se obtienen al capacitar al personal.

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, los objetivos, las hipótesis, se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el capítulo dos la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo, el tratamiento de hipótesis, la discusión de resultados. El cuarto capítulo está dedicado al plan de acción. Finalmente se presentan las conclusiones de la investigación y sus respectivas recomendaciones; con sus respectivas referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

1.1. Antecedentes de la investigación

Iniciamos con el hecho de que vivimos en una localidad en el que coexisten diversas realidades competitivas que exhiben graduales dificultades.

La capacitación y el desempeño laboral son elementos trascendentales en la dinámica laboral de una empresa, la relevancia de la capacitación y por supuesto del desempeño laboral se manifiesta desde que al personal le hace falta las herramientas para poder conseguir los objetivos que la entidad requiere alcanzar.

A lo largo del relato bíblico se puede encontrar ejemplos de cómo la capacitación y el desempeño de las tareas jugó un papel muy importante para en las diferentes actividades del ser humano; pues bien, el desempeño de las personas es evaluado desde el período en el que se nace, desde ese preciso momento empezaran una cadena de comparaciones entre patrones comunes en comparación con los triunfos que se tienen al nacer y crecer.

El desempeño de un empleado se verá afectado por los factores que tiene en su entorno, por ejemplo, el establecimiento de nuevas metodologías para la elaboración de un proceso conllevando a mejores resultados, en especial si es lo relacionado a la implementación de nuevas estrategias o nuevos equipos que faciliten el trabajo.

Capacitación y desempeño laboral en el personal de Industrias Ales C.A no ha realizado investigaciones técnicas sobre este tema, por lo que me permito manifestar algunas investigaciones realizadas de otras universidades y artículos científicos que tienen relación con la investigación planteada.

A continuación, se detalla investigaciones que establecen referencia para esta investigación:

En un primer trabajo corresponde al sr. (Rojas, 2018) Universidad Rafael Landívar, a través de su tesis: “Capacitación Y Desempeño Laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenerife San Miguel de Quetzaltenango)”, esta investigación se efectuó en el departamento de Quetzaltenango en la empresa Tenerife San Miguel la misma que contó con la participación del departamento operativo, las variables estudiadas son la capacitación y el desempeño laboral, el objetivo que promueve esta investigación es determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral.

Estas variables son importantes en la dinámica laboral porque permiten demostrar si el desempeño aumenta al momento que se capacita al personal, se empleó un tipo de estudio cuantitativo – descriptivo en donde participaron 36 personas mediante la aplicación de encuesta la misma que nos permitirá medir las necesidades de capacitación y como estas influyen en el desempeño laboral de la industria.

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación se ha comprobado la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral, además de las necesidades de la industria por promover el desarrollo mediante capacitaciones. Para ello se recomendaron técnicas de capacitación.

Un segundo trabajo de los Sres. (Murcia, Gutierrez, & Borda, 2017) Universidad Libre Colombia, a través de su tesis “Impacto de la capacitación en el desempeño del personal administrativo en un outsourcing en Bogotá” quienes aseguran que los programas de entrenamiento en los outsourcing genera fidelidad y satisfacción en los clientes y trabajadores por lo que se puede considerar como una ventaja competitiva, el objetivo de este estudio es conocer el impacto de la capacitación en el personal administrativo de serví industriales y mercadeo en un

Outsourcing en Bogotá, para poder emprender nuevos programas de capacitaciones y reestructurar o reformar los programas existentes.

La evaluación de desempeño fue realizada 16 personas del personal administrativo ubicadas en las distintas áreas de la organización, el instrumento empleado fue la entrevista que arrojaron resultados en donde se demuestra que la empresa outsourcing garantizara el desempeño óptimo, eficaz y productivo para la consecución de los objetivos propuestos a nivel gerencial

Del mismo modo, (Cota & Rivera, 2017) en su artículo a través de la revista Técnica administrativa en la publicación “La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados de una cadena de zapaterías de ciudad obregón, sonora” aseguran en su trabajo que la capacitación va estrechamente ligada con el desempeño laboral presto a que una impulsa a la otra. Un programa constante de capacitaciones acorde a las exigencias actuales del entorno laboral permite tener innovación, el desarrollo de estrategias competitivas, corporativas y funcionales, apoyado en el uso de tecnologías de información, con un sentido ético y de responsabilidad social, impactando de manera positiva en el desempeño de los empleados.

El objetivo de la capacitación al ser una actividad planeada es preparar y formar al recurso humano que requiere y labora actualmente en una organización. el instrumento utilizado fue la encuesta para detectar las necesidades de capacitación la empresa Weihsman Consultores, contiene 10 preguntas elaboradas para medir las debilidades y oportunidades de mejora que existen dentro de la empresa. Los criterios empleados para evaluar cada pregunta fueron sencillos, con respuestas de Si y No con la finalidad de adquirir el punto de vista de los empleados respecto a las capacitaciones y nivel de conocimiento sobre el mismo. la investigación es de tipo descriptiva, ya que detalla los resultados obtenidos.

Por otra parte, (Aguilar & Marlo, 2016) de la Universidad Señor De Sipán, a través de su tesis: “Plan De Capacitación Para Mejorar El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Hospital Regional Lambayeque 2015” quien obtuvo el grado de licenciado en administración pública, el estudio de la presente persiguió el objetivo de diseñar un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015, en donde se implementó descriptiva propositiva y aplicada con un diseño transversal no experimental; la población de estudio fue de 946 y de la muestra es de 141 trabajadores del HRL la cual se les aplicó un instrumento de 22 ítems, la aplicación del mismo arrojó resultados en los que se determinó que el 45,4% de los encuestados indicó que sí se ejecutó un plan de capacitación en el HRL, por otro lado el 54,6% de los encuestados indicó que no se ejecutó un plan de capacitación, un 12,1% de los encuestados reveló que el área de recursos humanos evaluó constantemente los puestos que solicitó, mientras que el 56,0% de los encuestados expresó que nunca se llevó a cabo dicha evaluación. En conclusión, se pudo evidenciar el alto desconocimiento por parte del personal sobre los planes de capacitación lo que condujo a un bajo rendimiento por no definir con exactitud las funciones de su personal.

Así mismo lo comentó, (Begazo, 2016) de la Universidad Cesar Vallejo, en su tesis para optar el grado académico de: magister en gestión pública, titulada “La Capacitación y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Procuraduría Pública del RENIEC” el objetivo de la presente investigación es evaluar de qué manera la capacitación influye en el desempeño laboral del personal de la Procuraduría Pública del Reniec, año 2015. El método empleado fue hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental básico, la muestra con la que se ejecutó esta investigación fue de 49 profesionales que trabajaron en la Procuraduría Pública del Reniec en el año 2015 y para ello se empleó como instrumento la encuesta, además se utilizó un

modelo estadístico de regresión y correlación. Como el Valor p calculado es igual a 0.000 menor al valor teórico 0.05, se acepta que la capacitación influye en el desempeño laboral del personal de la Procuraduría Pública del Reniec, año 2015 y se tiene una correlación conjunta “R”, de 0.938.

A su vez, (Ramirez, 2014) de la Universidad de Montemorelos, a través de su tesis: “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista De La Unión Mexicana De Chiapas”, obtuvo el grado de Magíster en administración, en este trabajo se obtuvo como metas indagar la predicción de las consecutivas variables: capacitación, edad y antigüedad sobre el desempeño laboral, valorar gráficamente las variables capacitación y desempeño laboral y concebir un aportación de investigación sobre las variables a la institución educativa Universidad Linda Vista.

La investigación se enmarcó de manera descriptiva, explicativa, cuantitativa de campo y transversal. Llegando a las siguientes conclusiones: Con los resultados emanados del análisis estadístico se pudo finalizar que se procuró percibir la capacitación y el desempeño laboral observados por los empleados de la Universidad Linda Vista. En analogía con la capacitación laboral, los empleados distinguen contar con una categoría que va entre bueno y excelente. Para la dimensión de la auto captación del desempeño laboral, los empleados también se encontraron ubicados entre bueno y excelente.

1.2.Diseño teórico

1.2.1. Formulación Del Problema

1.2.1.1.Pregunta Central

- ¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta sobre la capacitación y el desempeño laboral?

1.2.1.2.Pregunta Especifica

- ¿Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta cubre las necesidades de capacitaciones de sus trabajadores?
- ¿Los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta se encuentran conformes con el plan de desarrollo de personas?
- ¿Los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta están satisfecho con las acciones de capacitación que implementa la industria?
- ¿Cómo evalúan los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta el desempeño de su tarea?
- ¿Cómo evalúan los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta el desempeño contextual?
- ¿El comportamiento de los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta es contra productivo?
- ¿Los trabajadores de industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta se adaptan a nuevos desafíos?

1.2.2. Objeto y campo de acción

Industrias Ales C.A. al ser una empresa referente dentro del mercado nacional debe buscar constantemente la innovación en procesos y la actualización de conocimientos mediante

capacitaciones para obtener los mejores resultados en desempeño laboral y rentabilidad que le permitan mantener su puesto dentro del mercado.

El capacitar no es una tarea sencilla, en América Latina los países y las empresas capacitan de acuerdo con su accesibilidad de recursos, donde (Fiszbein, Cumsille, & Cueva, 2016) afirman que un 8% de la PEA en Paraguay a un 32% en Brasil, y la mayoría de los países capacita a alrededor del 10% de su PEA. (pág. 5).

Al momento en Manta, Manabí y el Ecuador no existen investigaciones que describan u expliquen la percepción que tienen los trabajadores acerca de la capacitación y el desempeño dentro de las empresas, por esta razón se considera pertinente la ejecución de esta investigación para identificar de manera consecuente el efecto de las capacitaciones en los trabajadores; donde cuyo objeto de estudio es industria Ales C.A. de la ciudad de Manta al ser una empresa con una gran cantidad de trabajadores y propicia para estudiar el desempeño laboral.

1.2.3. Formulación de los objetivos de la investigación

1.2.3.1. Objetivo General

Identificar la percepción de los trabajadores sobre la capacitación y el desempeño laboral de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta.

1.2.3.2. Objetivos Específicos

- Conocer si Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta cubre las necesidades de capacitaciones de sus trabajadores.
- Determinar si los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta se encuentran conformes con el plan de desarrollo de personas.

- Definir si los trabajadores están satisfechos con las acciones de capacitación que implementa Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta.
- Determinar la evaluación del desempeño de la tarea de los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta.
- Determinar la evaluación del desempeño contextual de los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta.
- Establecer si el comportamiento los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta es contra productivo.
- Conocer si los trabajadores de industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta se adaptan a nuevos desafíos.

1.2.4. Formulación De Hipótesis

1.2.4.1. Formulación De Hipótesis General

La percepción que tienen el 80% de los trabajadores de Industrias Ales C.A sobre la capacitación y el desempeño laboral es siempre positiva.

1.2.4.2. Formulación de Hipótesis Especifica

- Las necesidades de capacitación de más del 60% de los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta siempre son cubiertas en su totalidad por la industria.
- Más del 50% de los trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta casi siempre se sienten conformes con el plan de desarrollo de personas.
- Las acciones de capacitación implementadas por industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta siempre satisfacen las necesidades de capacitación de más del 55% de los trabajadores.
- Menos del 75% de los trabajadores de Industrias Ales C.A. siempre evalúan su desempeño de la tarea como positivo.

- Más del 25% de trabajadores de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta a veces evalúan su desempeño contextual como positivo.
- El comportamiento de menos del 10% de los trabajadores de Industrias Ales C.A de la ciudad de Manta siempre es contra productivo.
- Menos del 10% de los trabajadores de industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta casi nunca se adaptan a nuevos desafíos.

1.2.5. Determinación De Las Variables

Las variables en el presente proyecto investigación son las siguiente:

1.2.5.1. Primera Variable Independiente

- Capacitación

1.2.5.2. Segunda Variable Independiente

- Desempeño laboral

1.2.6. Matriz De Consistencia

Tabla 1 Matriz de consistencia

Variable	Dimensión	Indicadores	Problema de investigación	Objetivo	Hipótesis
Capacitación	Necesidades de capacitación	Habilidades y destrezas	¿Industrias Ales C.A. cubre las necesidades de capacitaciones de sus trabajadores?	Conocer si Industrias Ales C.A. cubre las necesidades de capacitaciones de sus trabajadores	Las necesidades de capacitación de más del 60% de los trabajadores de Industrias Ales C.A. siempre son cubiertas en su totalidad por la industria.
		Objetivos planteados			
		Personas que acceden a la capacitación			
	Plan de Desarrollo de las Personas	Comunicación	¿Los trabajadores de Industrias Ales C.A. se encuentran conformes con el plan de desarrollo de personas?	Determinar si los trabajadores de Industrias Ales C.A se encuentran conformes con el plan de desarrollo de personas.	Más del 50% de los trabajadores de Industrias Ales C.A casi siempre se sienten conformes con el plan de desarrollo de personas.
		Aprendizaje para el logro de las metas.			
	Acciones de Capacitación	Horas de capacitación	¿Los trabajadores de Industrias Ales están satisfecho con las acciones de capacitación que implementa la industria?	Definir si los trabajadores están satisfechos con las acciones de capacitación que implementa Industrias Ales C.A.	Las acciones de capacitación implementadas por industrias Ales C.A. siempre satisfacen las necesidades de capacitación de más del 55% de los trabajadores.
Curso					

Desempeño laboral

Desempeño de la tarea	Planificación	¿Cómo evalúan los trabajadores de Industrias Ales C.A. el desempeño de su tarea?	Determinar la evaluación del desempeño de la tarea de los trabajadores de Industrias Ales C.A.	Menos del 75% de los trabajadores de Industrias Ales C.A. siempre evalúan su desempeño de la tarea como positivo.
	Orientación a resultados			
Desempeño contextual	Iniciativa y mejora continua	¿Cómo evalúan los trabajadores de Industrias Ales C.A. el desempeño contextual?	Determinar la evaluación del desempeño contextual de los trabajadores de Industrias Ales C.A.	Más del 25% de trabajadores de Industrias Ales C.A. a veces evalúan su desempeño contextual como positivo.
	Participación Activa			
Comportamiento laboral contra productivo	Creación de caos	¿El comportamiento de los trabajadores de Industrias Ales C.A. es contra productivo?	Establecer si el comportamiento los trabajadores de Industrias Ales C.A. es contra productivo	El comportamiento de menos del 10% de los trabajadores de Industrias Ales C.A siempre es contra productivo.
	Comunicación negativa			
Desempeño adaptativo	Pertinencia	¿Los trabajadores de industrias Ales se adaptan a nuevos desafíos?	Conocer si los trabajadores de industrias Ales C.A. se adaptan a nuevos desafíos	Menos del 10% de los trabajadores de industrias Ales C.A. casi nunca se adaptan a nuevos desafíos.
	Adaptación			

Elaborado por: Autora del proyecto

1.3.Diseño metodológico

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) indica que una variable es una pertenencia que consigue oscilar y cuya diversificación es apta de calcularse u analizarse. Las variables obtienen cuantía para la investigación científica cuando consiguen relacionarse con otras variables, es decir integran parte de una hipótesis (p.93).

(Bernal, 2000) el método hipotético deductivo radica en ir de la hipótesis a la conjetura para establecer la veracidad o falsedad de los acontecimientos.

1.3.1. Alcance

Esta investigación es de alcance descriptivo debido a que busca identificar la percepción que tienen los trabajadores sobre la capacitación y el desempeño laboral en el año 2019

1.3.2. Diseño

1.3.2.1.No experimental

Se define como la indagación que se realiza sin manejar premeditadamente variables. Es decir, es una investigación donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlo. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 149)

1.3.2.2.Transversal

Los diseños de investigación transversal recogen antecedentes en un solo tiempo o periodo, en un lapso único. Su intención es puntualizar variables y observar su incidencia e interrelación en un periodo dado. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 151)

1.3.3. Enfoque

El proyecto investigativo se realizó con un enfoque cuantitativo, gracias a que se van a efectuar datos estadísticos para comprobar los resultados.

De acuerdo con (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) el proyecto investigativo sigue el método científico de investigación en su modo descriptivo de orientación cuantitativo dado que se basa en una prueba estadística, para el estudio de la información del marco teórico (análisis, síntesis) así como los métodos empíricos para la recolección de datos numéricos a través de los instrumentos.

1.3.4. Tipo de investigación

Este proyecto investigativo es de tipo básica, sustentada teóricamente por diversos autores; según (Bernal, 2000) una investigación básica en la medida que el objetivo de la investigación es examinar las variables en su inicio sin inquirir transformarla, en este tipo de investigación se establece una situación en proporción con el marco teórico.

1.3.5. Población y muestra de estudio

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) sostiene que la población es el agregado de todos los asuntos que coinciden con explícitas descripciones, la población tiene situarse notoriamente en torno a sus particularidades de contenido, de lugar y en el periodo a su vez este mismo autor define que la muestra es un subgrupo de la población del cual se recogen los datos y debe ser representativo de ésta.

En conclusión, la población se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga y la muestra es la cantidad significativa que se extrae de la totalidad de la población.

1.3.5.1.Población de estudio

Esta investigación está constituida por los departamentos de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta conformados por 354 trabajadores dedicados a las diferentes áreas que presenta esta industria, los mismos se detallan en el siguiente cuadro:

Tabla 2 Áreas departamentales de Industrias Ales C.A

Nº	Departamento	Total
1	Administrativo	7
2	Aseguramiento De Calidad	11
3	Auditoría Interna	1
4	Bodega De Corrugados	6
5	Bodega De Materia Prima	7
6	Bodega De Repuestos	3
7	Centro De Distribución Manta	53
8	Compras E Importaciones	4
9	Contabilidad	6
10	Envase De Manteca – Aceite	90
11	Fabrica Control De Calidad	12
12	Gestión Ambiental Fabrica	4
13	Investigación Y Desarrollo	3
14	Inyección	3
15	Jabonera	47
16	Mantenimiento Fabrica	46
17	Planeación De Operaciones	1
18	Proyectos	2
19	Recursos Humanos	5

20	Refinería	31
21	Salud Y Seguridad Ocupacional	3
22	Seguridad Física	3
23	Técnico	4
24	TICS	2
Total de Trabajadores		354

Elaborado por: Autora del proyecto

Fuente: Departamento de Talento Humano de Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta

1.3.5.2.Muestra de estudio

La muestra es el número de elementos representando la población estudiada.

Tabla 3 *Muestra por área de departamento*

Nº	Departamento	Total
1	Administrativo	4
2	Aseguramiento De Calidad	6
3	Auditoría Interna	1
4	Bodega De Corrugados	3
5	Bodega De Materia Prima	4
6	Bodega De Repuestos	2
7	Centro De Distribución Manta	28
8	Compras E Importaciones	2
9	Contabilidad	3
10	Envase De Manteca – Aceite	47
11	Fabrica Control De Calidad	6
12	Gestión Ambiental Fabrica	2
13	Investigación Y Desarrollo	2

14	Inyección	2
15	Jabonera	25
16	Mantenimiento Fabrica	24
17	Planeación De Operaciones	1
18	Proyectos	1
19	Recursos Humanos	3
20	Refinería	16
21	Salud Y Seguridad Ocupacional	2
22	Seguridad Física	2
23	Técnico	2
24	TICS	1
Total de trabajadores		185

Fuente y elaborado por: Autora del proyecto

Luego de haber determinado la población se procedió a establecer el tamaño de la muestra de comerciantes, para lo cual se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + Z^2 * p * q}$$

En donde:

n = Es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

Z = Nivel de confiabilidad = 1.96

P = Probabilidad de ocurrencia = 0.5

q = Probabilidad de no ocurrencia 1-0.5 = 0.5

N = Población = 354

e = Error de muestreo = 5% (0.05)

A continuación, se muestra la forma de cómo se distribuyó la muestra de estudios, para la cual se utilizó la siguiente fórmula:

$$\% = \frac{n * 100}{N}$$

En donde:

n = Es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados) = 7.

N = Población = 354

$$D = \frac{\% * N}{100}$$

En donde:

% = Porcentaje de la fórmula anterior = 1,977

N = Total de muestra = 185

1.3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a las técnicas aplicadas durante la investigación, se incluyeron las encuestas. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) la encuesta es la forma apropiada para recoger datos a grandes muestras en un lapso determinado, de ahí que en esta investigación se asume dicha técnica ya que estuvo dirigido a los Trabajadores de industrias Ales C.A. con el fin de conocer la percepción que tienen acerca de la capacitación y el desempeño laboral en la industria. En base a la técnica definida se empleó dos instrumentos denominados cuestionario tipo escala con ítems a ser contestado en base a sus percepciones dichos instrumentos se construyen en dependencia con las formas de Operacionalización de las variables. Ambos instrumentos de medición de Capacitación y desempeño laboral fueron aplicados a los sujetos de la muestra.

CAPITULO II

2. Base teórica

A fin de conocer los fundamentos teóricos, se considera de gran importancia explicar las variables que permitirán el progreso de este proyecto de investigación.

2.1. Definición de la variable capacitación.

Este término tiene diversas definiciones, en tiempo atrás los expertos en talento humano pensaban que la capacitación era el puente para colocar a cada persona en su trabajo y con ello tenga conocimiento de que debían hacer en su puesto.

En la actualidad la capacitación “es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas” (Chiavenato, 2009, pág. 371).

A su vez Ivancevich, Management, Irwin, (como se citó en Chiavenato, 2009) definen a la capacitación “como el proceso de modificar, sistemáticamente, el comportamiento de los empleados con el propósito de que alcancen los objetivos de la organización...Su orientación pretende ayudar a los empleados a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito”.

Así la capacitación es una ventaja que permite aportar indudablemente en los resultados de la organización siendo esta una forma efectiva de incrementar valor a los trabajadores y a la organización.

Por otra parte “La capacitación brinda a los aprendices el conocimiento y las habilidades necesarias para desempeñar sus trabajos actuales. Enseñar a un trabajador cómo operar un torno o indicar a un supervisor cómo programar la producción diaria son ejemplos de capacitación.” (Mondy W. , 2010).

En comparación de la definición de los autores, estos concuerdan que la capacitación es un método que utilizan las organizaciones para enseñar a los trabajadores y así mejorar las habilidades como conocimiento para que se desarrollen de forma efectiva en el campo laboral.

Sobre las siguientes concepciones enseñadas por los diversos autores, la definición que más se adecua a este proyecto de investigación es el planteado por (Chiavenato, 2009) quien señala que por medio de la capacitación los trabajadores se vuelven valiosos debido a que potencializan sus capacidades con el fin de desarrollar un espíritu creativo e innovador que les permita desempeñarse de manera más eficiente, contribuyendo así al alcance de los objetivos organizacionales.

2.1.1. Importancia de la variable capacitación.

La capacitación es un método indispensable para la dirección efectiva de la organización o empresa, en la actualidad esta no se puede idear como algo sin importancia pues la función de la variable capacitación es perfeccionar el hoy e influir a cimentar un futuro en donde el talento humano este formado y capacitado para prevalecer vigente dentro de un entorno organizacional muy competitivo.

(Gitman, MCDaniel, & Mascaró, 2007) demostraron que las empresas que ofrecen a sus empleados la oportunidad de capacitarse se benefician en sus resultados, porque generan mayor compromiso, preparación y motivación en los empleados, además de ocasionar un sentir competitivo entre el grupo de trabajo. Aquellos trabajadores que se capacitan en el manejo de tecnología innovadora se adaptan fácilmente al entorno laboral cambiante y tienden a ser más eficientes. La inversión de capital en capacitaciones es muestra de confianza, valor y compromiso con el crecimiento laboral.

El valor de la capacitación o su importancia conforme al criterio de (Rodríguez Domínguez, 2008) es:

1. Apoyo a la empresa: Traslada a un incremento de rendimiento y promueve condiciones direccionadas al beneficio de los objetivos empresariales.
2. Apoyo al talento humano: Ayuda al talento humano a asimilar y situar en hábito las variables de estimulación, actuación, ampliación y avance.
3. Apoyo a la convivencia entre el personal en el entorno laboral: Promueve la unión entre el personal en base al avance de las relaciones de manera grupal e individual.

A su vez (Zaccarelli, 1998) sostiene que cada una de las actividades de capacitación realizadas, deben estar ligadas a las necesidades que se identifiquen, permitiendo brindar soluciones a las mismas. Es por ello que la capacitación se debe considerar como una actividad que incrementa el nivel de comprensión de los trabajadores, facilitando el manejo de nuevas tecnologías y el crecimiento productivo.

Para (Werther W. , Davis, Mejía, & Guzmán, 2008) mencionan que la variable de capacitación es de gran relevancia debido a que es una transformación al cambio pues gracias a ella:

- Los trabajadores regulares se convierten en mano de obra competentes y las manos de obras existentes se desenvuelven para desempeñar otros trabajos que se les fuera encomendado.
- Acarrea beneficios más altos y tangibles, pero sobre todo a tener cualidades más colaborativas.
- Incrementa el nivel de conocimiento referente al área de trabajo en toda la estructura.
- Realza la integridad de la mano de obra.

- Apoya a la fuerza de trabajo a establecerse con las metas de la empresa.
- Conceptúa a un cambio positivo de perspectiva.
- Promueve la veracidad y la seguridad.
- Incrementa la reciprocidad gerentes-trabajadores.
- Beneficia en la elaboración del POA en la organización.
- Ayuda al entendimiento y aceptación de nuevas políticas.
- Suministra información sobre necesidades futuras que puedan suscitarse en la organización.
- Acelera las disposiciones y la salida de inconvenientes que puedan existir en la organización.
- Favorece el establecimiento de dirigentes y líderes.
- Acrecienta el rendimiento y la calidad su jornada laboral.
- Refuerza a conservar bajos los costos en diversas áreas.
- Suscita la comunicación en toda la empresa.

En conclusión, la importancia de la capacitación radica en la formación que implanta en cada uno de los trabajadores. Permitiendo potencializar el conocimiento. Habilidades y destrezas para lograr la consecución de objetivos y una respuesta eficaz a las adversidades que puedan presentarse.

2.1.2. Beneficio de la variable capacitación.

En este sentido (Gitman, MCDaniel, & Mascaró, 2007) sostiene que los beneficios de la variable capacitación son tener a todos sus empleados con conocimientos y destrezas que atenúen la imaginación para la solución de inconvenientes y aplicación más rápida a los cambios, así forjando una ventaja competitiva con relación a sus rivales.

A su vez (Silíceo, 2008) afirma que los principales beneficios de esta variable son:

1. Afirmar la estabilidad de los cambios efectuados en la organización.
2. Suministrar la apropiación de los valores organizacionales.
3. Acrecentar el rendimiento individual y en grupo.
4. Acortar el período de enseñanza.
5. Mejorar el desempeño laboral.
6. Aminorar el ausentismo laboral.
7. Reducir incidentes laborales.
8. Comprimir la rotación de la mano de obra.
9. Restringir la lista de residuo.
10. Motivar y engrandecer la cultura empresarial.

En conclusión, los beneficios de la variable de capacitación es el incremento de la efectividad laboral de los trabajadores, comprendiendo la adquisición e implementación de actitudes y aptitudes por parte de estos para conseguir un resultado.

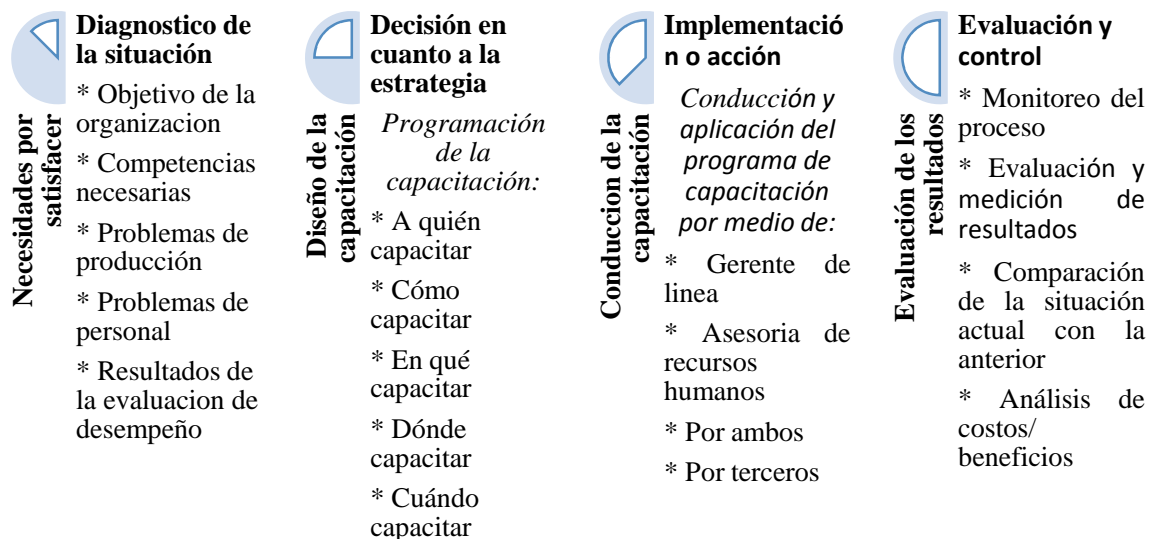
2.1.3. Proceso de la variable capacitación.

La capacitación es un proceso debido a que está agregado de una serie de acciones interconectadas para llegar a las metas planteadas por la organización.

Según (Rodriguez & Ramirez Buendia, 2010)) la capacitación tiene que ser empleada como una táctica de gran magnitud para englobar un ámbito muy complicado. Esta tiene que ser estudiada el cómo y él porque esta variable formula una distribución que hace a la industria, empresa u organización en metódica, armónica, y conveniente a la técnica de existencia de la empresa.

A su vez (Chiavenato, 2009) asegura que la capacitación es un procedimiento consecuente que pasa por cuatro etapas:

Figura 1 *Proceso de Capacitación*



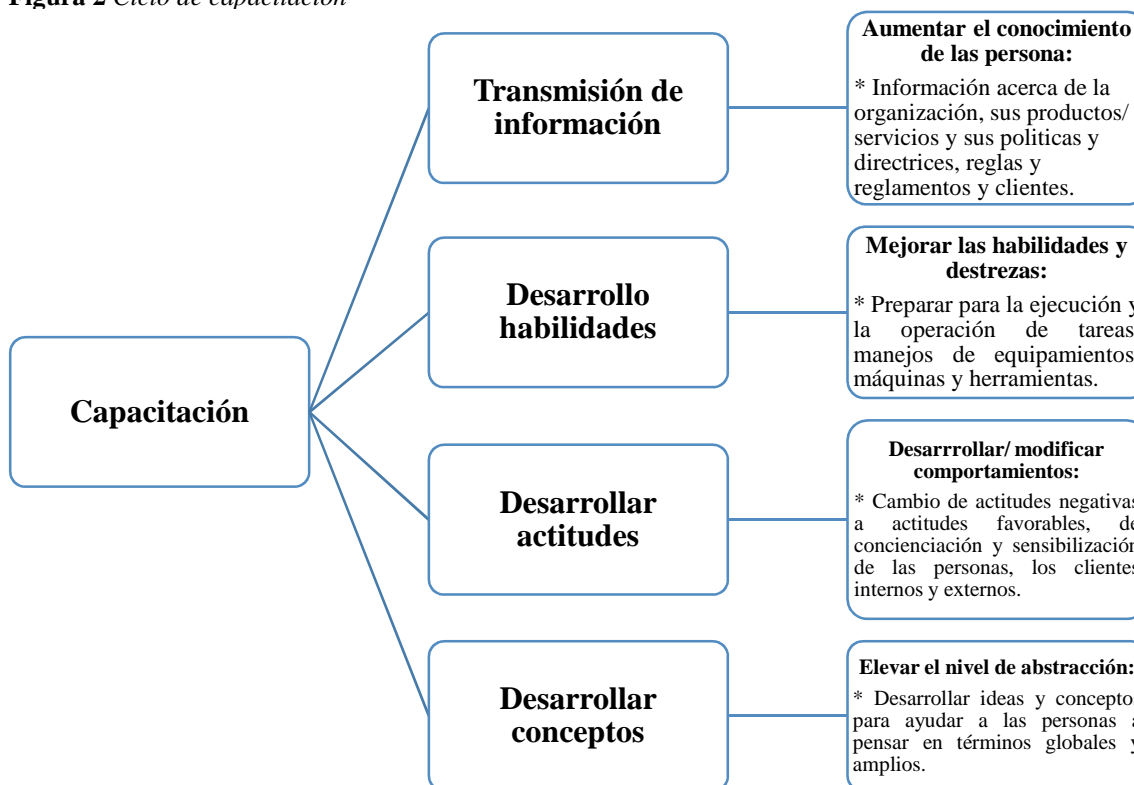
Elaborado por: *Autora del proyecto*

Fuente: *Chiavenato, I. (2009). Gestión Del Talento Humano (Tercera ed.). México, D. F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.*

1. El diagnóstico se fundamenta en efectuar una compilación de las necesidades de capacitación las mismas que tienen que ser consideradas o resueltas, estas necesidades pueden ser antiguas, presentes o venideras.
2. El diseño se fundamenta en acondicionar el plan de capacitación para considerar las necesidades definidas.
3. La implantación es realizar y administrar el plan de capacitación.
4. La evaluación radica en verificar los resultados adquiridos con la capacitación.

La figura 2 constituye el período de la capacitación. En sí, las cuatro fases de la capacitación involucran el análisis de la realidad, la disposición en base a la estrategia para la respuesta o solución, el establecimiento de la gestión y la estimación y la inspección de los resultados. A continuación, estudiaremos cada una de las cuatro etapas de la capacitación.

Figura 2 *Ciclo de capacitación*



Elaborado por: *Autora del proyecto*

Fuente: *Chiavenato, I. (2009). Gestión Del Talento Humano (Tercera ed.). México, D. F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.*

2.1.4. Dimensiones de la variable capacitación.

El capital humano es el principal patrimonio de las empresas. Los individuos de las empresas que van desde el obrero hasta gerente son y serán vital importancia para el éxito de una industria, empresa u organización y la trascendental diferencia competitiva entre las empresas. Es así como a continuación observaremos las dimensiones de esta variable según diversos autores:

2.1.4.1. Primera dimensión: necesidad de capacitación.

Una de las dimensiones o etapas que conciernen a la capacitación es efectuar un inventario de las necesidades de capacitación que tiene la empresa, estas necesidades no siempre son visibles o sabemos cuáles son por ello se deben determinar en base a ciertas indagaciones o auditorías internas.

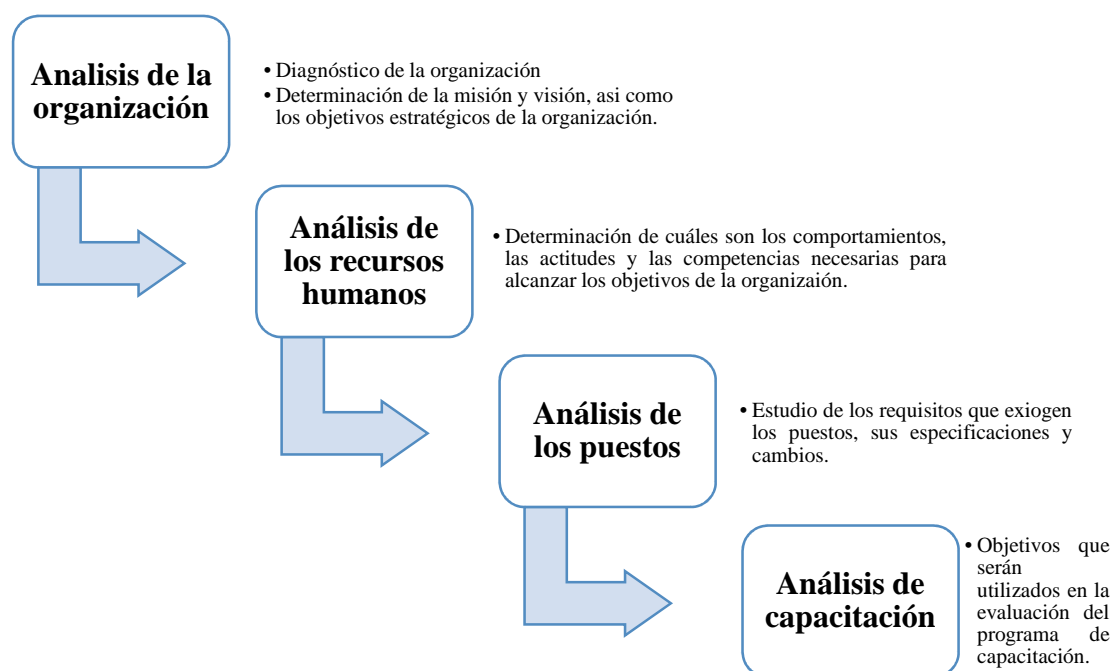
Las necesidades de capacitación son “la identificación de problemas de desempeño humano que comprometen la eficiencia de la organización, los cuales son causados por la carencia de competencias de los trabajadores y pueden ser resueltos convenientemente a través de la capacitación” (Guglielmetti & Martinez, 1996).

A su vez (UCG, 2011) define que la necesidad de capacitación como “el primer proceso a partir del cual se obtiene la información necesaria para fundamentar científicamente y objetivamente la programación de la acción capacitadora... mostrando carencias o fallas actuales o potenciales que presenta un individuo en cuanto a su competencia para realizar su trabajo”.

De igual manera (Chiavenato, 2009) sustenta que “las necesidades de capacitación son carencias en la preparación profesional de las personas, es la diferencia entre lo que una persona debería saber y hacer y aquello que realmente sabe y hace”.

Este mismo autor sustenta que para realizar una excelente búsqueda de las necesidades de capacitación se debe efectuar un inventario el mismo que se efectúa en cuatro niveles de análisis como nos enseña la figura 3.

Figura 3 Pasos para levantar un inventario de las necesidades de capacitación



Elaborado por: Autora del proyecto

Fuente: Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano (Tercera ed.)*. México, D. F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

Significa que una necesidad de capacitación es un espacio de investigación o de destrezas que una persona o trabajador han de realizar para perfeccionar o acrecentar su eficiencia, eficacia y productividad en su labor. En concordancia en que la capacitación se oriente en estas insuficiencias y privaciones y las prescinda, en aquel tiempo yacerá beneficios para los trabajadores, para la empresa y para el consumidor. Si no, constituirá un desperdicio de tiempo.

2.1.4.2. Segunda dimensión: Plan de desarrollo de personas.

Los seres humanos disfrutan una extraordinaria capacidad para formarse y para constituirse y la educación está en la médula de esa capacidad.

(Mondy & Robert, 2005) define que el plan de desarrollo “es un resumen de las necesidades de desarrollo personal y un plan de acción para satisfacerla, donde los trabajadores analizan sus fortalezas y debilidades”

En concordancia con este autor, (Guglielmetti & Martinez, 1996) considera que el plan de desarrollo es la forma de inspeccionar y reconocer las necesidades de aprendizaje, en si es una guía útil para deliberar sobre los objetivos individuales y profesionales y para reflexionar que destrezas o condiciones se precisa desarrollar para llegar hacia la meta instituida. A su vez (Chiavenato, 2009) sostiene que el plan de desarrollo de personas es “una guía que conlleva al éxito donde se les brindar información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen”.

En conclusión, el plan de desarrollo de personas es una herramienta de gestión para la programación de las acciones de capacitación de cada organización, empresa o industria; el mismo que se elabora en base a las necesidades de capacitación para llegar a los objetivos personales, grupales y organizacionales.

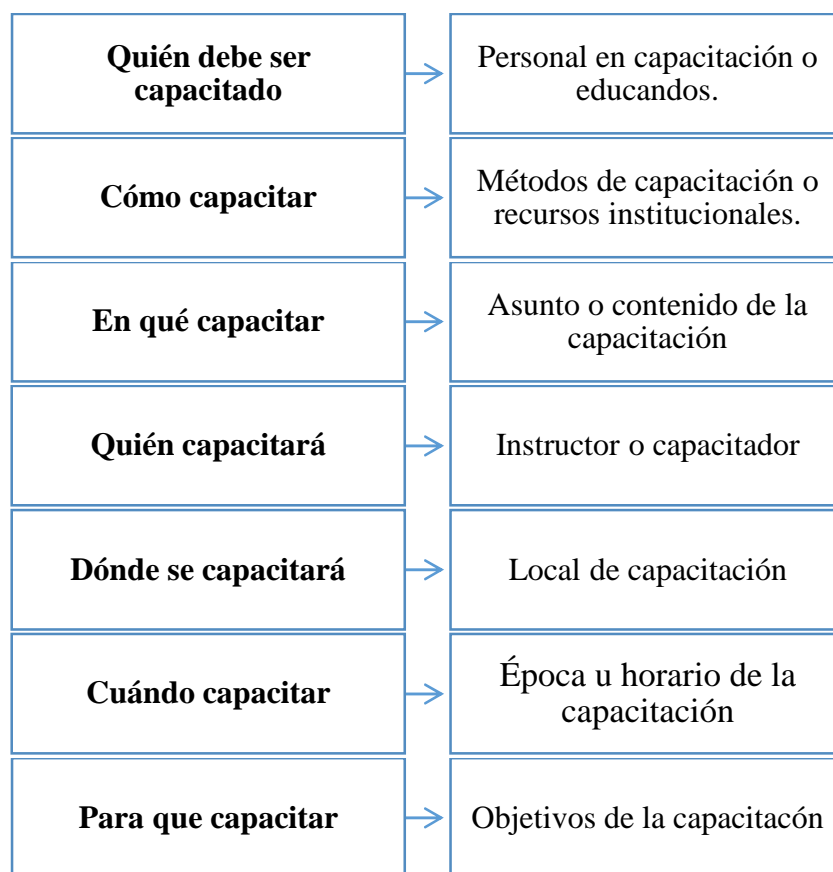
2.1.4.3.Tercera dimensión: acciones de capacitación

Realizado la determinación de las necesidades de capacitación, es ineludible proyectar la manera de prestar atención a esas insuficiencias en una presentación completa y relacionada. (Guglielmetti & Martinez, 1996) señalo que una empresa o industria que acarrea las acciones de capacitación con base en contenidos dirigidos hacia la innovación de conocimientos, habilidades y cualidades de los trabajadores no solo mejoran el talento humano, sino que efectuaran una mejora en la empresa.

A su vez (Chiavenato, 2009) define que las acciones de capacitación como aquello que “tiene un objetivo específico; es decir, una vez hecho el diagnóstico de las necesidades de capacitación, entre las competencias disponibles y las que se necesitan, se plantea la forma de atender esas necesidades en un programa integral y cohesionado.”

Cabe mencionar que este autor sostiene que las acciones de capacitación poseen 6 pasos básicos con el fin de llevarnos al alcance de los objetivos de la capacitación los mismo que se describirán en la fig. 4.

Figura 4 Planificación de las acciones de capacitación



Elaborado por: Autora del proyecto

Fuente: Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano (Tercera ed.)*. México, D. F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

En conclusión, la acción de capacitación es aquello que basa o se encamina a establecer las necesidades de capacitación con el objetivo de determinar si se han conseguido los objetivos de cada capacitación, reconocer las desorientaciones e idear operaciones correctivas.

Cabe mencionar que el manejo, constitución y realización de la acción de capacitación es la cuarta etapa del proceso.; además de que existe una exquisita escala de tecnologías para la capacitación. También están varias metodologías para transferir la información necesaria y para desplegar las destrezas requeridas en las acciones de capacitación.

2.1.5. Tipos de la variable capacitación.

Los tipos de capacitación son muy diversos y por supuesto con criterios muy diversos, las mismas que se pueden efectuar de varias maneras tales como el trabajo, en clase, en el móvil, por medio de un equipo de computación o por satélite, es por lo que en la tabla 4 analizaremos los tipos de capacitaciones según autores:

Tabla 4 *Tipo De Capacitación*

Autores	Tipo	Clasificación	Incluye
(Chiavenato, 2009)	Lugar	Capacitación en el puesto	<p>Proporciona información, comprensión y práctica en cuanto al puesto. Puede sitiar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La dirección muestra una valoración crítica sobre la manera en que la personal efectúa su labor. • La rotación de puestos involucra que un individuo pase de un lugar a otro con el objetivo de entender mejor a la empresa como un todo. • La asignación de proyectos especiales representa endosar una ocupación concreta para que el individuo cultive su experiencia en determinada actividad.
		Técnicas de clase	<p>Usan un salón y un educador para desarrollar destrezas, instrucciones y experiencias afines con el lugar. Las habilidades pueden cambiar desde las metodologías (como codificación de computadora) hasta las interpersonales (como liderazgo o trabajo en grupo).</p>
(Gutiérrez, 2004)	Para el trabajo	Inducción	<p>Es aquella que permite que un nuevo trabajador adopte los conocimientos o destrezas que requiere para la ocupación de su puesto las mismas que ayudara a adecuarse más prontamente al nuevo empleo o nueva área.</p>

Servicio nacional de capacitación y empleo Chile como se citó en (Gutiérrez, 2004)	En el trabajo	Trabajo	Consiste acciones encauzadas a desenvolver actividades y corregir actitudes en el personal. Lo que facilita la realización particular con el fin de incrementar su productividad y al mismo tiempo lograr los objetivos de la organización
	Desarrollo de personal	Individuo	En este tipo de capacitación percibe de manera globalizada, la realización de la personalidad de la persona los mismo que envuelve el carácter, las relaciones sociales, etc. Y con ellos mejorar las actitudes en el trabajo buscando fomentar la creatividad para el logro de los objetivos individuales, colectivos y empresariales.
	Líder	Maestro Guía al aprendiz	Aquí se capacita al gerente y al responsable de cada área dentro de la organización para que transmitan conocimientos a los que se encuentran bajo su mando.
	Presencial	Individual	Proceso de enseñanza que se ha proyectado en base a necesidades de capacitación concreta esta se realiza a un solo participante el mismo que debe estar presente durante el proceso de instrucción.
		Grupal	Proceso de enseñanza congruente con el conjunto de disposiciones o instrucciones que se dan en la operatividad de la empresa la misma que se realiza a un grupo de participantes.
	Contrato	Pre – contrato	Tipo de capacitación realizada antes de la vigencia del contrato de trabajo permiten integrar al postulante a su puesto, a su conjunto, a su guía y a la organización, en general.
		Contrato	Tipo de capacitación enfocadas a realizar actividades y perfeccionar actitudes en los

(Robbins & Mary, 2005)

Destrezas interpersonales	Destrezas interpersonales	<p>empleados como permitir al empleado la oportunidad de conseguir incentivos laborales.</p> <p>Son aquellas capacitaciones que te permiten tener una mejor comunicación con las personas que laboras tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo, entrenamiento, destreza de comunicación, resolución de conflicto, creación de equipos, servicio al cliente, conciencia cultural y de la diversidad, otras destrezas interpersonales.
Técnica	Técnica	<p>Tipo de capacitación que permite mejorar los procesos o procedimientos para ejecutar determinadas labores tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y conocimiento del producto, Procesos de ventas, Tecnología de la información (TICS), aplicaciones de computo, entre otras destrezas necesarias para poder efectuar un trabajo en particular.
Empresarial	Empresarial	<p>Tipos de capacitaciones relacionadas con la mejora de actividades que componen la organización como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanzas, marketing, optimización de proceso, calidad, planeación estratégica, cultura organizacional.
Obligatoria Gestión del desempeño	Obligatoria Gestión del desempeño	<p>Son aquellas capacitaciones que ayuda al trabajador a mejorar su desempeño laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad, salud, acoso sexual, inclusión, y otras disposiciones legales.
Solución del problema	Solución del problema y toma de decisiones	<p>Tipo de capacitación que nos permite enfrentar problemas y conflictos basándose en tomas de decisiones aceptables en el contexto tales como:</p>

y toma de
decisiones

- Definición del problema, evaluación de las causas, creatividad en el desarrollo de alternativas, análisis de alternativas, selección de soluciones.

Es aquella capacitación de carácter individual que ayuda al crecimiento del personal que labora en la empresa:

Personal

Personal

- Planeación de carrera, administración del tiempo, bienestar, finanzas personales o administración del dinero, como hablar bien en público.

NOTA: Depende la organización el tipo de capacitación a emplear.

Elaborado por: *Autora del proyecto*

2.1.6. Técnica de la variable capacitación.

Existe una extensa diversidad de métodos o técnicas para capacitar al personal.

Ninguna técnica es la mejor, esta depende de:

- La utilidad con relación al precio
- El contenido esperado del plan de capacitación.
- La disposición de las infraestructuras con que se tiene.
- Las particularidades de las personas.
- Del capacitador y su capacidad para transmitir la información deseada.

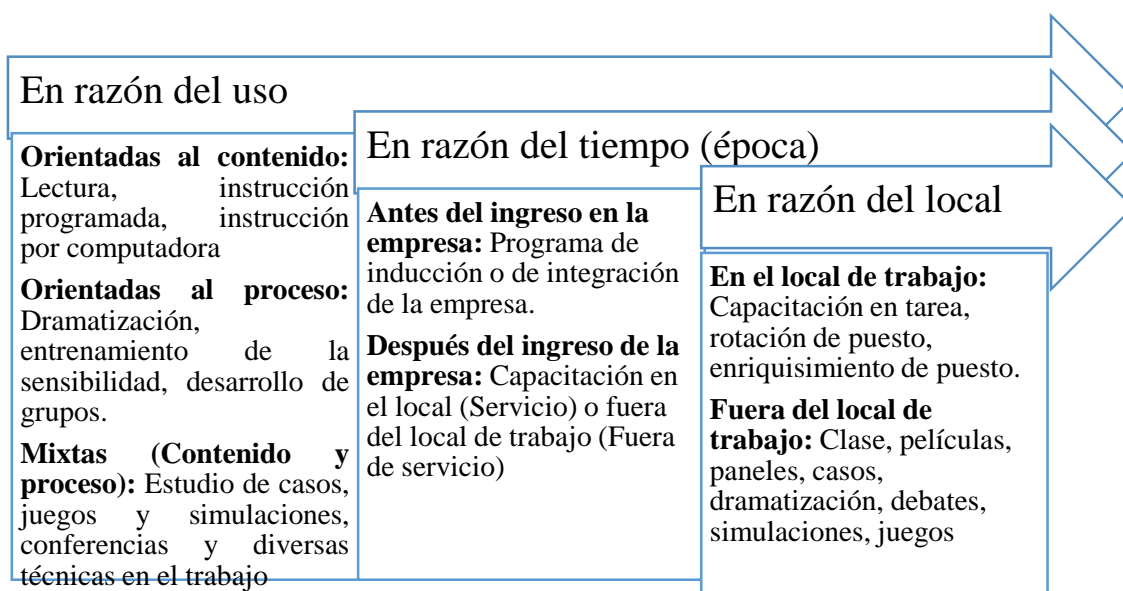
(De Miranda, 1991) sostiene que las técnicas tienen una meditación especial. Principalmente, es ineludible recalcar su importancia, en la medida en que concibe que la capacitación es una labor deliberada y puntualizada. No se trata de presentar la supremacía de las técnicas sobre los contenidos, ni de aseverar que el medio es el mensaje...pero tampoco puede sentarse en el fin de pensar que toda técnica es tecnicismo.

La influencia sobre las maneras de hacer beneficia a conseguir mayores deducciones en cualquier labor que la persona se plantee. En ese sentido, las técnicas son herramientas de la capacitación, así como esta es herramienta para la gestión de la organización.

A su vez (Gutiérrez, 2004) menciona que existe una enorme magnitud de técnicas empleados en la capacitación. Algunas simbolizan técnicas, de afrontarlas con las necesidades de formación; otros son más escrupulosos y se han acoplado para manifestar a una necesidad puntualiza o para perfeccionar las presentes técnicas tales como juego de puestos, estudios de casos y clases; cuando se discuta métodos y técnicas, el lector no tiene nunca que perder de vista las cuestiones de costes y rentabilidad.

Para (Chiavenato, 2009) existen varias técnicas de capacitación como se observa en la figura 5 las mismas que permitirán optimizar el aprendizaje de la manera más eficiente y eficaz posible.

Figura 5 *Técnicas de capacitación*



Elaborado por: *Autora del proyecto*

Fuente: *Chiavenato, I. (2009). Gestión Del Talento Humano (Tercera ed.). México, D. F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA*

2.1.7. Evaluación de la variable capacitación.

Es de gran importancia conocer si la capacitación alcanzo sus objetivos y que tan eficiente fue, pero sobre todo si se pudo satisfacer las necesidades de la empresa, el empleado y el cliente; como se sabe la capacitación genera un costo ya sea monetario, materiales, tiempo y recursos; para (Chiavenato, 2009) “lo primordial es evaluar si el programa de capacitación satisfizo las necesidades para las cuales fue diseñado”. Las trascendentales medidas para valorar la capacitación son:

- Costo: cantidad (dinero) invertida en la capacitación.
- Calidad: Que tanto cumplió con las expectativas del capacitado
- Rapidez: Como se ajustó a los nuevos retos que se presentaron.
- Resultado: Que efectos ha tenido.

A su vez (Guerra, 2007) plantea que la evaluación “busca responder a las preguntas ¿Qué funciono y que no? ¿Qué valor tiene esto y a que contribuye? Además de determinar si los resultados obtenidos son valiosos, tanto para la organización, cliente, como para la sociedad que se encuentra inmersa.”

De la misma manera Kirkpatrick como se citó en (Chiavenato, 2009) y (Guerra, 2007) propone cuatro niveles para medir la evaluación de la capacitación:

- Reacción: Aprecia el bienestar de los partícipes en la experiencia de la capacitación, preguntando principalmente ¿Qué tanto les gusto el programa de capacitación al participante?
- Aprendizaje: Valora si el participante obtuvo nuevas destrezas y conocimientos y si sus condiciones y conductas cambiaron como consecuencia de su aplicación, preguntándose ¿Qué conocimientos obtuvieron los participantes de este programa de capacitación?

- **Comportamiento:** Estima el resultado en el trabajo procedente de las nuevas destrezas asimiladas y del acogimiento de nuevas maneras que transformen el comportamiento del capacitado; y se pregunta ¿Qué cambios hubo en el desempeño del trabajo de los participantes, que puedan ser atribuidos al programa de capacitación?
- **Resultado:** Mide el fruto de la capacitación en los resultados del negocio de la organización, preguntando ¿Cuál fue el impacto del plan de capacitación en el desempeño de la empresa?

Consecutivamente se incluye un quinto nivel en la evaluación de capacitación:

- **Rendimiento de la inversión:** Representa el coste que la capacitación adiciona a la empresa en términos de ganancia sobre la inversión consumada, preguntando ¿La capacitación alcanzo sus objetivos propuestos?

Lo sustancial es definir con claridad los objetivos propuestos para la capacitación y, en función de ellos, evaluar sus efectos.

2.2. Definición de la variable desempeño laboral

El desempeño laboral se puede definir, según (Chiavenato, 2000) “como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

Además otra definición importante es la usa (Martinez & Martinez, 2009) quienes mencionaron que el desempeño laboral es el rendimiento que demuestra el trabajador al ejecutar los trabajos que demanda su puesto, en un ambiente profesional, donde el trabajador expone las competencias profesionales alcanzadas en las que se establecen como una técnica, conocimientos, habilidades, capacidades y virtudes que apoya a conseguir los efectos codiciados por la empresa.

De la misma manera (Toro, 2009) indica que el desempeño laboral es lo que realiza un trabajador en una empresa, basándose en eficacia, aptitud y producción que cooperan a conseguir los resultados deseados. En conclusión, el desempeño laboral es el rendimiento de los trabajadores de una empresa quienes ejecutan una labor eficazmente, para lograr los planes y metas trazadas.

2.2.1. Importancia de la variable desempeño laboral

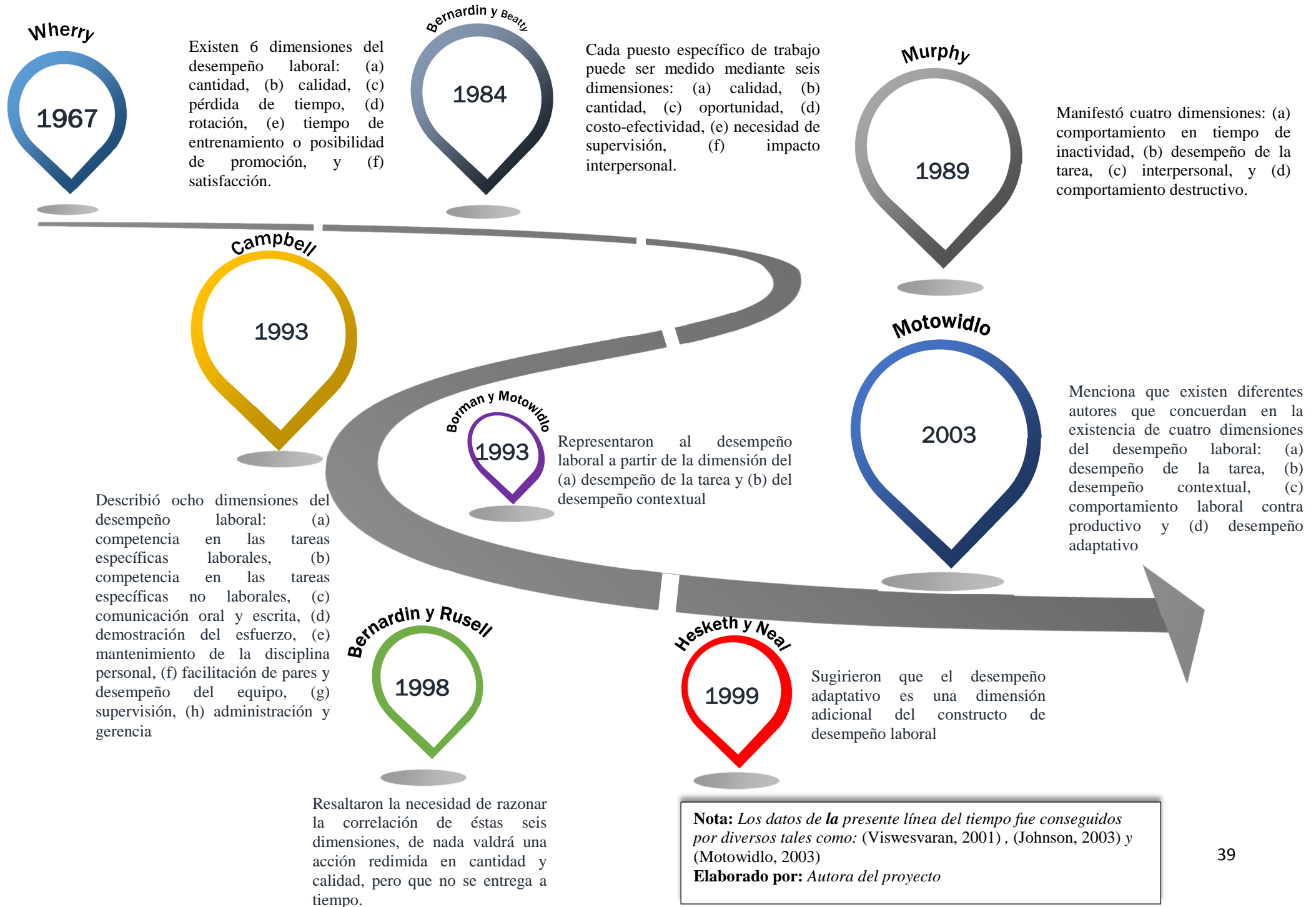
(Nieto, 2012) sostuvo que la importancia del desempeño laboral radica en su representación sustancial al consentirle al nivel superior de una empresa, conseguir información que le admitirá generar métodos de avance continuo, en relación con las estrategias y metas que ideará a la empresa a niveles de mejora y competencia. El desempeño laboral es importante pues suministra información sobre el rendimiento laboral de los trabajadores el mismo que permite:

- Relación del trabajador con el cargo.
- Se consiguen descubrir necesidades de capacitación y desarrollo.
- Favorece a observar quiénes consiguen ser promovidos, retirados, o trasladados.
- Permite establecer quiénes merecen tener incentivos.
- Se usa para planear el desarrollo profesional desde el punto de vista del trabajador.

2.2.2. Dimensiones de la variable desempeño laboral

Los análisis sobre las dimensiones del desempeño laboral se vienen desarrollando en el transcurso del tiempo en los últimos años, anteriormente fueron encausados en los efectos del desempeño del puesto, posteriormente se enfocaron en el desempeño laboral como conducta. A continuación, como se observa en la fig. 6 se mostrará una línea del tiempo del desarrollo de la variable desempeño laboral.

Figura 5 Línea del tiempo de las dimensiones del desempeño laboral



2.2.2.1. Primera dimensión: Desempeño de la tarea

El desempeño de la tarea es la principal dimensión del desempeño laboral, según (Motowidlo, 2003) esta primera dimensión la define como el costo total anhelado de la conducta propia sobre un ciclo estándar de período para la obtención de bienes y servicios.

De la misma manera (Gorriti, 2010) concreta que el desempeño de tarea “es la clásica concepción de ejecución; la que se refiere a los comportamientos que generan el producto o servicio que satisface las responsabilidades que asume la organización.”

Se concluye que el desempeño de la tarea es el proceder congruente con el puesto de trabajo los mismos que apoyan a los objetivos de la empresa.

2.2.2.2. Segunda dimensión: Desempeño contextual

Como segunda dimensión tenemos el desempeño contextual (Motowidlo, 2003) lo define como el costo total estimado de la conducta del trabajador que aporta en un tiempo estándar a la realidad empresarial por medio de su derivación en el marco profesional psíquico, social y empresarial.

A su vez Borman y Motowidlo como se citó en (Johnson, 2003) el desempeño contextual reside en acciones de apoyo al contexto más extenso en el que el núcleo técnico debe realizar, encierra las conductas como la espontaneidad para labores que no constituyen parte formal del lugar de trabajo, manifestación de voluntad, socorriendo y asistiendo con otros, continuando las reglas y ordenamientos empresariales, y defendiendo las metas empresariales.

De la misma manera (Gorriti, 2010) menciona que el desempeño contextual radica de variables reguladoras concernientes al contexto empresarial, social y psíquico que

funcionan como estimuladores proveyendo, obstaculizando, incluso privando el desempeño de tarea. Variables que pueden ser a nivel individual como grupal.

En conclusión, el desempeño contextual es el proceder no congruente con el puesto de trabajo pero que ayudan a las metas de la empresa por ejemplo socorrer a un compañero, cabe mencionar que según el autor (Motowidlo, 2003) la diferencia entre el desempeño de la tarea y del desempeño contextual está en el costo anhelado de contribución en la empresa.

2.2.2.3. Tercera dimensión: Comportamiento laboral contra productivo

La tercera dimensión del desempeño laboral es el comportamiento laboral contra productivo (Motowidlo, 2003) menciona que esta dimensión alcanza conductas premeditadas, de la misma manera concurren actuaciones esporádicas que nacieron con el propósito de concebir un valor anhelado positivo pero que concluyeron adquiriendo un valor anhelado negativo, gracias a la insuficiencia destreza del trabajador.

A su vez, Sackett y DeVore como se citó en (Johnson, 2003) el comportamiento laboral contra productivo representa cualquier conducta deliberada contraria a los intereses de la empresa por parte de quienes conforman el talento humano de la organización.

De la misma manera, (Motowidlo, 2003) puntualiza al comportamiento laboral contra productivo como el costo total deseado de conducta particular en base a un tiempo estándar con el propósito de lastimar a otros individuos o a la empresa.

Sackett como se citó en (Motowidlo, 2003) declaró once clases del comportamiento laboral contra productivo: el hurto, la daño de la propiedad, el inadecuado uso de la información, el inadecuado uso del tiempo y recursos, la conducta insegura, las

inasistencias, la mala aptitud del trabajo, el consumo de alcohol, la utilización de drogas, las acciones verbales inapropiadas y las acciones físicas inapropiadas.

Como desenlace el comportamiento laboral contra productivo es toda acción, actividad o comportamiento que tenga el trabajador en contra los objetivos que tenga la empresa, tal es el caso como hurtos, creación de caos o comunicaciones negativas.

2.2.2.4. Cuarta dimensión: Desempeño adaptativo

La cuarta dimensión de la variable desempeño laboral es el desempeño adaptativo (Campbell, 1999) lo definido como el elemento que envuelve la elasticidad y la capacidad de acomodarse a los escenarios versátiles. Cuenta que el entorno versátil del trabajo demandará labores flexibles y capaces de ajustarse a los escenarios versátiles. Este autor concluye que el desempeño adaptativo, es un elemento y que logra ser fragmentado en las consecuentes conductas adaptativas: Autocontrol, solución de problemas, capacidades de aprendizaje, adaptativo.

Es decir que el adaptativo se centraliza en la eficacia que presenta el trabajador en la empresa la misma que se exterioriza por medio de la creatividad, de la innovación o de la capacidad de resolver problemas.

2.2.3. Propósito para la evaluación de la variable desempeño laboral

El propósito de la evaluación del desempeño laboral es usado en diversas acciones organizacionales, comenzando desde el nivel administrativo sirve para captar el trabajo de la producción y desarrollo de la organización, hasta el punto de vista de los trabajadores quienes poseen una total diversidad de propósitos concretos.

Según (Richard, 2000) entre los trascendentales propósitos de la evaluación están la necesidad de contribuir en el desempeño del trabajador para obtener excelentes derivaciones, asimismo es un propósito habitual la utilización del desempeño para examinar cómo se encuentran las políticas de la empresa y las habilidades laborales.

El poseer paso a esta información formal y de relevancia permitirá al representante del área de talento humano ubicar a los trabajadores en lugares en el cual sus destrezas consigan utilizarse mejor además de ser beneficioso para empresa pues permitirá la asignación de puestos laborales futuros de una manera más adecuada.

La potestad de vincular la evaluación del desempeño laboral con las disposiciones del nivel administrativo posee un valioso potencial motivacional, un trabajador al que se le distingue sus grandes labores ejerce con más ahínco sus actividades y es fiel a la organización en la que labora, asimismo interviene como un atractivo para que las trabajadores que le envuelven logren reproducir sus acciones y de esa modo motivar a todo el talento humano, con acciones tan simples se promueve conseguir una de los ideales más anhelados en un entorno empresarial, conservar al personal motivado y productivo.

2.2.4. Evaluación de la variable desempeño laboral

La evaluación del desempeño según los autores (Dessler & Varela, 2011) “significa calificar el desempeño actual y/o anterior de un trabajador en relación con sus estándares”.

Otra definición importante nos las brinda los autores (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2005) quienes mencionan que las evaluaciones de desempeño representan a un método formal constituido para valorar el desempeño laboral de un trabajador.

De la misma manera (Bounds & Woods, 1999) mencionan que evaluar el desempeño de un trabajador radica en un examen del desempeño del trabajador en el puesto, calculado en base a tareas concretas mostrados por el encargado de la evaluación del desempeño en una reunión íntima con el trabajador.

A su vez, (Mondy & Noé, 2005) aluden que la evaluación del desempeño es un método formal de reconocimiento y valoración del desempeño laboral personal o grupal y es una fase en el cual el nivel gerencial debe elegir para la valoración, aquellos objetivos específicos de gran relevancia y que se logren conseguir de modo realista.

Con relación al anterior autor (Vértice, 2008) refieren que la evaluación de desempeño es la valoración metodología y reiterada del desempeño de un trabajador en dependencia con su labor frecuente ejecutada por su inspector o un trabajador propiamente asignado que domine la evaluación del desempeño. Entre las particularidades que la evaluación de desempeño desenvuelve enfatizan: La mejora del nivel gerencial, el control del rendimiento, la retroalimentación, la programación de talento humano, la consecución de las reglas, la comunicación y mayor comprensión del lugar de labor por parte del inspector.

De acuerdo con (Chiavenato, 2002) la evaluación de desempeño muestra la valoración del desempeño del trabajador, en base a las acciones que desempeña, de los objetivos y resultados que tiene que conseguir, y de su aleatorio desarrollo; esta evaluación del desempeño laboral nos permite calificar, apreciar las condiciones de un trabajador y, sobre todo, su contribución a los objetivos de la empresa.

En conclusión, la evaluación de la variable de desempeño laboral figura una cadena de elementos o aspectos que respalden verdaderamente hacia el rendimiento y la calidad en

el cumplimiento de su labor en la organización; la importancia de la evaluación radica en que:

1. Ofrecen informaciones apreciables mediante la cual el inspector o supervisor alcanza a tomar arbitrajes sobre promociones y aumentos de sueldo.
2. Admite a gerentes y subordinado desplegar un plan para reformar cualquiera carencia que la evaluación alcance a manifestar, así como para reforzar los asuntos que el empleado efectúa de forma adecuada.
3. Sirve para analizar la planeación profesional del trabajador en base a sus fortalezas y debilidades expuestas.

2.2.5. Método para evaluar la variable desempeño laboral

La deliberación de un método de evaluación de la variable de desempeño laboral que accede la representación del potencial del trabajador, igualmente como el pronóstico preciso de la conducta personal en un definitivo escenario laboral, no es una acción específica, sino diversos métodos; es por ello que en la tabla 6 analizaremos los métodos para evaluar el desempeño laboral según autores:

Tabla 6 *Métodos para evaluar el desempeño laboral*

Autor	Método	Característica
(Fleitman, 2008)	Escala de puntuación	El supervisor de la actividad concede una valoración especulativa de desarrollo del trabajador en una serie, como inadmisible, aceptable, bueno y excelente
	Escala de calificación conductual	Se comprueba la actuación del trabajador con claros criterios conductuales.
	Registro de acontecimientos críticos	El supervisor carga una bitácora de las acciones más trascendentales, fraccionadas en positivas o negativas.
	Método de evaluación en grupos	Esta orientación consigue fragmentarse en diversos procesos, que poseen en habitual la peculiaridad de fundamentarse en la comparación del desempeño del trabajador y el de sus

		colaboradores. Esta orientación sitúa a los trabajadores en nivel de excelente a malo.
	Evaluaciones psicológicas	Análisis psicológicos del trabajador y reunión y prédicas con los dirigentes inmediatos. Con este análisis se procura valorar el potencial del sujeto y no el desempeño antepuesto.
	Enfoques de características	A manera de las series de evaluación gráfica, series mixtas, métodos de distribución forzada y formas narrativas
(Sherman, Bohlander, & Snell, 1999)	Métodos conductuales	A modo de las valoraciones de acontecimientos críticos, listas de revisión, series de evaluación cimentadas en la conducta y series de análisis de conducta y los métodos de resultados.
	Características	Ofrecen a los trabajadores información más encauzada al trabajo, por lo cual son los principales para el desarrollo del trabajador.
(Alles, 2004)	Conductas o resultados	Se centra en las aportaciones medibles que los trabajadores ejecutan en la empresa.
	Método de incidentes críticos	Radica en la examinación y consecutiva anotación por parte del supervisor, de los procedimientos de los empleados.
	Método de selección forzada	Reside en valorar el desempeño del empleado por interceder de expresiones que refieren los dilemas de desempeño personal, mostrados habitualmente en pares.
	Método de verificación de campo	Se fundamenta en audiencias con el supervisor, en las que se comprueba y valora el desempeño del trabajador, examinándose las procedencias, porqués y comienzos de un buen o mal rendimiento
(Werther W. , Davis, Mejía, & Sánchez, 2000)	Método de frases descriptivas	Esta técnica es muy parecida al de selección forzada, pero se contrasta en que no exige a la elección de frases.
	Método de comparación por pares	El delegado de efectuar la valoración debe medir a cada empleado que está siendo evaluado contra sus compañeros. El empleado realiza un examen de su desempeño, llamando a la honestidad en sus estimaciones. Forma una técnica muy rentable si la meta es incitar el desarrollo personal.
	Método de autoevaluación	

Método de escalas gráficas	Se conoce de valorar el desempeño del individuo en base a elementos de valoración anticipadamente determinadas y autorizadas
Método de evaluación por objetivos	Está afiliado a la instauración de la gerencia por metas. Se fundamenta en el asentamiento previo de modo conjunto entre el evaluador y el evaluado de los objetivos del desempeño. Radica en anotar la reflexión evaluativa de diversos individuos afines con el empleado a evaluar y desde diferentes líneas. Esta técnica inspecciona la cordura de los empleados, directores y de otros individuos que estén en relación con el trabajo del evaluado. La discrepancia con los demás métodos es que la retroalimentación no viene de un individuo, sino que proviene del entorno que rodea al evaluado.
Método de evaluación en 360° grados	

Nota: *Depende la organización el método para evaluar el desempeño laboral.*

Elaborado por: *Autora del proyecto*

2.1.1.1. Capacitación y desempeño laboral

(Gitman, MCDaniel, & Mascaró, 2007) alegan que los planes de capacitación poseen la intención de acrecentar los conocimientos, las destrezas y las capacidades de los trabajadores para proveer su sobresaliente desempeño laboral.

En el mismo sentido (Mondy & Noé, 2005) explican que las empresas invierten aproximadamente una gran cantidad de dinero anual en planes de capacitación y desarrollo. Sin embargo, las empresas exitosas registran que los planes de capacitación y desempeño bien constituidos se armonizan vigorosamente con el triunfo a largo plazo.

A su vez (Rodríguez, 2007) destaca que la capacitación eficaz se enlaza con la consecución de metas establecidas. Se precisa cierto ideal de desempeño para auxiliar a que la empresa consiga sus metas y la capacitación ayuda suministrando a los miembros de la organización los instrumentos para conseguirlo.

CAPITULO III

3. Diagnostico

3.1. Antecedentes

Industrias Ales C.A. se constituyó el 27 de noviembre de 1943, como una empresa fabril dedicada a la producción de jabón; así como de manteca y aceite comestible, a partir de la semilla de palma real, algodón, palmiste y soya. Estratégicamente es ubicada en la ciudad de Manta, provincia de Manabí.

Son una de las compañías agroindustriales más grandes y dinámicas del Ecuador, con una trayectoria y reconocimiento que por más de 71 años ha liderado la producción, comercialización y distribución de productos comestibles y de limpieza.

Poseen uno de los complejos fabriles más modernos de Sudamérica, cuyo eje central es la fabricación de aceites y grasas de calidad, representando la fuente más importante de ingresos. Es por lo que la compañía focaliza esfuerzos en fortalecer su liderazgo, innovando sus procesos industriales y desarrollando uno de los sistemas de comercialización y distribución más eficientes del Ecuador.

Desde sus inicios la compañía realiza diferentes actividades enfocadas a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, en Ales la responsabilidad social comienza en casa, por eso procura un ambiente laboral óptimo, con condiciones de trabajo dignas y seguras y oportunidades de desarrollo personal y profesional.

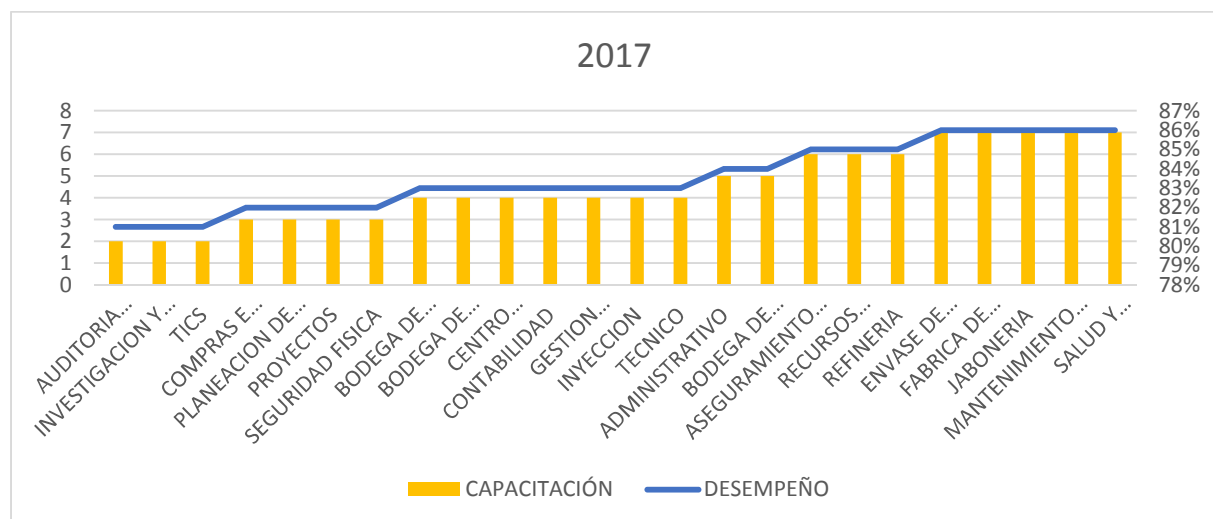
En los años 2017, 2018 y 2019 la compañía estaba constituida por los siguientes colaboradores 354, 363 y 354 respectivamente (para ver detalladamente observar anexo 2); esta industria se caracteriza por ser una empresa líder a través de su política, comercialización, distribución y planificación ya sea laboral o de capacitación para sus colaboradores (ver anexo 3 y 4).

Como se sabe cuándo se define un plan de capacitación, el empleado tiene el control sobre el camino del crecimiento del personal, a diferencia de si se dejara que el personal se forme de una manera autodidacta, de cualquier manera, hay crecimiento, pero puede ser que este crecimiento no esté en la dirección que interese a la organización, es por ello que Industrias Ales C.A. presenta cada año a sus directivos un análisis detallado de la capacitación que se efectúa por departamento y el desempeño de los mismos. (ver anexo 5).

A continuación, la empresa nos presenta los siguientes datos del año 2017 y 2018 sobre la capacitación y el desempeño y con ello poder tener dos enfoques (industria – trabajador)

Capacitación y desempeño laboral por departamento año 2017

Figura 6 Numero de capacitación y porcentaje de desempeño laboral por departamento (2017)



Elaborado por: Autora del proyecto

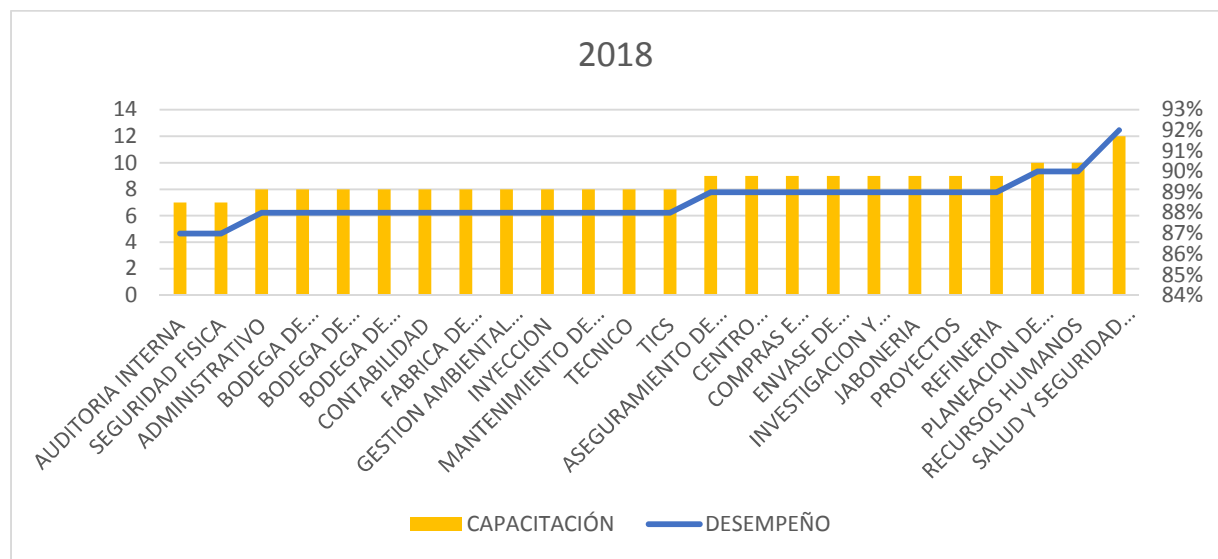
Fuente: Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta

En el año 2017 industrias Ales C.A. brindó un total de 10 procesos de capacitaciones y obtuvo un desempeño laboral del 84% en promedio de todos los departamentos, en donde se puede apreciar departamentos que tuvieron un mejor desempeño y más oportunidades de acceder a capacitaciones que otros, entre los departamentos más beneficiados se encuentran Envase de manteca – aceite, Fábrica de control de calidad, Jabonería, Mantenimiento de fábrica, Salud y seguridad ocupacional con 7 procesos de capacitaciones cada uno y un desempeño laboral individual del 86%; y entre los menos favorecidos con menor nivel de

desempeño se encuentran los departamentos de Auditoría interna, Investigación y desarrollo, Tics con un desempeño individual del 81% y un total de 2 capacitaciones cada uno; sin embargo, para un mayor detallado se adjunta a continuación la tabla descriptiva con los niveles de desempeño y número de capacitaciones de todos los departamentos de industrias Ales C.A. del año 2017 (Anexo 3).

Capacitación y desempeño laboral por departamento año 2018

Figura 7 Numero de capacitación y porcentaje de desempeño laboral (2018)



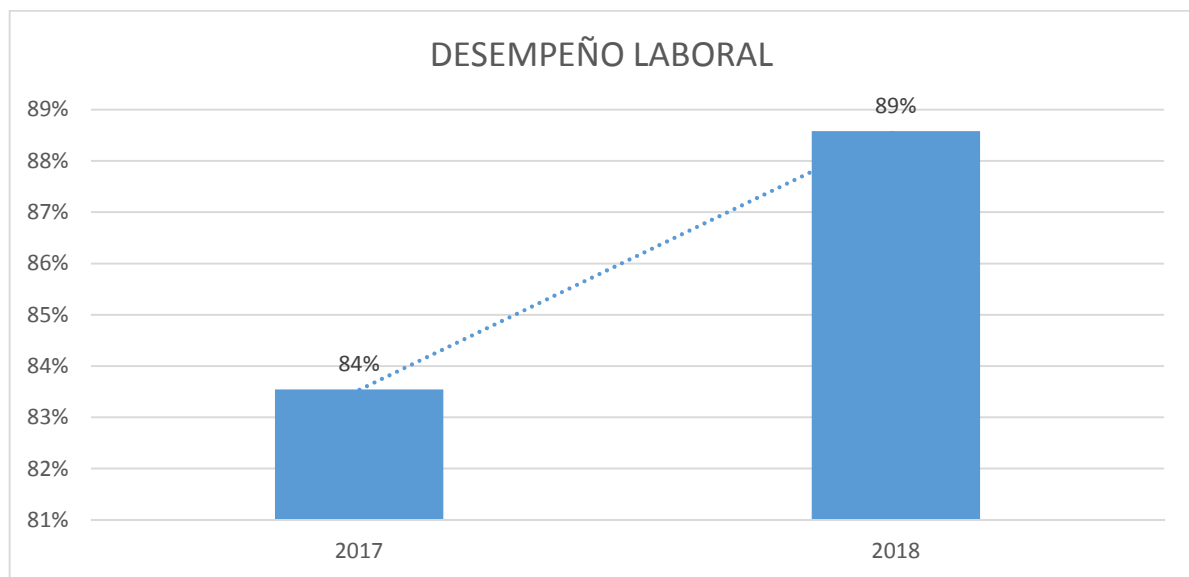
Elaborado por: Autora del proyecto
Fuente: Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta

En el año 2018 industrias Ales C.A. brindó un total de 21 procesos de capacitaciones, lo que se traduce en un incremento de 11 capacitaciones de un año para el otro, obteniendo un desempeño laboral del 89% en promedio de todos los departamentos, en donde se puede apreciar departamentos que tuvieron un mejor desempeño y más oportunidades de acceder a capacitaciones que otros, entre los departamentos más beneficiados se encuentran Planeación de operaciones, Recursos humanos con un total de 10 capacitaciones cada uno y un nivel de desempeño individual del 90%, siendo solo el departamento de Salud y seguridad ocupacional el que cuenta con mayor desempeño y número de capacitaciones con un total de 12 capacitaciones y un 92% de nivel de desempeño laboral; por otra parte, entre los menos

favorecidos con menor nivel de desempeño se encuentran los departamentos de Auditoría interna y Seguridad física con un total de 7 capacitaciones cada uno y un desempeño del 87%; sin embargo, para un mayor detallado se adjunta a continuación la tabla descriptiva con los niveles de desempeño y número de capacitaciones de todos los departamentos de Industrias Ales C.A. del año 2018 (Anexo 3).

Nivel de desempeño laboral de Industrias Ales C.A (2017 y 2018)

Figura 8 Porcentaje de desempeño laboral en Industrias Ales C.A (2017 - 2018)



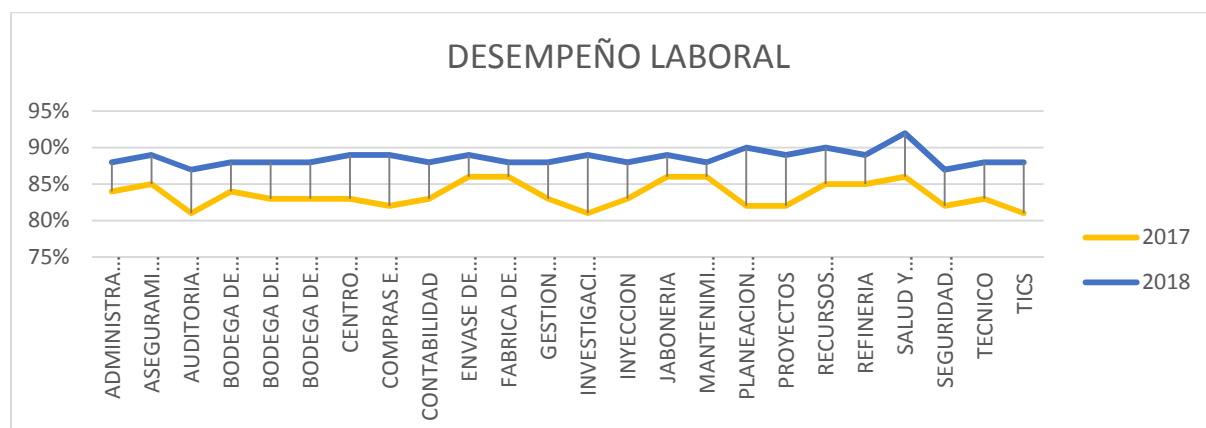
Elaborado por: Autora del proyecto

Fuente: Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta

En el año 2017 Industrias Ales C.A. presentó un desempeño laboral del 84%; mientras que, en el año 2018, el nivel de desempeño laboral ascendió a un 89%, mostrándose una tasa de crecimiento del 5% de un año a otro.

Desempeño laboral por departamento (2017 -2018)

Figura 9 Porcentaje de desempeño laboral por departamento (2017 - 2018)



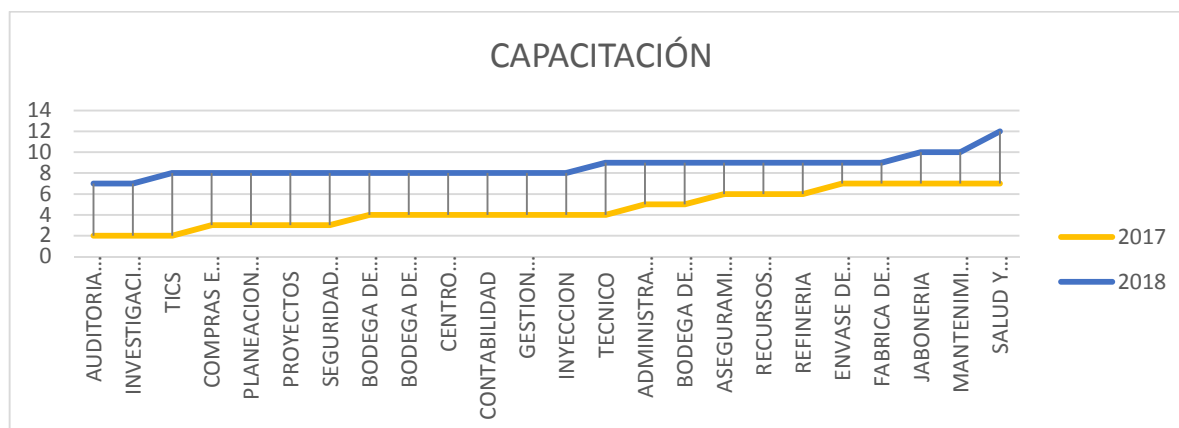
Elaborado por: Autora del proyecto

Fuente: Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta

En el año 2017 industrias Ales C.A. los departamentos que mostraron el mayor desempeño fueron: Envase de manteca – aceite, Fábrica de control de calidad, Jabonería, Mantenimiento de fábrica, Salud y seguridad ocupacional con un desempeño laboral individual del 86% cada uno, y los de menor desempeño: Auditoría interna, Investigación y desarrollo, Tics con un desempeño individual del 81%; por otra parte, en el año 2018 los departamentos más productivos fueron: Planeación de operaciones, Recursos humanos con un nivel de desempeño individual del 90% y el departamento de Salud y seguridad ocupacional que cuenta con un desempeño del 92%, y los de menor desempeño: Auditoría interna y Seguridad física con un desempeño laboral del 87%; sin embargo, para un mayor detallado se adjunta a continuación la tabla descriptiva con los niveles de desempeño y tasa de crecimiento de todos los departamentos de industrias Ales C.A. de los años 2017 y 2018.

Numero de capacitación por departamentos (2017 - 2018)

Figura 10 Numero de capacitación por departamento en Industrias Ales C.A



Elaborado por: Autora del proyecto

Fuente: Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta

En el año 2017 industrias Ales C.A. los departamentos que se favorecieron con más capacitaciones son: Envase de manteca – aceite, Fábrica de control de calidad, Jabonería, Mantenimiento de fábrica, Salud y seguridad ocupacional con 7 procesos de capacitaciones cada uno, y entre los menos beneficiados se encuentran los departamentos de Auditoría interna, Investigación y desarrollo, Tics con un total de 2 capacitaciones cada una. Por otra parte, en el año 2018 se concedieron un total de 21 procesos de capacitaciones, entre los departamentos más beneficiados se encuentran los departamentos de: Planeación de operaciones, Recursos humanos con un total de 10 capacitaciones cada uno, siendo el departamento de Salud y seguridad ocupacional el mayor beneficiado con un total de 12 capacitaciones y entre los menos beneficiados se encuentran: Auditoría interna y Seguridad física con un total de 7 capacitaciones cada uno. sin embargo, para un mayor detallado se adjunta a continuación la tabla descriptiva con el número de capacitaciones recibidas por todos los departamentos de industrias Ales C.A. de los años 2017 y 2018.

3.2. Análisis e interpretación de los datos

Variable independiente: capacitación
Dimensión: Necesidades De Capacitación

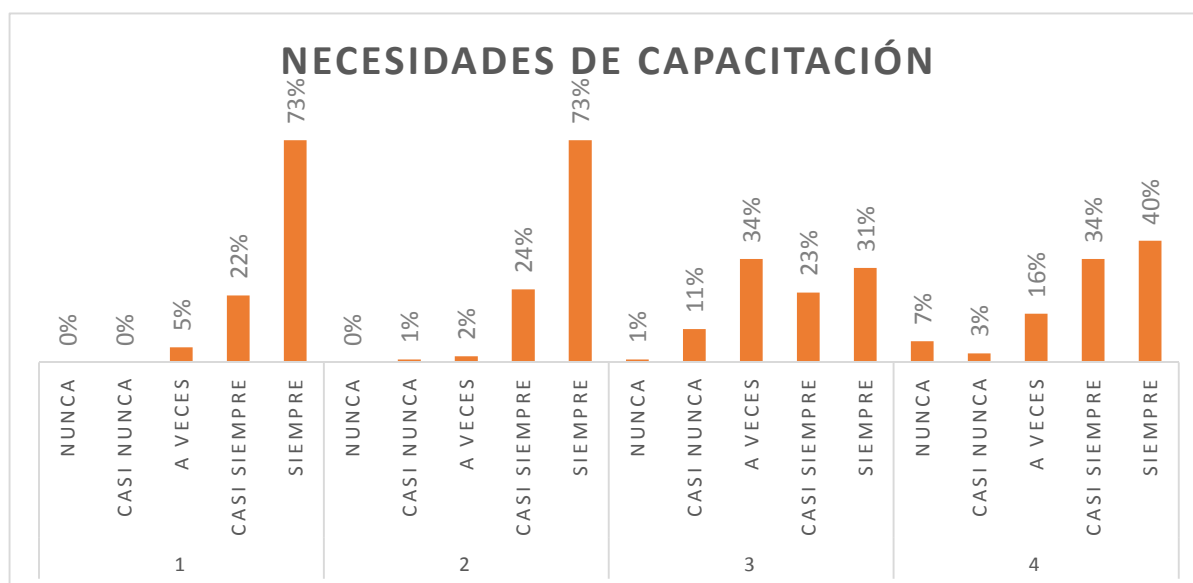
1. Considera Ud. ¿La capacitación mejora el desempeño?
2. Considera Ud. ¿La capacitación es fundamental en el alcance de metas?
3. Considera Ud. ¿Que todo el personal está siendo capacitado eficientemente?
4. Considera Ud. ¿Que los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones?

Tabla 7 Preguntas de la dimensión: Necesidades de capacitación

Variables	Pregunta 1		Pregunta 2		Pregunta 3		Pregunta 4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%	2	1%	13	7%
Casi Nunca	0	0%	1	1%	21	11%	5	3%
A veces	10	5%	4	2%	62	34%	29	16%
Casi siempre	40	22%	44	24%	43	23%	62	34%
Siempre	135	73%	136	73%	57	31%	76	40%
Total	185	100%	185	100%	185	100%	185	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 11 Preguntas de la dimensión: Necesidades de Capacitación



Elaborado por: Autora del proyecto

Análisis e interpretación de resultados:

1. Para la mayoría de los trabajadores de Industrias Ales C.A. la capacitación siempre mejora el desempeño laboral, esto se ve reflejado en los datos que revelan su percepción ante esta interrogante; el 73% de ellos consideran que si tiene un efecto positivo en el desempeño la toma de alguna capacitación porque lo ven como una oportunidad de actualizar sus

conocimientos y mejorar habilidades para su trabajo; un 22% menciona que casi siempre se cumple esta situación debido a que consideran que rara vez la industria brinda una capacitación que no ayude al mejoramiento de las tareas; solo un 5% considera que a veces las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño por la falta de compromiso que poseen muchos trabajadores con la industria, así mismo; un 5% considera que casi nunca la empresa se ve beneficiada por las capacitaciones impartidas, dejando en claro que ningún trabajador considera que las capacitaciones son innecesarias en su totalidad, en alguna medida consideran que llegan a influenciar en el mejoramiento del desempeño, lo que se ve reflejado en el 0% que al nunca se le atribuyó.

2. El alcanzar las metas propuestas es lo que impulsa la operación de funciones en cada empresa; un 73% se encuentra de acuerdo con esta aseveración porque consideran que siempre el estar actualizado en conocimientos ayuda a mejorar la manera en la que realizan su trabajo aportando considerablemente a la consecución de metas; el 24% de los trabajadores percibe que casi siempre las capacitaciones impactan directamente al alcance de metas debido a que consideran que basta solo con un total compromiso de todos los miembros para alcanzar las metas; mientras que ningún trabajador se atrevió a negar esta realidad por el 0% que reflejo el nunca; solo un 2% y 1% consideran que esto se cumple escasamente a veces y casi nunca respectivamente debido a que las capacitaciones le son indiferentes y no las consideran tan importantes para conseguir las metas
3. Ante esta situación se evidencia la inconformidad de la mayoría de los trabajadores de industrias Ales, lo que se evidencia en que menos de la mitad consideran que se capacita efectivamente a todo el personal, solo un 31% considera que esto es siempre así porque se sienten conforme con la manera en que se dan las capacitaciones, alegando que satisfacen sus necesidades y las de la empresa, un 23% confía en que casi siempre se atiende oportunamente los requerimientos de los trabajadores y de la empresa en las capacitaciones, lo

que justifican con el buen rendimiento que tiene la industria, el 11% se encuentra medianamente inconformes porque consideran que no escuchan sus peticiones de necesidades de capacitación por lo que expresan que casi nunca son capacitados eficientemente, y solo un 1% se muestra inconforme en su totalidad porque sienten que la industria solo impone lo que consideran conveniente y no toma en cuenta la opinión de sus trabajadores.

4. La participación activa de los trabajadores en la planificación de sus procesos de formación generara satisfacción dentro de los mismos y bienestar u motivación en el interior de la empresa; el 40% de los trabajadores está de acuerdo con ello, perciben que siempre deberían participar en la planificación de sus capacitaciones porque ayudaría a satisfacer todas sus necesidades ya que nadie mejor que ellos saben lo que necesitan; un 34% alega que casi siempre sería conveniente tomar en cuenta a los trabajadores porque permitiría aportar de mejor manera a la empresa si les capacitan en algo que necesitan y que consideren de utilidad; el 16% considera que solo a veces sería necesario involucrarlos en la planificación de sus capacitaciones porque consideran que dar poder a los trabajadores puede generar mucho beneficio como un mejor desempeño, pero también muchos problemas como sublevaciones de poder; solo un 3% y un 7% consideran que no sería beneficioso para a la empresa casi nunca y nunca respectivamente porque los trabajadores se preocuparían por satisfacer solo sus necesidades dejando de lado las necesidades de la empresa.

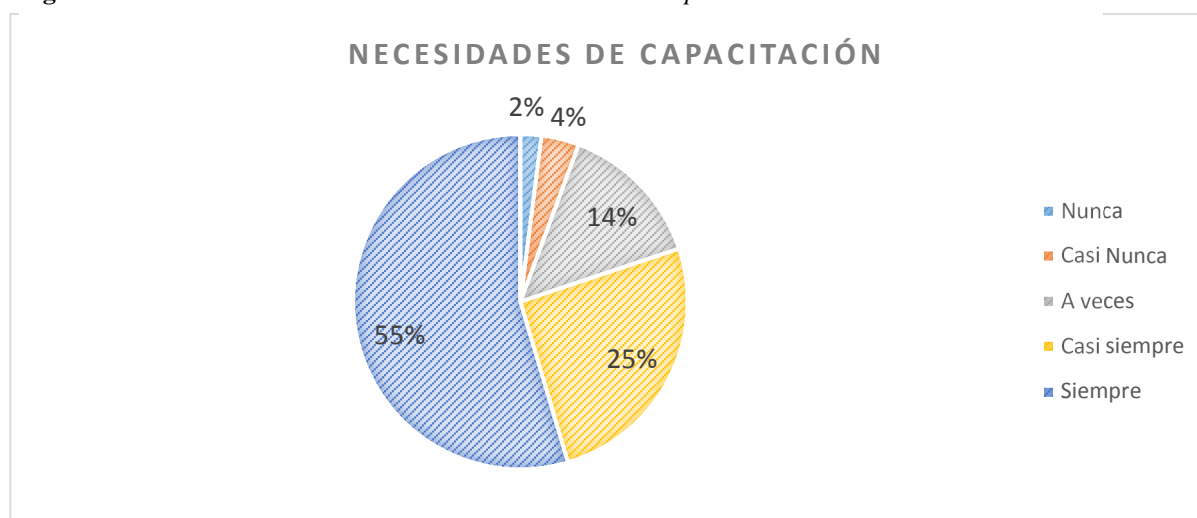
Macro análisis

Tabla 8 Macro análisis de la dimensión: Necesidades de capacitación

Variables	Dimensión: Necesidades de capacitación	
	Frecuencia	%
Nunca	15	2%
Casi Nunca	27	4%
A veces	105	14%
Casi siempre	189	25%
Siempre	404	55%
Total	740	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 12 Macro análisis de la dimensión: Necesidades de capacitación



Elaborado por: Autora del proyecto

En los datos recabados mediante la encuesta implementada se muestra una realidad positiva en Industrias Ales C.A. en cuanto se refiere a las necesidades de capacitación, lo que se percibe en un 80% de trabajadores comprendidos en (55% siempre y 25% casi siempre) que consideran que las necesidades de capacitación son cubiertas junto con las necesidades de la empresa, lo que permite un mejor desempeño laboral para obtener mejores resultados, dejando solo un 20% (14% a veces, casi nunca 4%, 2% nunca) que sustentan que el principal problema percibido es la exposición de capacitaciones que no son del todo provechosas dentro de sus áreas de trabajo, por lo que ellos creen firmemente que para lograr cubrir sus necesidades satisfactoriamente se debería tomar en cuenta su opinión para la planificación y preparación de sus capacitaciones, asegurando que nadie mejor que ellos saben lo que necesitan.

Dimensión: Plan De Desarrollo De Personas

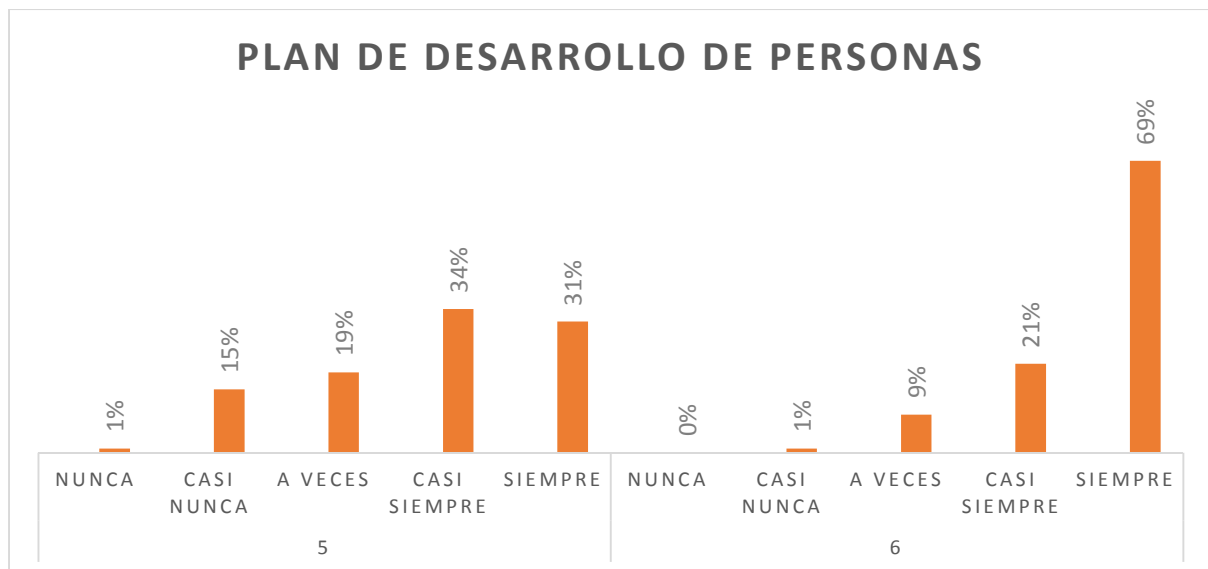
5. Considera Ud. ¿Que recibe información de capacitaciones a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.)??
6. ¿Después de una capacitación usted se siente con mejores habilidades para desarrollar su trabajo?

Tabla 9 Preguntas de la dimensión: Plan de desarrollo de personas

Variables	Pregunta 5		Pregunta 6	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	2	1%	0	0%
Casi Nunca	27	15%	2	1%
A veces	35	19%	17	9%
Casi siempre	64	34%	39	21%
Siempre	57	31%	127	69%
Total	185	100%	185	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 13 Preguntas de la dimensión: Plan de desarrollo de personas



Elaborado por: Autora del proyecto

Análisis e interpretación de resultados:

5. La falta de información es un problema consistente en la mayoría de empresas, genera descontento y problemas de desempeño, la mayoría de los trabajadores de industrias Ales muestran inconformidad porque bajo su percepción no siempre reciben información necesaria sobre capacitaciones, solo un 31% de los encuestados expresan que siempre se les ha ofrecido información permanente de capacitaciones existentes y por ello participan continuamente en cada ciclo; el 34% indica que para ellos no existen canales continuos de comunicación para informarse acerca de capacitaciones de interés pero que casi siempre se

enteran por parte de sus jefes de área o compañero; el 19% afirma que a veces participan en pocas capacitaciones porque no siempre se enteran, y cuando lo hacen se debe a que sus compañeros les comunican luego de haberse enterado por otros compañeros; el 15% casi nunca recibe información de capacitaciones porque consideran que son solo pocos los que se benefician de ese derecho y solo un 1% de trabajadores asegura que nunca se enteran de capacitaciones existentes por falta de igualdad y por ello nunca participan de alguna capacitación.

6. En industrias Ales la percepción de los trabajadores respecto al mejoramiento de sus habilidades después de recibir una capacitación es positiva, esto se refleja en que ningún trabajador considera que las capacitaciones no tienen ningún efecto de actualización de conocimientos en ellos; 69% expreso que siempre en cada capacitación aprenden cosas nuevas y útiles para desarrollar sus funciones porque se transmiten conocimientos actualizados acorde a su actividad; un 21% indico que casi siempre sienten que mejoran sus habilidades después de cada capacitación debido a que en la mayoría de ocasiones imparten capacitaciones de interés que aportan a su crecimiento como personas y como trabajadores de Industrias Ales, siendo muy bajo el número de capacitaciones que ellos consideran como no oportunas para sus funciones; el 9% comento que a veces sienten mejoras en sus habilidades, y esto sucede cuando se realizan capacitaciones prácticas y dinámicas; siendo solo un 1% los trabajadores que consideran que casi nunca mejoran sus habilidades, sosteniendo que las capacitaciones no atienden a todas sus necesidades y no cubren sus expectativas.

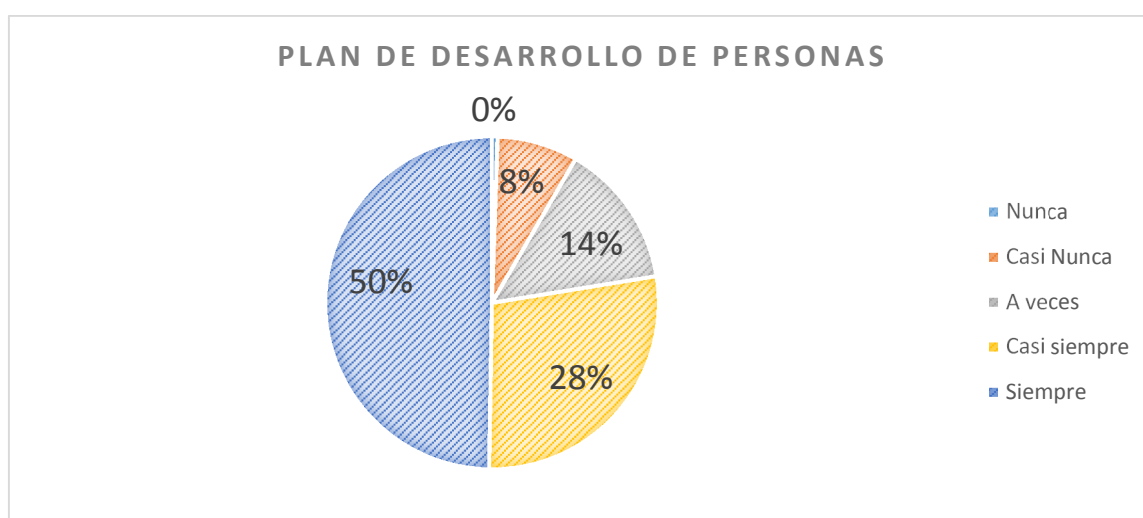
Macro análisis

Tabla 10 Macro análisis de la dimensión: Plan de desarrollo de personas

Variables	Dimensión: Plan de desarrollo de personas	
	Frecuencia	%
Nunca	2	0%
Casi Nunca	29	8%
A veces	52	14%
Casi siempre	103	28%
Siempre	184	50%
Total	370	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 14 Macro análisis de la dimensión: Plan de desarrollo de personas



Elaborado por: Autora del proyecto

Desarrollar a las personas es una consigna importante dentro de todas las empresas porque permite mejorar la capacidad y habilidad para realizar funciones obteniendo mejores resultados por lo que es importante planificar de manera adecuada aquellas actividades de desarrollo, ante los datos obtenidos se aprecia que industrias Ales C.A. se muestra medianamente deficiente en su plan de desarrollo de personas, lo que se justifica en que solo un 78% de trabajadores encuestados comprendidos en (50% siempre y 28% casi siempre) consideran el plan de desarrollo de persona como positivo, manifestando que se tiene una buena estructura dentro de su plan de desarrollo porque reafirman sus conocimientos y aprenden cosas nuevas y útiles para efectuar su trabajo; por otra parte, un 22% comprendido por (a veces 14%, casi nunca 8%, nunca 1%) muestran su inconformidad ante la falta de información necesaria para acceder a

programas de capacitación, agregando además que las capacitaciones y su planificación no cumplen con sus expectativas porque no aportan a su desarrollo profesional.

Dimensión: Acciones De Capacitación

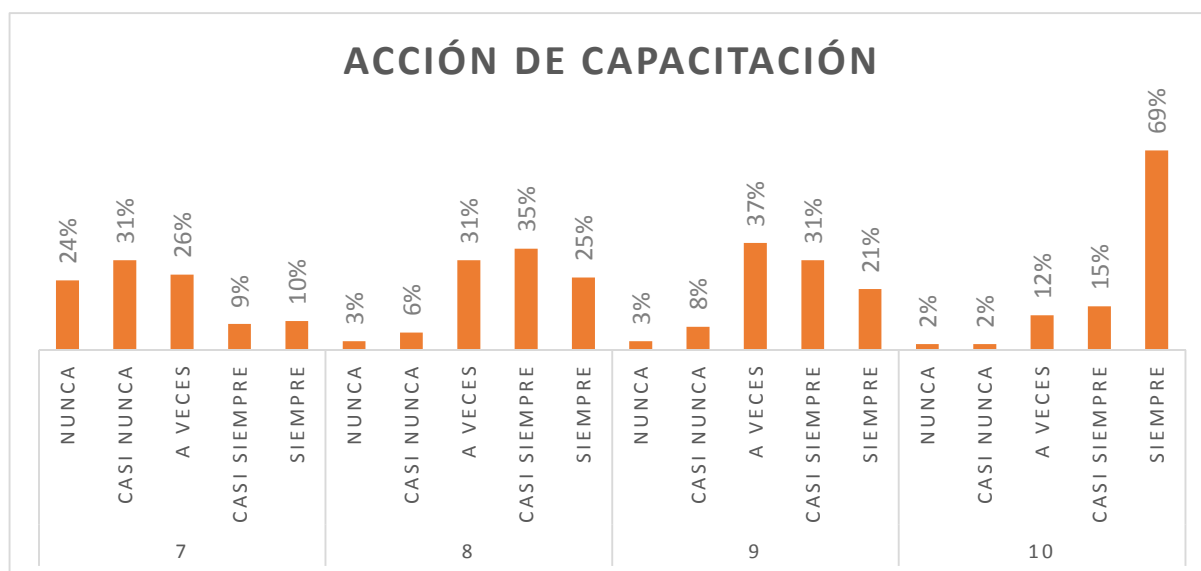
7. Considera Ud. ¿Que existe igualdad al momento de recibir capacitaciones entre sus compañeros?
8. Considera Ud. ¿Que la institución se preocupa por realizar actividades de capacitación de calidad?
9. Considera Ud. ¿Que la administración proporciona cursos eficientes para poder capacitarse?
10. ¿Cuándo una persona nueva llega a algún puesto de trabajo recibe inducción inicial?

Tabla 11 Preguntas de la dimensión: Acción de capacitación

Variables	Pregunta 7		Pregunta 8		Pregunta 9		Pregunta 10	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nunca	45	24%	6	3%	5	3%	3	2%
Casi Nunca	54	31%	12	6%	15	8%	4	2%
A veces	49	26%	57	31%	68	37%	22	12%
Casi siempre	18	9%	64	35%	58	31%	28	15%
Siempre	19	10%	46	25%	39	21%	128	69%
Total	185	100%	185	100%	185	100%	185	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 15 Preguntas de la dimensión: Acción de capacitación



Elaborado por: Autora del proyecto

Análisis e interpretación de resultados:

7. Dentro de Industrias Ales se manifiesta una inconformidad por la no igualdad al momento de recibir una capacitación según los datos recabados en la encuesta implementada, esto se justifica en que solo un 10% se manifiesta con un siempre y otro 9% con un casi siempre, manteniéndose conformes porque consideran que todos los trabajadores se benefician por igual, siendo por mucho la gran minoría; un 26% expresa que a veces existe mala organización y preferencias al momento de asignar capacitaciones, indicando que bajo su percepción los más beneficiados en capacitaciones son los trabajadores de oficina; el mayor número de trabajadores manifestó que casi nunca existe falta de igualdad en oportunidades para acceder a las capacitaciones, esto se revela en el 31% de los trabajadores que alegan que son pocas las personas de planta que no se benefician continuamente de estos programas; el 24% que manifestó su inconformidad con un nunca revelo que esta situación es inestable porque en ocasiones se da facilidad e información y en ocasiones no, sosteniendo que esto depende del tipo de capacitaciones que se impartan.
8. Del 100% de los trabajadores encuestados solo un 25% manifestó que siempre y el 35% que casi siempre se ofrecen capacitaciones de calidad, este grupo de trabajadores señaló que cuando acceden a programas de capacitaciones estas satisfacen sus expectativas porque prestan todas las comodidades, instalaciones adecuadas e información actualizada; un 31% expresó que a veces la industria se preocupa por ello, consideran que una capacitación de calidad es aquella que se lleva de la teoría a la práctica y no todas cumplen esos requerimientos aseguraron; el 6% indico que casi nunca se ofrece calidad en las capacitaciones porque no siempre se ofrecen materiales de apoyo didáctico en el desarrollo de todos los talleres de capacitación, quedando un 3% de trabajadores inconformes mencionando que esto nunca se cumple, siendo la falta de atención a sus necesidades la causa de este razonamiento porque aseguran que al no tomarse en cuenta sus necesidades

y opiniones las capacitación incurren en una monotonía que no les permite avanzar y explorar en nuevos campos del conocimiento.

9. La frecuencia de mayor calificación correspondió al a veces con un 37% de los trabajadores que piensan que los cursos eficientes no son continuos, pues aseguran que en ocasiones se imparten cursos cuyo contenido es superficial; el 21% expresó que siempre se imparten cursos eficientes, afirmando que con cada capacitación expanden su conocimiento que es de utilidad para sus funciones, un 31 % de trabajadores encuestados señalo que la administración casi siempre se preocupa por ofrecer excelentes cursos, lo que sucede en su mayoría cuando algún departamento presenta un bajo rendimiento, por otra parte el 8% de encuestados señalo que esto ocurre casi nunca, consideran que una capacitación es eficiente si atiende a las necesidades y sugerencias de los mismos trabajadores, cosa que muchas veces ignora la administración, solo un 3% mostro su total descontento con las capacitaciones recibidas, expresando que la metodología de enseñanza es muy monótona y repetitiva, razón por la cual el mensaje no llega a los trabajadores con éxito.
10. La inducción inicial permite instruir a los nuevos trabajadores de sus deberes y obligaciones con la intención de convertirlos en activos comprometidos con los objetivos que persigue la empresa, del total de trabajadores encuestados en Industrias Ales el 2% expreso su percepción con un nunca, justificando que nunca conocieron a una persona designada para realizar aquella actividad; otro 2% comento que casi nunca se realizaban inducciones iniciales debido al gran número de tareas que realiza el departamento de talento humano por lo cual su personal no se abastece para ofrecer dichas inducciones, criterio que es compartido con aquel 12% correspondiente al a veces; un 15% manifestó que casi siempre se dan aquellas inducciones, mencionando que solo no se llevaban a cabo en procesos de emisión de roles de pago por la gran cantidad de tiempo que esto demanda, mientras que

un 69% aseguraron que las inducciones de trabajo inicial siempre se ejecutaban con éxito, pues cada uno de ellos indicaron haber recibido inducciones en su ingreso a Industrias Ales.

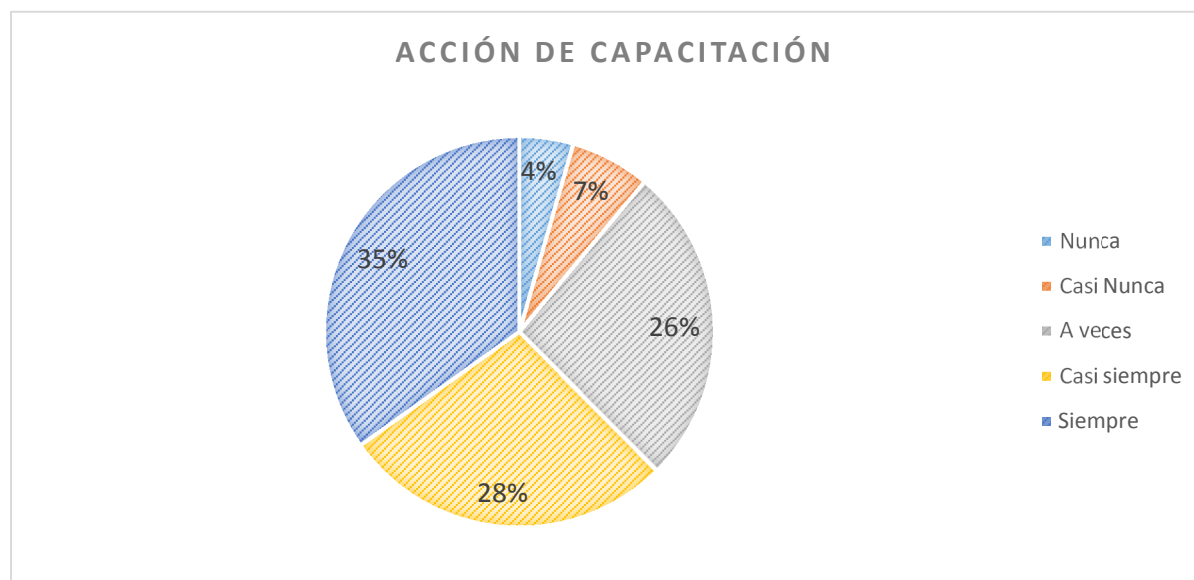
Macro análisis

Tabla 12 Macro análisis de la dimensión: Acción de capacitación

Variables	Dimensión: Acción de capacitación	
	Frecuencia	%
Nunca	33	4%
Casi Nunca	49	7%
A veces	196	26%
Casi siempre	204	28%
Siempre	258	35%
Total	740	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 16 Macro análisis de la dimensión: Acción de capacitación



Elaborado por: Autora del proyecto

Mediante los datos obtenidos en la encuesta implementada se puede apreciar que industrias Ales C.A. se muestra bajo la percepción de sus trabajadores como medianamente deficiente en lo que respecta a acciones de capacitación, esto se sustenta en que solo un 63% de los trabajadores comprendidos por (35% siempre y 28% casi siempre) califican como positiva esta acción en términos generales debido a la calidad y eficiencia de las capacitaciones, mientras que un 37% comprendido por (26% a veces, 7% casi nunca, 4% nunca) se muestra inconforme en diferentes niveles ante la acción de capacitación que ejecuta la industria, principalmente por la injusticia y desigualdad que se presenta al momento de favorecer a trabajadores con

oportunidades de capacitación, si bien es cierto el porcentaje de orientación positiva es mayor proporcionalmente, no representa una gran diferencia que pueda inferir una buena gestión en las capacitaciones por lo que es necesario una mayor implicación estratégica de la parte gerencial para satisfacer los requerimientos de los trabajadores.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Dimensión: Desempeño De La Tarea

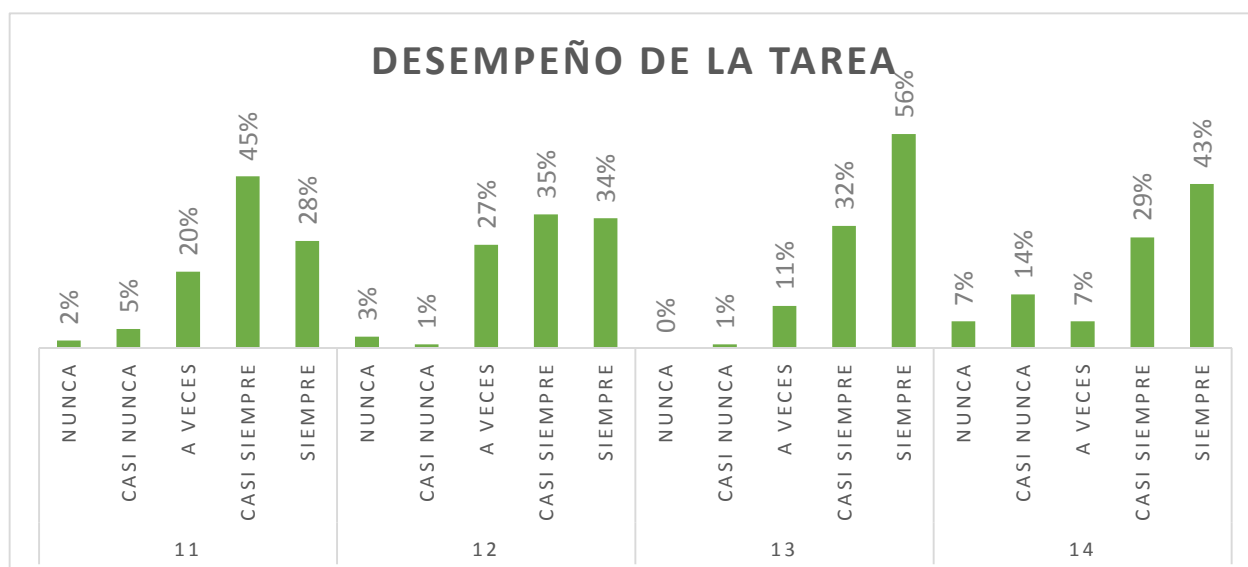
11. ¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?
12. ¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?
13. ¿Le motiva estar empoderado con los conocimientos necesarios para su trabajo?
14. ¿La cantidad de metas alcanzadas en su puesto de trabajo es medida periódicamente?

Tabla 13 Preguntas de la dimensión: Desempeño de la tarea

Variables	Pregunta 11		Pregunta 12		Pregunta 13		Pregunta 14	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nunca	4	2%	5	3%	0	0%	13	7%
Casi Nunca	9	5%	2	1%	2	1%	26	14%
A veces	37	20%	51	27%	20	11%	13	7%
Casi siempre	83	45%	64	35%	60	32%	54	29%
Siempre	52	28%	63	34%	103	56%	79	43%
Total	185	100%	185	100%	185	100%	185	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 17 Preguntas de la dimensión: Desempeño de la tarea



Elaborado por: Autora del proyecto

Análisis e interpretación de resultados:

11. La creatividad es un don innato que poseemos todas las personas, el poder desarrollarlo correctamente va a permitir solucionar todo tipo de adversidades e imprevistos que se presenten, de los trabajadores de industrias Ales un 28% manifestaron que siempre lo realizan porque parte de su trabajo es solucionar las dificultades que se presentan diariamente por lo que deben asumirlas y trabajarlas de manera creativa; La gran mayoría expresada en un 45% indico que casi siempre les toca afrontar con ideas creativas ciertos inconvenientes, añadiendo además que en las pocas ocasiones en que no lo realizan es cuando ciertos problemas superan su capacidad y poder de decisión; el 20% de la muestra estudiada expusieron que solo a veces se les ocurren y emplean ideas creativas, y esto sucede cuando el poder tomar una mala decisión o una solución equivocada no signifique perdida para la empresa; solo un 5% respondió casi nunca a esta interrogante porque en sus áreas tenían jefes que tomaban decisiones para solucionar problemas , dejando al nunca con un 2% alegando que su trabajo se limitaba a cumplir órdenes mas no el tomar y efectuar decisiones, dejando entrever que los trabajadores de industrias Ales poseen una iniciativa de compromiso y ayuda hacia la empresa para conseguir los objetivos.
12. Del 100% de trabajadores encuestados, el 34% menciono que siempre realizan tareas que no les fueron asignadas una vez culminan con el trabajo correspondiente, expresando que se sienten comprometidos con los ideales de la empresa, siendo este el motivo que impulsa aquella actitud de trabajo, esto significa que una tercera parte de los trabajadores se encuentran comprometidos con el trabajo que realiza la industria, la mayoría expresada en un 35% casi siempre muestran esta actitud colaborativa porque consideran que a mayor trabajo mejores resultados, lo que se traduciría en estabilidad laboral para todos, un 27% se identificó con él a veces, justificando que en ciertas ocasiones su trabajo los deja estresados sin energía para realizar otras funciones; solo el 1% señalo no hacer trabajos

adicionales a los encomendados casi nunca, pues consideran que con sus funciones tienen más que suficiente, y un 3% respondió que nunca, pues sostiene que no le compete realizar actividades extras a las asignadas.

13. La motivación sin ninguna duda es un impulsor del buen desempeño, en industrias Ales para ningún trabajador le es indiferente el empoderamiento de conocimientos lo que se refleja en que ningún trabajador respondió con un nunca; el 56% de trabajadores estudiados se sienten siempre motivados hacia la idea de dominar los conocimientos necesarios para su trabajo, además de aprender y conocer más haciendo referencia que el conocer y saber más les da la oportunidad de abrir nuevas puertas en un entorno laboral competitivo; el 32% de encuestados expuso su que sus estado de motivación ante el empoderamiento de conocimientos es muy frecuente, destacando que casi siempre esto es así porque se sienten más capaces para realizar las tareas que se les encomendó; un 11% se mostró algo indeciso ante esta situación respondiendo con un a veces, justificando que en ocasiones sienten que su conocimiento debería ser explotado de mejor manera y en alguna otra área por lo que no les motiva mucho; solo un 1% revelo que casi nunca les motiva la idea de empoderarse de nuevos conocimientos o la reafirmación de los conocimientos actuales, mencionando que simplemente lo conciben como una tarea necesaria para seguir vigentes dentro del mundo laboral.

14. Ante este cuestionamiento se puede apreciar que más de la mitad de trabajadores encuestados tiene tendencia hacia respuestas positivas y/o frecuentes, un 43% menciona que siempre y un 29% que casi siempre se hace una medición periódica de las metas alcanzadas, situación que revela una leve deficiencia en la planificación de la industria ante la percepción de la mayoría de los trabajadores; un 7% indico que a veces la industria se preocupa por hacer medición periódica de metas alcanzadas, lo que se ejecuta en su mayoría en previos procesos de auditoria o cierres de periodo laboral; el casi nunca y el nunca con

un 14% y un 7% respectivamente, muestran un porcentaje considerable de personas que reconocen que existe deficiencia y falta de control de la industria en este aspecto, lo que puede impedir la implementación de capacitaciones acorde a las necesidades existentes para cubrir aquellos aspectos negativos detectados en la medición periódica.

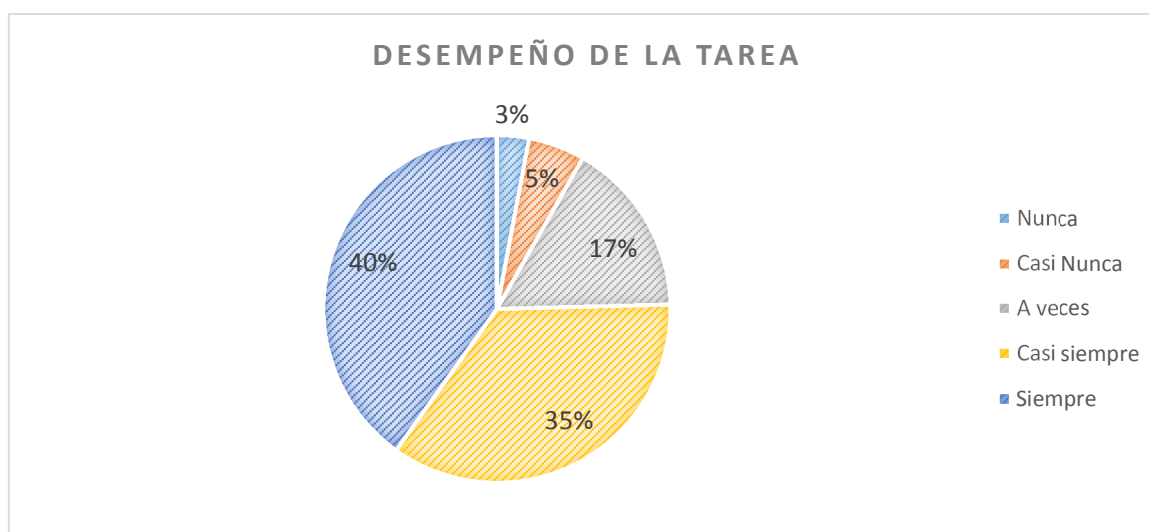
Macro análisis

Tabla 14 Macro análisis de la dimensión: Desempeño de la tarea

Variables	Dimensión: Desempeño de la tarea	
	Frecuencia	%
Nunca	33	4%
Casi Nunca	49	7%
A veces	196	26%
Casi siempre	204	28%
Siempre	258	35%
Total	740	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 18 Macro análisis de la dimensión: Desempeño de la tarea



Elaborado por: Autora del proyecto

El desempeñar las tareas de manera eficiente conlleva a conseguir mejores resultados a nivel empresarial, por lo que supervisar, evaluar y desarrollar estrategias con el fin de gozar de un excelente desempeño de las tareas es uno de los desafíos que debe afrontar la industria en este entorno empresarial tan competitivo, industrias Ales C.A. se preocupa por ello, aunque se muestra medianamente deficiente con un 75% de personas conformadas en (40% siempre y 35% casi siempre) que demuestran una afinidad positiva, se puede apreciar que los números

no representan una realidad preocupante pero que si debe estar sujeta a correcciones para alcanzar el mejor desempeño de las tareas como mediciones periódicas de metas alcanzadas, por otra parte, un 25% dividido en (17% a veces, 5% casi nunca, 3% nunca) muestra su descontento con el accionar de la industria respecto a los límites que se les implanta, aseguran que les gustaría tener un papel que les permita tomar decisiones respecto a cómo hacer su trabajo, proponer soluciones innovadoras, para de este modo motivarse al empoderamiento de nuevos conocimientos y actualizar los ya adquiridos con el fin de potencializar su desempeño.

Dimensión: Desempeño Contextual

15. ¿Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas?

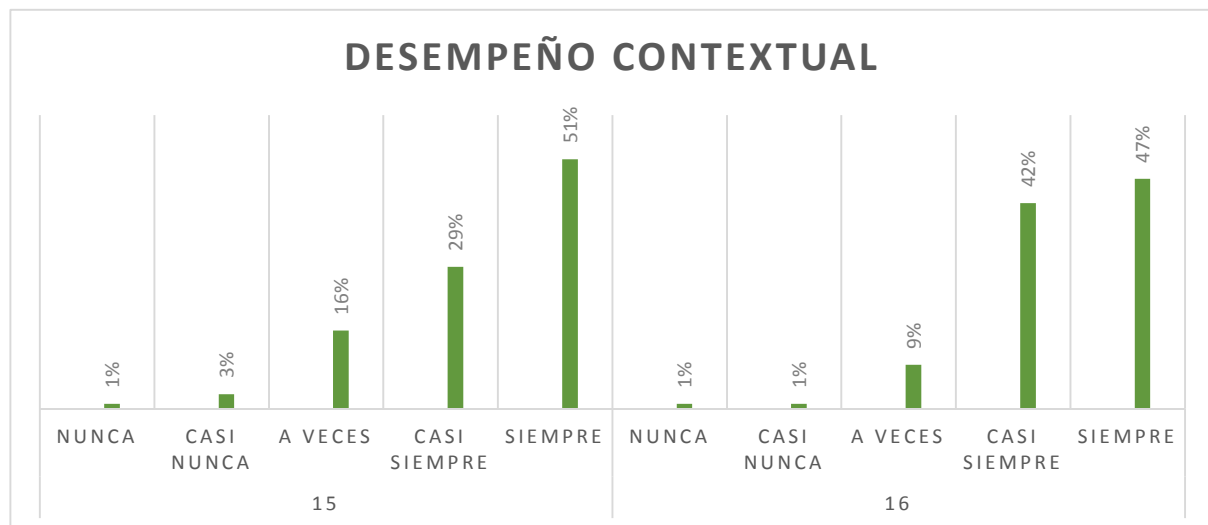
16. ¿Mi planificación laboral fue óptima?

Tabla 15 Preguntas de la dimensión: Desempeño contextual

Variables	Pregunta 15		Pregunta 16	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	2	1%	1	1%
Casi Nunca	5	3%	1	1%
A veces	30	16%	16	9%
Casi siempre	53	29%	79	42%
Siempre	95	51%	88	47%
Total	185	100%	185	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 19 Preguntas de la dimensión: Desempeño contextual



Elaborado por: Autora del proyecto

Análisis e interpretación de resultados:

15. Más del 50% de trabajadores encuestados en industrias Ales indicaron haber trabajado en jornadas post trabajo para mantenerse informado de nuevas técnicas para desarrollar su trabajo; esto se refleja en el 51% que se expresó con un siempre ante esta interrogante y solo un 1% que indico nunca haber estado en constante trabajo, situación que no es tan preocupante, pues es notorio de interés de las personas en recibir una preparación externa e interna que les permita mejorar su desempeño en la industria; a esto se suma un 29% que manifestó que casi siempre trabaja en actualizarse debido a que aspiran con tener un mejor puesto y prepararse ayuda a conseguir ese objetivo; solo un 16% y un 3% señalaron que a veces y casi nunca respectivamente se actualizan, alegando que su trabajo es agotador y que muchas veces no les queda ganas y energía de emprender otra actividad.
16. En industrias Ales un 1% de los trabajadores consideran que su planificación laboral no fue la mejor, pues expresaron su descontento con un nunca ante este cuestionamiento, esta gran minoría alega que no pueden ejecutar de manera efectiva y eficaz todas sus tareas; otro 1% manifestó que casi nunca se planifica de manera óptima el desarrollo de sus actividades alegando que a menudo no pueden cumplir en su totalidad con las tareas implantadas; un 9% considera que a veces se hace una óptima planificación debido a que no siempre sienten que alcanzan en su totalidad los objetivos propuestos; por otro lado, un 42% cree que casi siempre la planificación es positiva porque se ve reflejado en los buenos números que posee la empresa; mientras que la gran mayoría reflejada en un 47% justifica que siempre su planificación es la mejor, pues justifican que su planificación laboral le permite cumplir a cabalidad y de manera ordenada con cada una de sus tareas y obligaciones, siendo este un punto fuerte de industrias Ales C.A. ante los ojos de sus trabajadores.

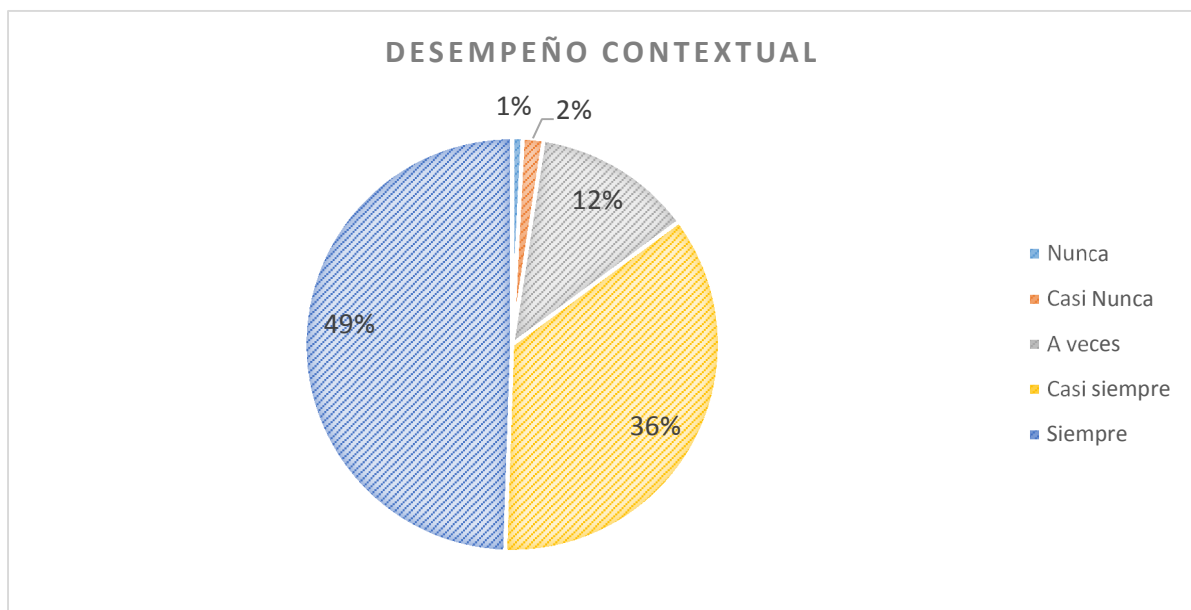
Macro análisis

Tabla 16 Macro análisis de la dimensión: Desempeño contextual

Variables	Dimensión: Desempeño contextual	
	Frecuencia	%
Nunca	3	1%
Casi Nunca	6	2%
A veces	46	12%
Casi siempre	132	36%
Siempre	183	49%
Total	370	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 20 Macro análisis de la dimensión: Desempeño contextual



Elaborado por: Autora del proyecto

El desempeño contextual no solo se basa en niveles de educación y niveles de rendimiento desempeño, trata también de todas aquellas actividades como habilidades, planificación y desarrollo de capacidades que afectan de manera directa a los resultados concibiendo a la empresa como un todo, industrias Ales presenta en sus trabajadores un excelente nivel de desempeño contextual representado con un 85% de trabajadores conformado por (49% siempre, 36%) que toman el desempeño contextual existente como positivo porque reconocen haberse preparados en diversos planos como una mejor actitud, mayor compromiso, actualización e incremento de conocimiento para poder aportar de mejor manera a la industria y que esta alcance sus objetivos propuestos, mientras que solo un 15% expresado en (12% a

veces, 2% casi nunca, 1% nunca) señalan que la planificación laboral es un criterio a mejorar porque no siempre el tiempo les permite alcanzar las metas propuestas y cumplir en su totalidad con las tareas encomendadas lo que genera cansancio para poder emprender otras actividades de mejoramiento y actualización de habilidades.

Dimensión: Comportamiento Laboral Contra Productivo

17. ¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?

18. ¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?

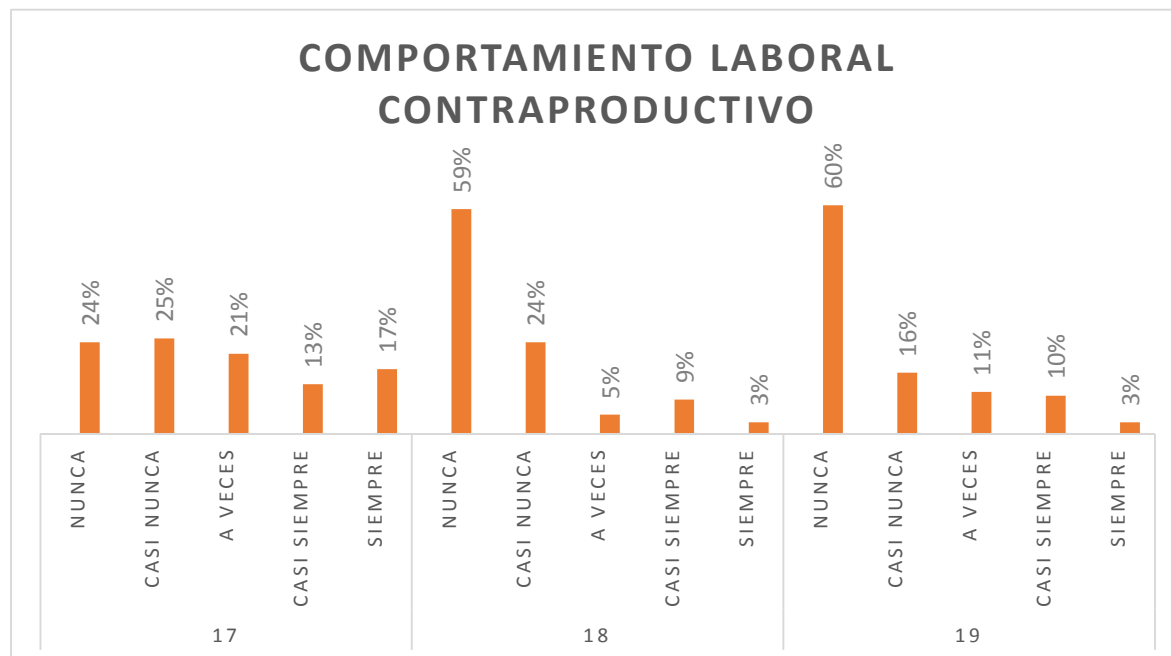
19. ¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?

Tabla 17 Preguntas de la dimensión: Comportamiento laboral contra productivo

Variables	Pregunta 17		Pregunta 18		Pregunta 19	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	45	24%	110	59%	110	60%
Casi Nunca	46	25%	44	24%	30	16%
A veces	38	21%	9	5%	21	11%
Casi siempre	24	13%	16	9%	18	10%
Siempre	32	17%	6	3%	6	3%
Total	185	100%	185	100%	185	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 21 Preguntas de la dimensión: Comportamiento Laboral contra productivo



Elaborado por: Autora del proyecto

Análisis e interpretación de resultados:

17. Las malas decisiones muchas veces generan descontento en el personal que labora, en industria Ales se puede apreciar que es muy bajo el porcentaje de trabajadores encuestados que manifiestan haber hecho malos comentarios entre sus compañeros sobre la industria; el 17% de trabajadores se sinceraron y confesaron hacerlo siempre debido a ciertas decisiones que sienten que benefician más a la empresa por sobre los trabajadores; un 13% manifestó efectuarlos casi siempre por la mismas razones que alegaron los trabajadores que se hicieron presentes con un siempre; un 21% señaló que a veces comentan aspectos negativos entre ellos por problemas o inconformidad respecto a alguna decisión, el 25% que respondió casi nunca, sienten que no está bien hablar a las espaldas de mala manera que aquella industria que les ofrece trabajo y un sustento para sus familias, pero resaltan que en ocasiones la frustración les puede más por lo que acaban haciendo malos comentarios en pocas ocasiones; dejando un 24% de personas que rechazaron totalmente esta actitud ya que lo consideran poco agradecido y poco profesional.
18. Ante esta interrogante apenas un 3% de trabajadores estudiados manifestaron que siempre tienden a exagerar las cosas y hacer grande un problema, alegando que no cuentan con mucha paciencia y que el estrés u agotamiento por el trabajo desencadena aquella mala actitud; un 9% expreso que casi siempre terminan por agrandar problemas, actitud que se presenta cuando una situación es reincidente y les colma la paciencia; el a veces obtuvo un 5% en donde cuyos trabajadores justificaron que existen factores que inciden en agrandar a veces los problemas como conflictos en casa, un mal día, presión laboral, etc.; el 24% considero que casi nunca sufren alteraciones y que toman los problemas por su magnitud, consideran poco profesional el no saber asumir y afrontar los problemas, pero como toda persona a veces tienen su deslíz . Dejando entrever que más de la mitad de los trabajadores apreciados en un 59% son capaces de tratar de manera adecuada problemas que surgen día

a día en el trabajo porque piensan que para que todo funcione se debe presentar siempre una buena actitud de querer mejorar las cosas.

19. La divulgación de problemas o situaciones internas con agentes externos es una actitud poco profesional que sin ninguna duda debería ser sancionada para evitar desprestigiar a la industria, al parecer en industrias Ales la mayoría de los trabajadores consideran no haber comentado aspectos negativos con alguien ajeno al trabajo, lo que se evidencia en el 60% que se le atribuyo al nunca; teniendo en cuenta que aunque es una buena cifra esta situación es un poco preocupante debido a que un gran 41% manifiesta haberlo hecho alguna vez en la vida con familiares en su totalidad, y se ve repartido en un 16% justificando que casi nunca lo hacen porque lo ven antiético y poco profesional, pero existen ocasiones en que el enojo sobrepasa el razonamiento, el 10% casi siempre alega revelar aspectos negativos con personas ajenas a la industria de manera inconsciente, aseguran no ver dicha acción como una amenaza para la imagen de la empresa; un 11% expresa a veces comentar situaciones de la empresa también de manera inconsciente al igual que el segmento que revelo hacerlo casi siempre; solo un 3% confiesa hacerlo siempre porque se sienten realmente frustrados con el accionar de la industria frente a ciertos aspectos como la baja remuneración.

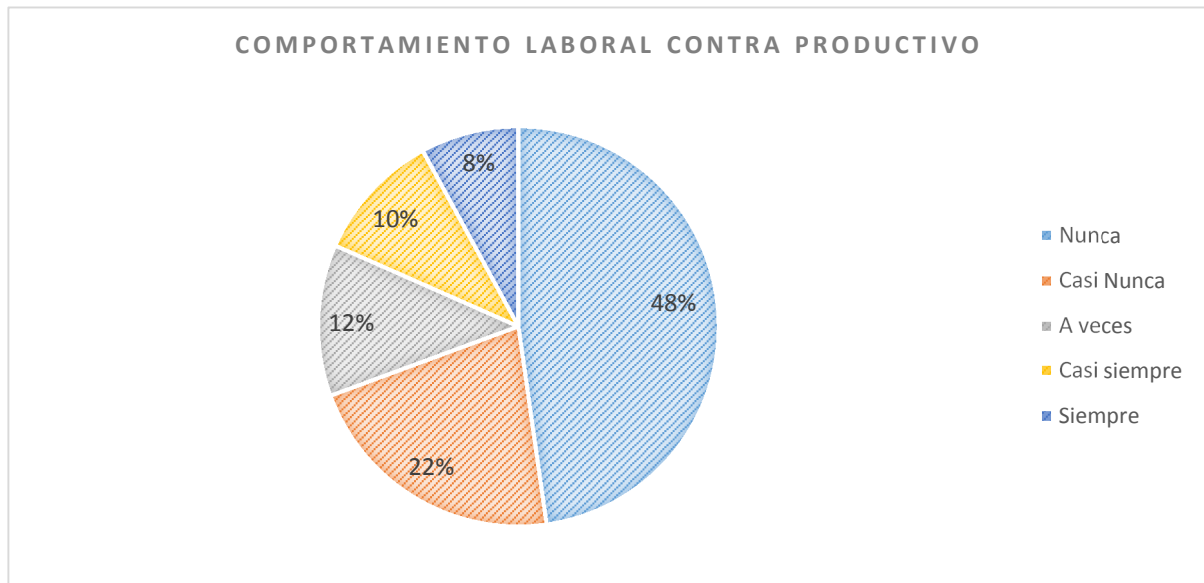
Macro análisis

Tabla 18 *Macro análisis de la dimensión: Comportamiento laboral contra productivo*

Variables	Dimensión: Comportamiento laboral contra productivo	
	Frecuencia	%
Nunca	265	48%
Casi Nunca	120	22%
A veces	68	12%
Casi siempre	58	10%
Siempre	44	8%
Total	555	100%

Elaborado por: *Autora del proyecto*

Figura 22 Macro análisis de la dimensión: Comportamiento laboral contra productivo



Elaborado por: Autora del proyecto

Para que una empresa obtenga su máximo desempeño necesita tener un personal totalmente comprometido con la causa, por su parte, Industrias Ales C.A. muestra una realidad positiva ante estos criterios debido a que solo un 18% de trabajadores repartidos en (8% siempre y 10% casi siempre) muestran una actitud frecuente al tener una mala actitud frente a la industria, situándose dentro del rango de lo controlable, en donde cuya población señala que problemas reincidentes y malas decisiones administrativas generan que se hagan malos comentarios y se agranden los problemas más de lo debido, por otra parte, un 82% de trabajadores expresados en (12% a veces, 22% casi nunca, 48% nunca) consideran estas actitudes pocos profesionales y poco éticas, por lo que rechazan estas acciones que van en contra de la industria que les ofrece un sustento para sus hogares, aunque ciertas personas reconocieron haberlo realizado por razones que sobrepasan su nivel de paciencia y cordura al menos una vez en la vida de manera inconsciente del daño que le provocan a la industria.

Dimensión: Desempeño Adaptativo

20. ¿Son necesarias las capacitaciones que permitan desenvolverse en nuevas tareas y manejar nuevas tecnologías?

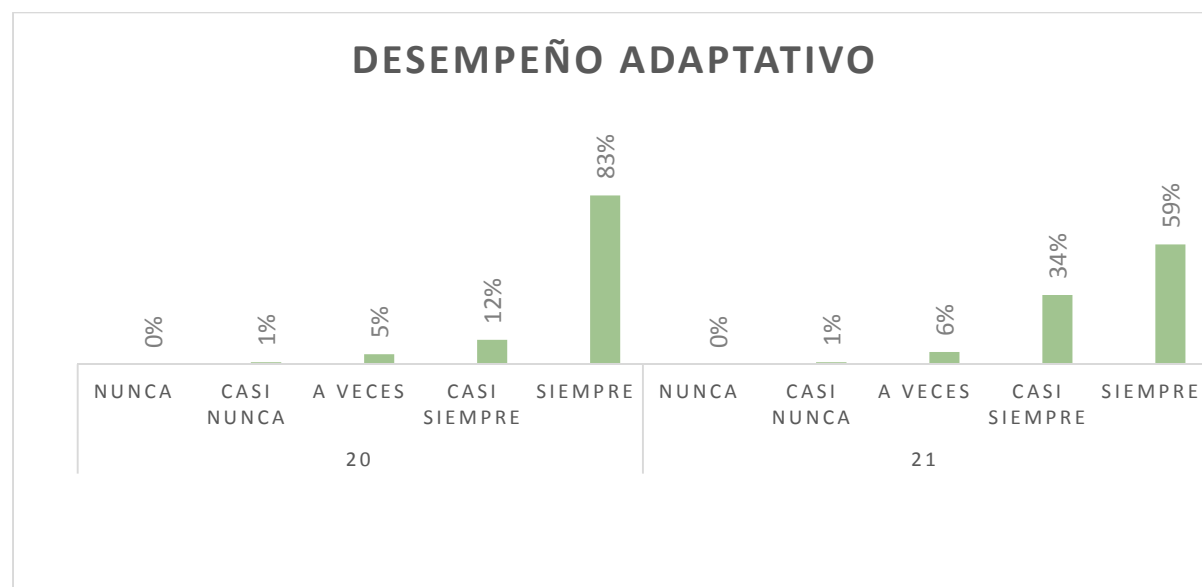
21. ¿Me considero una persona abierta al cambio en el entorno de trabajo?

Tabla 19 Preguntas de la dimensión: Desempeño adaptativo

Variables	Pregunta 20		Pregunta 21	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi Nunca	1	1%	1	1%
A veces	9	5%	12	6%
Casi siempre	22	12%	63	34%
Siempre	153	83%	109	59%
Total	185	100%	185	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Figura 23 Preguntas de la dimensión: Desempeño adaptativo



Elaborado por: Autora del proyecto

Análisis e interpretación de resultados:

20. De la muestra estudiada, ningún trabajador se pronunció con un nunca por lo que se puede apreciar que todos los trabajadores consideran en cierto nivel necesarias a las capacitaciones; un 83% de los trabajadores consideran que siempre son necesarias nuevas capacitaciones que le permitan asumir nuevos retos porque perciben importante el poder evolucionar el pensamiento y escalar en puestos; el 12% aseguro que casi siempre consideran necesarias estas capacitaciones, haciendo énfasis que su importancia y necesidad radica en cuan interesante son los temas y cuan relacionadas estén relacionadas

a su actividad; por otra parte, un 5% manifestó considerar necesarias estas capacitaciones a veces, explicando que ellos miden la necesidad de acuerdo al gusto y agrado personal; el casi nunca obtuvo un 1% bajo la justificación de no percibir tan necesario pero si muy interesante emprender capacitaciones que les oriente a desenvolverse en un campo totalmente desconocido con la preocupación de saber que les espera.

21. En industrias Ales C.A. ningún trabajador se opone al cambio, lo que se sustenta en que ningún trabajador favoreció el nunca; por el contrario, un significativo 59% cree firmemente que siempre son personas abiertas al cambio alegando que evolucionar dentro de un entorno laboral competitivo es sumamente necesario; un 34% se considera casi siempre dispuesto a cambiar, acotando que los cambios no son malos, lo malo en pocas ocasiones es la inestabilidad o desorganización que se genera por el cambio; el a veces obtuvo un 6% porque ciertos trabajadores consideran que no todo cambio es bueno, y cuando es un cambio para bien se suman con compromiso; solo un 1% sostuvo un casi nunca porque no les agrada mucho la sensación de incertidumbre por saber que les espera porque crea incomodidad, razón por la cual prefieren seguir en un modelo ya establecido, pero comentaron que si se veían obligados a cambiar debían realizarlo por cuidar su plaza de trabajo.

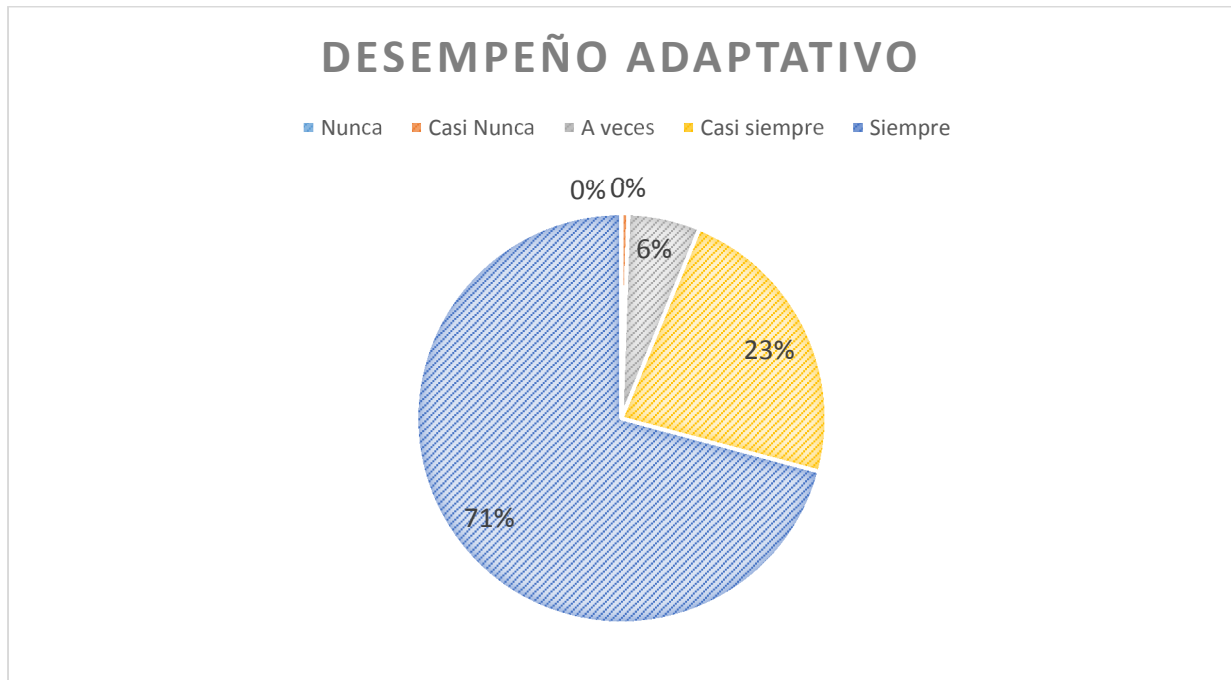
Macro análisis

Tabla 20 Macro análisis de la dimensión: Desempeño adaptativo

Variables	Dimensión: Desempeño adaptativo	
	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	0%
A veces	21	6%
Casi siempre	85	23%
Siempre	262	71%
Total	370	100%

Elaborado por: *Autora del proyecto*

Figura 24 Macro análisis de la dimensión: *Desempeño adaptativo*



Elaborado por: *Autora del proyecto*

En los negocios modernos las empresas muchas veces se ven obligadas a realizar cambios en su estructura y funcionamiento para poder ser competitivos y mantener su puesto dentro de su entorno, se puede apreciar que un 94% de personas encuestadas representadas en (71% siempre y 23% casi siempre) muestran un desempeño adaptativo elevado, siendo el punto más fuerte dentro de industrias Ales C.A., lo que permite enfrentarse y asumir nuevos retos, estos trabajadores conciben los cambios como una oportunidad de mejorar y evolucionar como personas y como profesionales, además de permitirles mantenerse vigente dentro de un competitivo mundo laboral, solo un 6% expreso un a veces y menos de un 1% de trabajadores casi nunca, considerando que no todos los cambios son buenos ante su percepción, existiendo ocasiones en la que preferirían mantenerse como se encuentran por la incertidumbre y molestia que generan el ejecutar procesos y actividades de forma diferente.

3.3. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Capacitación y desempeño laboral

La percepción que tienen el 80% de los trabajadores de Industrias Ales C.A sobre la capacitación y el desempeño laboral es siempre positiva.

Tabla 21 Tabulación de la dimensión: Capacitación y desempeño laboral

Dimensión: Capacitación	Frecuencia	%	Dimensión: Desempeño laboral	Frecuencia	%
Nunca	50	3%	Nunca	290	14%
Casi Nunca	105	6%	Casi Nunca	167	8%
A veces	353	19%	A veces	256	13%
Casi siempre	496	27%	Casi siempre	536	26%
Siempre	846	46%	Siempre	786	39%
Total	1850	100%	Total	2035	100%

Elaborado por: *Autora del proyecto*

Solo un 46% de trabajadores de Industrias Ales C.A siempre tienen una percepción positiva en cuanto a capacitación se refiere, así mismo un 39% de estos trabajadores siempre tienen una percepción positiva con lo que respecta el desempeño laboral, por lo cual, es falsa la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas

Primera dimensión: Necesidades de capacitación

Las necesidades de capacitación de más del 60% de los trabajadores de Industrias Ales C.A. siempre son cubiertas en su totalidad por la industria.

Tabla 22 Tabulación de la dimensión: Necesidades de capacitación

Dimensión: Necesidades de capacitación	Frecuencia	%
Nunca	15	2%
Casi Nunca	27	4%
A veces	105	14%
Casi siempre	189	25%
Siempre	404	55%
Total	740	100%

Elaborado por: *Autora del proyecto*

Solo un 55% de trabajadores de Industrias Ales C.A consideran siempre sus necesidades de capacitación satisfechas, por lo cual, es falsa la hipótesis planteada.

Segunda dimensión: Plan de desarrollo de personas

Más del 50% de los trabajadores de Industrias Ales C.A casi siempre se sienten conformes con el plan de desarrollo de personas.

Tabla 23 Tabulación de la dimensión: Plan de desarrollo de personas

Dimensión: Plan de desarrollo de personas	Frecuencia	%
Nunca	2	1%
Casi Nunca	29	8%
A veces	52	14%
Casi siempre	103	27%
Siempre	184	50%
Total	370	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

En industrias Ales C.A. solo un 27% de trabajadores se sienten casi siempre conformes con el plan de desarrollo de personas, por lo cual, es falsa la hipótesis planteada.

Tercera dimensión: Acción de capacitación

Las acciones de capacitación implementadas por industrias Ales C.A. siempre satisfacen las necesidades de capacitación de más del 55% de los trabajadores.

Tabla 24 Tabulación de la dimensión: Acción de capacitación

Dimensión: Acción de capacitación	Frecuencia	%
Nunca	33	4%
Casi Nunca	49	7%
A veces	196	26%
Casi siempre	204	28%
Siempre	258	35%
Total	370	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Es falsa la hipótesis planteada debido a que solo un 35% de trabajadores se sienten siempre conformes con las acciones de capacitación que ejecuta Industrias Ales C.A.

Cuarta dimensión: Desempeño de la tarea

Menos del 75% de los trabajadores de Industrias Ales C.A. siempre evalúan su desempeño de la tarea como positivo.

Tabla 25 Tabulación de la dimensión: Desempeño de la tarea

Dimensión: Desempeño de la tarea	Frecuencia	%
Nunca	22	3%
Casi Nunca	39	5%
A veces	121	16%
Casi siempre	261	36%
Siempre	297	40%
Total	740	100%

Elaborado por: *Autora del proyecto*

Un 40% de trabajadores de Industrias Ales C.A. encuestados evalúan siempre su desempeño de la tarea como positivo, por lo tanto, es cierta la hipótesis de trabajo.

Quinta dimensión: Desempeño contextual

Más del 25% de trabajadores de Industrias Ales C.A. a veces evalúan su desempeño contextual como positivo.

Tabla 26 Tabulación de la dimensión: Desempeño contextual

Dimensión: Desempeño contextual	Frecuencia	%
Nunca	3	1%
Casi Nunca	6	2%
A veces	46	12%
Casi siempre	132	36%
Siempre	183	49%
Total	370	100%

Elaborado por: *Autora del proyecto*

En industrias Ales C.A. solo un 12% de trabajadores evalúan a veces su desempeño contextual como positivo, por lo tanto, es falsa la hipótesis de trabajo.

Sexta dimensión: Desempeño laboral contra productivo

El comportamiento de menos del 10% de los trabajadores de Industrias Ales C.A siempre es contra productivo.

Tabla 27 Tabulación de la dimensión: Desempeño laboral contra productivo

Dimensión: Desempeño contra productivo	Frecuencia	%
Nunca	265	47%
Casi Nunca	120	23%
A veces	68	12%
Casi siempre	58	10%
Siempre	44	8%
Total	370	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Es cierta la hipótesis planteada debido a que solo un 8% de trabajadores de Industrias Ales C.A presentan siempre un comportamiento laboral contra productivo.

Séptima dimensión: Desempeño adaptativo

Menos del 10% de los trabajadores de industrias Ales C.A. casi nunca se adaptan a nuevos desafíos.

Tabla 28 Tabulación de la dimensión: Desempeño adaptativo

Dimensión: Desempeño adaptativo	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	1%
A veces	21	6%
Casi siempre	85	22%
Siempre	262	71%
Total	370	100%

Elaborado por: Autora del proyecto

Apenas un 1% de trabajadores de industrias Ales C.A. expresa que casi nunca se adaptan a nuevos desafíos, por lo tanto, es cierta la hipótesis de trabajo.

CAPITULO IV

4. Plan de acción

4.1.Introducción

En el pasado las personas eran concebidas como una herramienta más, no siempre fueron reconocidas como el motor principal que mueve la industria, en el mundo actual, cambiante, dinámico y globalizado se lo considera al ser humano como el recurso más importante de una empresa, organización e institución, ya que su funcionalidad depende de las capacidades y habilidades que su personal posea. Para ello es imprescindible invertir en la actualización de conocimientos que permitan a la industria la consecución de metas y el alcance de sus objetivos.

La constante búsqueda de eficacia y eficiencia obliga a las empresas a desarrollar programas de capacitación para obtener un excelente desempeño laboral, el mismo que permite desarrollar nuevos métodos de trabajo posibilitando su optimización produciendo más, trabajando menos.

La capacitación faculta a los trabajadores de una empresa de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes, además de mantener a un personal motivado y positivo, lo que permitirá mejorar el rendimiento de las actividades que les asigna la industria. En las industrias manufactureras que transformen la materia prima en productos terminados son necesarios los lineamientos de capacitación continua y desempeño laboral por la constante innovación tecnológica que se requiere para manipular y transformar productos, por lo que a continuación se presenta lineamientos de capacitación y desempeño laboral para que pueda ser aplicada por Industria Ales C.A. de la ciudad de Manta.

4.2.Justificación

El plan de acción es de suma importancia debido que gracias a esto se tiene conocimiento de las actividades de capacitación y desempeño laboral y como estas influyen de manera positiva o negativa en la industria. Además de conocer cómo se distribuirán las acciones de

capacitación que se efectuarán en el lapso de los meses según la planificación, así consiguiendo determinar con un respectivo control cual capacitación o cuales capacitaciones fueron ya realizadas y que alcance tuvieron dentro de los colaboradores capacitados y por supuesto cuales de estas capacitaciones no han sido expuesta a los colaboradores de la industria, empresa u organización para así poderles notificar con tiempo a los protagonistas de esta actividad, conjuntamente de conocer cuales recursos serán necesario para la realización de la capacitación y quien será encargado de efectuarla. El propósito de este plan de acción de capacitación y desempeño laboral es proveer una mejora continua de los resultados procedentes de esta propuesta y con ello identificar la relevancia que presenta la capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Industrias Ales C.A de la ciudad de Manta.

4.3.Objetivos

4.3.1.1.Objetivo general

Brindar a Industrias Ales C.A de la ciudad de Manta un plan de acción con la que se pueda proporcionar a sus trabajadores discernimiento e instrumentos que les permitan perfeccionar sus resultados y mantenerse motivados, incentivados y empoderados de las actividades que efectúan en su puesto de trabajo.

4.3.1.2.Objetivo específico

- Renovar y corregir los conocimientos y las destrezas que demandan los trabajadores para efectuar sus labores.
- Incrementar los niveles de desempeño laboral.
- Implicar a los trabajadores para que descubra sus propias necesidades de capacitación.
- Favorecer al progreso integral de las personas que forman la empresa.

4.4.Desarrollo del plan de acción: lineamientos de capacitación y desempeño laboral



PAUTAS O LINEAMIENTOS DE CAPACITACIÓN

Y desempeño laboral en Industrias
Ales C.A - Manta

Pautas o lineamientos de capacitación y desempeño laboral

Los lineamientos de capacitación de personal son un componente esencial de cualquier organización en auge. Todas las organizaciones requieren tener grandes profesionales, coadyuvar en su progreso y cederles materiales y destrezas imprescindibles para realizar mejor su labor. Esto es esencialmente en la actual época de innovaciones tecnológicas en que se vive.

Es por lo que este plan de acción promueve ocho pasos para efectuar el desarrollo de estos lineamientos:

Primer paso: Diagnosticar las necesidades o identificar las necesidades de la industria bajo la percepción del trabajador



Como primer paso, es esencial que se identifique una necesidad en la industria o un objetivo al que desees ayudar. El delegado de la capacitación en la industria tendrá que hacer una propuesta de capacitación, es decir, observar las necesidades de la industria, los conocimientos, destrezas y competitividades que se pretenden para ejecutar el trabajo y las necesidades individuales del titular del puesto.

Para el diagnóstico de las necesidades, se solicita un análisis de los objetivos a corto y a largo plazo de la industria.

Deben examinarse cumplidamente aparte de los objetivos, claridad de la producción, eficiencia, las evaluaciones del desempeño, el conocimiento, habilidades que se demandan para desempeñarse de la mejor manera y las capacidades que se necesitan para hacer el trabajo, esta información se consigue de agrupar datos de los trabajadores, supervisores mejores prácticas de otras industrias.

Es muy trascendental fundar las necesidades de los trabajadores, indagar que necesitan para laborar y solicitar que al desempeñar las tareas contribuyan con información y datos, enfocarse en las necesidades de los individuos es sustancialmente significativa.

Maneras de determinar las necesidades de capacitación de empleados:

- Aplicar cuestionario de confidencialidad en los trabajadores en el cual se debe aplicar preguntas orientadas a identificar las necesidades del trabajador
- Mirando la manera en cómo los trabajadores desempeñan su labor.
- Atendiendo o encuestando a los trabajadores.
- Preguntar a los supervisores sobre cuales piensan ellos que son las necesidades de los trabajadores y las debilidades que poseen para elaborar bien su labor.
- Inspeccionar los datos históricos de los inconvenientes que ha tenido la industria.
- Valorando por medio de formatos o ejercicios prácticos.

Pasos específicos para determinar las necesidades de capacitación:

- Valorar el desempeño laboral de los trabajadores.
- Establecer el precio y el valor de la capacitación.

- Establecer si el trabajador es idóneo para cumplir las expectativas del trabajo que se le propone.
- Determinar esquemas
- Eliminar trabas
- Instaurar un ambiente propicio de motivación.

Segundo paso: clasificar y jerarquizar esas necesidades



Ya efectuado el primer paso de identificar y determinar las necesidades, llega el instante de jerarquizarlas en base a la relevancia y diligencia de cada una de ellas, para la industria, prevaleciendo las más imperiosas. Es decir, se tienen que clasificar y ordenar para concluir cuáles son las más inaplazables, o más significativas, o cuáles solicitan atención inmediata y cuáles se pueden programar a largo plazo; verifica si la capacitación a dar es:



Capacitación inicial o inducción: enfocada principalmente a un trabajador que recientemente se incorpora al puesto de trabajo y que necesita conocer sus funciones, obligaciones y derechos dentro de la industria, cabe mencionar que esta capacitación también puede ser realizada a un trabajador que es ascendido a un área de la que no se tiene conocimiento.



Capacitación preventiva o programada: Esta direccionada al personal operativo de la industria, y puede tener como finalidad mejorar algunos resultados de la misma materia en la que el trabajador ya se esté desempeñando, o también para aprender una tarea nueva, manejar una herramienta o actualizar una que ya este discontinuada.



Capacitación correctiva: tiene como fin el corregir un problema de desempeño en los resultados de los empleados, se usa cuando sea necesario utilizar de mejor manera un recurso que es sub utilizado o para desempeñar un proceso que puede ser desarrollado de una manera más eficiente.



Capacitación para el desarrollo de la carrera: tiene como objeto mantener vigentes los conocimientos de los trabajadores así como incrementar sus habilidades para que puedan tener un futuro diferente dentro de la estructura de la industria, diversificar sus actividades y brindar la oportunidad de desarrollo personal al recurso humano.

Tercer paso: definir los objetivos de la capacitación



Es el momento de establecer los objetivos que se quieren establecer con el plan de capacitación. ¿Qué rentabilidad quiero obtener con este plan? Para ayudarte a definir los objetivos de tu lineamiento de capacitación de personal, se recomienda que se siga el modelo SMART (por sus siglas en inglés):

Específicos (specific).

- Los conocimientos, habilidades o actitudes de los trabajadores deben ser establecidos con exactitud, específicos y comprensibles por todas las partes.

Medibles (measurable).

- La única forma de evaluar la efectividad de un lineamiento de capacitación es midiéndolo. Serciorate de que, desde el principio, tienes una forma de medir los resultados de la capacitación y la consecución de los objetivos.

Alcanzables (achievable).

- Los trabajadores deben poder alcanzar, de una forma realista, los objetivos definidos en el programa de capacitación de personal. No se tiene que crear expectativas demasiado altas porque solo producirán frustración.

Relevantes (relevant).

- Los objetivos deben ser importantes para la industria, pero también para el puesto de trabajo que desarrolla el trabajador.

Plazo de tiempo (time- bound).

- Debes establecer un período de tiempo limitado en el que los trabajadores deben ser capaces de adquirir los objetivos establecidos.

Cuarto paso: Identificar a quién va dirigido el programa de capacitación de personal



Después de haber resuelto los tres puntos anteriores, ha llegado el momento de determinar los trabajadores a quién se va a efectuar la capacitación.

En este paso lo más relevante es que escojas a aquellos trabajadores (o departamentos) que alcancen a tener un mayor impacto en la obtención de los objetivos de la industria (establecidos en el paso número 3). Piensa que tu objetivo es impactar de manera positiva en la industria, así que identifica a los trabajadores que consiguen marcar un contraste y se alienen con los objetivos institucionales (cabe mencionar que es oportuno que exista rotación de personal a capacitar así se tendrá contento a todos los trabajadores y no exista quejas de preferencia).

Conjuntamente, efectúa un estudio de cómo son estos trabajadores (edad, estudios, perfiles profesionales, aficiones, nivel tecnológico, etc) y de cuáles son sus necesidades. No dejes de lado saber sus prioridades en cuanto a lo que se refiere planes de capacitación; ¿optan por capacitación presencial u online? ¿cuándo les gustaría realizar la capacitación y en que época del año les parecería tenerla?, lo que sin duda te ayudará en los siguientes pasos.

Quinto paso: elaborar el programa de capacitación.



En este momento se determina qué (contenido), cómo (técnicas y ayudas), cuándo (fechas, horarios), cuánto (presupuesto), quién (instructores) el éxito del plan de capacitación dependerá de la elección apropiada a quien se le delegue el trabajo de capacitar. El capacitador debe tener ciertas particularidades individuales, como la capacidad de hablar elocuentemente, escribir de forma convincente, ser organizado y metódico, ser creativo, servir de iluminación a los demás para que asuman grandes logros y lo más significativo tener una metodología clara para la enseñanza.

Este es uno de los pasos más delicados y donde probablemente vas a invertir más tiempo. Una vez que has identificado los objetivos de la industria a los que quieres contribuir y la fuerza laboral que va a realizar la capacitación, necesitas encontrar los cursos y contenidos que van a lograr todo lo anterior.

Sexto paso: Comunicar y difundir tu programa de capacitación al personal

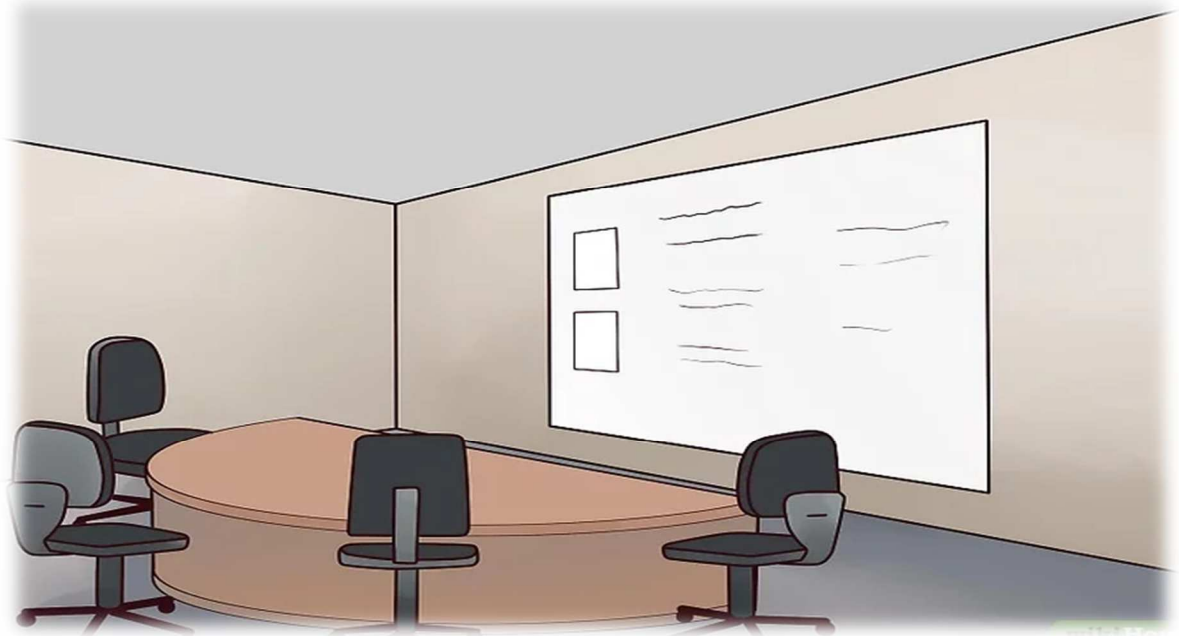


Si bien suele ser un paso que casi no se toma en cuenta por las personas de recursos humanos y capacitación y desarrollo, no dejes de lado el realizar una codiciada campaña de comunicación y presentación de tu plan de capacitación. Acuérdate que no existe nada más inservible que un plan de capacitación excelentemente elaborado del que ningún trabajador ha escuchado hablar. Para impedir que te pase esto, se te imparte las siguientes recomendaciones:

- Manifiesta de manera minuciosa los objetivos de la capacitación, el lapso que tienen para ejecutarla en su totalidad, los beneficios que tendrá los trabajadores y aspectos técnicos y logísticos.
- Selecciona un distribuidor que te provea de materiales de comunicación y marketing para así promocionar sus planes de capacitación dentro de industria como por ejemplo posters, representaciones gráficas, emails, entre otros.

- Sé visual eso significa que no debes enviar textos largos que pocos o incluso ninguno de los trabajadores vayan a leer. Usa materiales gráficos que llamen la atención de los trabajadores.
- Maneja todos los conductos de comunicación y recursos tecnológicos a tu alcance: campañas de email, vídeos, WhatsApp, llamadas de teléfono, redes sociales, entre otros.
- Haz énfasis en los beneficios personales y profesionales que tendrán los trabajadores al realizar la capacitación.
- Sé único, es decir atrévete a romper esquemas con tu campaña de comunicación.
- Efectúa un programa de lanzamiento del plan de capacitación de personal para suministrar más importancia a la iniciativa, movilizar a los trabajadores y hacer todo lo mencionado en los puntos anteriores.

Séptimo paso: ejecutar tu programa de capacitación



Ya definido los objetivos de la capacitación e informado a los trabajadores, es hora de poner en acción tu plan de capacitación y sobre todo hacerlo con éxito.

Recuerda, certifica de que toda la infraestructura y todo lo relacionado a logística están listos. Si requieres salones para una capacitación presencial, resérvalas con anticipación; verifica todas las veces que se requiera que las computadoras, proyectores, parlantes, micrófonos y cualquier otro tipo de software sirven, asegurándote así de que todo el equipamiento para la capacitación está disponible y funciona sin problemas.

Octavo paso: Evaluar tu programa de capacitación



Se evalúan los resultados del plan, los pros y los contras del mismo, y se analiza lo que no se ha hecho bien, para mejorarlo en el futuro. Para ello, efectuamos un proceso de evaluación en el que examinaremos la correlación causa-efecto entre las acciones impartidas y la mejora del rendimiento, seguridad y satisfacción laboral en la industria. Para ello, es recomendable seguir y adaptar en función de las necesidades de la industria el famoso modelo de Donald Kirkpatrick, que se divide en cuatro partes:

•**Reacción.** La primera forma de evaluar tu plan de capacitación es a través de entrevistas y encuestas. Pregúntales a tus trabajadores si les ha gustado la capacitación, si la recomendarían a sus compañeros y qué han aprendido. Es de gran relevancia que las entrevistas y encuestas se realicen antes de empezar la capacitación, durante y después de la misma.

•**Aprendizaje.** En esta fase debes evaluar si los trabajadores han logrado conseguir los objetivos que te habías marcado en el tercer paso. Es aquí cuando debes llevar a cabo los exámenes, tests o pruebas prácticas que habías definido para poder evaluar con precisión si efectivamente la capacitación ha mejorado su rendimiento.

•**Comportamiento.** Hay ocasiones en las que una capacitación busca cambiar los hábitos, el comportamiento o la actitud general de los trabajadores. Medir esto requiere sobre todo de un período de tiempo más largo y de varios exámenes en distintos momentos después de la capacitación.

•**Resultados.** Ha llegado el momento de volver al paso número uno. ¿Se ha conseguido el objetivo de negocio que nos habíamos marcado? ¿Se ha logrado, gracias al plan de capacitación de personal, que el desempeño laboral de la industria mejore en las áreas identificadas? Para ello deberás analizar las métricas concretas que te habías fijado como meta al principio de la capacitación. (Ver anexo 7)

Conclusión

- Conforme a los resultados se identificó que la percepción de los trabajadores de Industrias Ales C.A. de Manta respecto a la capacitación y el desempeño laboral tiene tendencia negativa porque no satisfacen todas sus exigencias laborales, por lo que la industria debe aplicar mayor esfuerzo en potencializar las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral.
- Se conoció que industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta cubre oportunamente las necesidades de capacitaciones de la mayoría de sus trabajadores, lo que les permite atender de manera efectiva los requerimientos de la industria.
- Se determinó que los trabajadores de industrias Ales CA. de la ciudad de Manta no se sienten completamente conformes con el plan de desarrollo de personas que ejecuta la industria, lo que depende en gran parte a la falta de información que se brinda para acceder a capacitaciones.
- Se definió que los trabajadores no se sienten satisfechos con las acciones de capacitación que implementa industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta debido al favoritismo al momento de beneficiar a ciertos sectores de la empresa con capacitaciones.
- Se determinó que la evaluación del desempeño de la tarea en los trabajadores de industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta es medianamente deficiente por la limitación que se les implanta en cuanto a cómo hacer y resolver los problemas de su trabajo.
- Se determinó que la evaluación del desempeño contextual en los trabajadores de industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta es positivo debido al gran nivel de compromiso que presentan los trabajadores con la industria.
- Se estableció que industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta no sufre de un alto índice de comportamiento laboral contra productivo en sus trabajadores por lo que se percibe un ambiente laboral sano y estable.

- Se conoció que los trabajadores de industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta son capaces de adaptarse a nuevos desafíos en el mundo laboral, porque para avanzar es importante evolucionar y mantenerse actualizado en conocimiento dentro de un entorno de trabajo competitivo.

Recomendación

- En base a los resultados obtenidos se recomienda seguir los lineamientos planteadas como propuesta este proyecto investigativo para así elaborar programa de capacitación más dinámicos y prácticos para un mejor aprendizaje y un mayor desempeño laboral
- Realizar continuamente sondeos entre los trabajadores para detectar de manera efectiva aquellas falencias y necesidades que poseen los trabajadores para potencializar sus capacidades y habilidades.
- Crear de canales oficiales de comunicación encargados de brindar la información necesaria a todos los trabajadores sobre programas de capacitaciones y actividades de convivencia social.
- Rotación de personal a capacitar; las asistencias a capacitaciones deben ser programadas y registradas para otorgar las mismas oportunidades a todos los trabajadores.
- Impulsar la creatividad y habilidad de los trabajadores para la realización de su trabajo y resolución de los problemas que se presenten en su entorno.
- Recompensar el nivel de entrega y desempeño para incentivar una cultura de compromiso de los trabajadores con los objetivos que persigue la industria.
- Atender psicológicamente a aquellos trabajadores problemáticos para identificar las causas de su conducta y poder generar una solución.
- Mantener siempre capacitados e informados a los trabajadores sobre las últimas novedades y tendencias del entorno para estar en sintonía con los cambios venideros.

Fuente De Información

Bibliografía

- Aguilar, J., & Marlo, O. (2016). Plan de capacitacio para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Lambayaque 2015. *Tesis de pregrado*. Universidad Señor De Sipán , Pimentel. Obtenido de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3100/Aguilar_Zapana_Juana.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias: evaluación de 360*. México: Granica.
- Begazo, L. (2016). La Capacitación y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Procuraduría Pública del RENIEC. *Tesis de maestria*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8196/Begazo_DBLH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, T. C. (2000). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (Primera ed.). Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Bounds, G., & Woods, J. (1999). *Supervisión*. México: Thomson.
- Bowling, N. (2014). *Job satisfacton, motivation and performance*. . UK: John Wiley and Sons.
- Campbell, S. (1999). *Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigacion social*. Buenos aires, España: Amorrortu.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc- Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion Del Talento Humano* (Tercera ed.). México, D. F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Cota, J., & Rivera, J. (15 de Abril de 2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Dialnet, 16*(2). Recuperado el 08 de Marzo de 2019, de <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- De Miranda, C. (1991). *Desarrollo empresarial campesino, experiencias de capacitación*. Tucuman: COTESU. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=f3fWQ0OeE_AC&pg=PA32&dq=tecnicas+de+capacitacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjVha6CIKviAhUDyFkKHU6WB-UQ6AEIMDAC#v=onepage&q=tecnicas%20de%20capacitacion&f=false
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos.Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2016). *La capacitación laboral en América Latina* . The Dialogue.
- Fleitman, J. (2008). *Evaluación integral para modelos de calidad*. México: Pax.
- Gitman, L., MCDaniel, C., & Mascaró, S. (2007). *El futuro de los negocios* (Quinta ed.). Mexico: Thomson Learning.

- Gorriti, M. (2010). *La Evaluación del Desempeño: Análisis, retos y propuestas. Una aplicación a la Comunidad Autónoma de Aragón*. INAP, Madrid.
- Guerra, I. (2007). *Evaluación y Mejora Continua: Conceptos y Herramientas Para La Medición y del desempeño*. Bloomington: AuthorHouse.
- Guglielmetti, P., & Martínez, E. (1996). *La gestión de la capacitación en las organizaciones. Pautas Metodológicas*. Lima, Perú: MINSA, Programa de fortalecimiento de servicio de salud.
- Gutiérrez, E. (2004). *Diagnostico de las Necesidades de Capacitación de los Barman de los hoteles cinco estrellas de Toluca y Metepec*. Mexico: Universidad Autonoma del Estado de Mexico. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=3w7y36H1Xs8C&pg=PT70&dq=tipos+de+capacitacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwji9LP59qDiAhUmwlkKHXAuBRMQ6AEILTAB#v=onepage&q&f=false>
- Hellriegel, D., Jackson, E., & Slocum, J. (2005). *Administración: un enfoque basado en competencias* (Decima ed.). México: Thomson.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Cuarta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Johnson, J. (2003). *Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance*. (M. Barrick, & A. Ryan, Edits.) San Francisco: Jossey-Bass.
- Martínez, E., & Martínez, F. (2009). *Capacitación por competencia: Principios y metodos*. Santiago de Chile, Chile. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16316/Rengifo_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondy, R., & Noé, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). México: Prentice Hall.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimer ed.). Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Motowidlo, S. (2003). *Job performance*. Handbook of psychology, New Jersey.
- Murcia, S., Gutierrez, E., & Borda, M. (2017). Impacto de la capacitación en el desempeño del personal administrativo en un outsourcing en Bogotá. *5to Simposio Internacional de Investigación en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables - Sociedad y Desarrollo y 1er Encuentro Internacional de estudiantes de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables*, (págs. 1-26). Bogotá. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2017/5sim/25D.pdf>
- Nieto, B. (2012). *La gestión en la institución pública. Oficina de apoyo de la administración de las entidades públicas*. Lima, Perú: Impresiones kinkos impresores SAC. Perú.
- Ramírez, A. (2014). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas. *Tesis de Maestría*. Universidad de Montemorelos, Mexico. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/98/Tesis%20Antonio%20Ram%20C3%ADrez%20Amado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Richard, I. (2000). *Gestión de recursos humanos*. Mexico: Compañía editorial continental.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2005). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.

- Rodriguez Dominguez, L. (2008). *Evaluación de la calidad para la gestión de la ciencia y la técnica del potencial humano del sector empresarial, como fundamento para el diseño de la estrategia pedagógica de su capacitación*. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.
- Rodriguez, M., & Ramirez Buendia, P. (2010). *Administracion de la capacitacion*. Mexico: McGrawHill.
- Rodríguez, V. (2007). *Administración moderna de personal*. Mexico: Thomson.
- Rojas, F. (2018). Capacitacion y desempeño laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango). *Tesis de pregrado*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Sherman, A., Bohlander, G., & Snell, S. (1999). *Administración de recursos humanos* (Onceava ed.). México: Thomson.
- Silíceo, A. A. (2008). *Capacitación y desarrollo de persona* (Cuarta ed.). Mexico: Limusa.
- Toro, J. (2009). *Relaciones Humanas*. Mexico: Internacional Thomson Cergage Learning.
- UCG. (2011). *Diagnostico de necesidades de capacitacion de la sede Central*. Lima, Perú: Ministerio de educacion Unidad de capacitacion en Gestion.
- Vértice. (2008). *Retribución de personal*. Malaga: Vértice.
- Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (Primera ed., Vol. I). London: Sage Publications.
- Werther, W., Davis, K., Mejía, G., & Guzmán, B. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. Mexico: McGraw-Hill.
- Werther, W., Davis, K., Mejía, G., & Sánchez, B. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Zaccarelli, H. E. (1998). *Entrenamiento de gerentes como capacitadores: Guía para mejorar el rendimiento de los empleados, estrategias y técnicas eficaces en la capacitación*. Mexico: Grupo Editorial Iberoamérica.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalizacion de variable

Fuente: Autora del proyecto

Nota: Las dimensiones de la variable de capacitación está en base al autor Guglielmetti y la variable de desempeño laboral se basa al autor Motowidlo

Anexo 2 Planilla de trabajadores del año 2017 – 2018 y 2019

DEPARTAMENTOS / TRABAJADORES			DEPARTAMENTOS / TRABAJADORES			DEPARTAMENTOS / TRABAJADORES		
INDUSTRIAS ALES C.A.			INDUSTRIAS ALES C.A.			INDUSTRIAS ALES C.A.		
AÑO 2017			AÑO 2018			AÑO 2019		
DEPARTAMENTOS		Nº DE TRABAJADOR	DEPARTAMENTOS		Nº DE TRABAJADORES	DEPARTAMENTOS		Nº DE TRABAJADORES
1 ADMINISTRATIVO		7	1 ADMINISTRATIVO		7	1 ADMINISTRATIVO		7
2 ASEGURAMIENTO DE CALIDAD		11	2 ASEGURAMIENTO DE CALIDAD		11	2 ASEGURAMIENTO DE CALIDAD		11
3 AUDITORIA INTERNA		1	3 AUDITORIA INTERNA		1	3 AUDITORIA INTERNA		1
4 BODEGA DE CORRUGADOS		6	4 BODEGA DE CORRUGADOS	1	6	4 BODEGA DE CORRUGADOS		6
5 BODEGA DE MATERIA PRIMA		7	5 BODEGA DE MATERIA PRIMA		7	5 BODEGA DE MATERIA PRIMA		7
6 BODEGA DE REPUESTOS		3	6 BODEGA DE REPUESTOS		3	6 BODEGA DE REPUESTOS		3
7 CENTRO DISTRIBUCION MANTA		53	7 CENTRO DISTRIBUCION MANTA		53	7 CENTRO DISTRIBUCION MANTA		53
8 COMPRAS E IMPORTACIONES		4	8 COMPRAS E IMPORTACIONES	2	4	8 COMPRAS E IMPORTACIONES		4
9 CONTABILIDAD		6	9 CONTABILIDAD		6	9 CONTABILIDAD		6
10 ENVASE DE MANTECA - ACEITE		90	10 ENVASE DE MANTECA		90	10 ENVASE DE MANTECA		90
11 FABRICA DE CONTROL DE CALIDAD		12	11 FABRICA DE CONTROL DE CALIDAD		12	11 FABRICA DE CONTROL DE CALIDAD		12
12 GESTION AMBIENTAL FABRICA		4	12 GESTION AMBIENTAL FABRICA	3	4	12 GESTION AMBIENTAL FABRICA		4
13 INVESTIGACION Y DESARROLLO		3	13 INVESTIGACION Y DESARROLLO		3	13 INVESTIGACION Y DESARROLLO		3
14 INYECCION		3	14 INYECCION		3	14 INYECCION		3
15 JABONERIA		47	15 JABONERIA		47	15 JABONERIA		47
16 MANTENIMIENTO DE FABRICA		46	16 MANTENIMIENTO DE FABRICA		46	16 MANTENIMIENTO DE FABRICA		46
17 PLANEACION DE OPERACIONES		1	17 PLANEACION DE OPERACIONES	4	1	17 PLANEACION DE OPERACIONES		1
18 PROYECTOS		2	18 PROYECTOS		2	18 PROYECTOS		2
19 RECURSOS HUMANOS		5	19 RECURSOS HUMANOS		5	19 RECURSOS HUMANOS		5
20 REFINERIA		31	20 REFINERIA		31	20 REFINERIA		31
21 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL		3	21 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL		3	21 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL		3
22 SEGURIDAD FISICA		3	22 SEGURIDAD FISICA		3	22 SEGURIDAD FISICA		3
23 TECNICO		4	23 TECNICO	5	4	23 TECNICO		4
24 TICS		2	24 TICS		2	24 TICS		2
TOTAL		354	TOTAL		363	TOTAL		354

Necesidades de capacitación

Objetivos planteados

Personas que acceden a la capacitación

Personas que acceden a la capacitación

Comunicación

Considera Ud. ¿La capacitación mejora el desempeño?

Considera Ud. ¿La capacitación es un fundamento para el alcance de metas?

Considera Ud. ¿El costo del personal está siendo capacitado eficientemente?

Considera Ud. ¿Que los trabajadores deben recibir capacitación de las capacitaciones?

Considera Ud. ¿Que recibe información de capacitaciones a través de medios formales (memorandum, comunicados,

Fuente: Industrias Ales C.A. de la ciudad de Maná	Capacitación	Planes de Desarrollo para las Personas	Aprendizaje para el logro de las metas.	6	Después de una capacitación usted se siente con mejores habilidades para desarrollar su trabajo
			Horas de capacitación	7	Considera Ud. ¿Que existe igualdad al momento de recibir capacitaciones entre sus compañeros?
			Curso	8	Considera Ud. ¿Que la institución se preocupa por realizar actividades de capacitación de calidad?
			Curso	9	Considera Ud. ¿Que la administración proporciona cursos eficientes para poder capacitarse?
			Horas de capacitación	10	Considera Ud. ¿Cuándo una persona nueva llega a algún puesto de trabajo recibe inducción inicial?
			Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Orientación a resultados
Orientación a resultados	12	¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?			
Orientación a resultados	13	¿Le motiva estar empoderado con los conocimientos necesarios para su trabajo??			

		Planificación	14	¿La cantidad de metas alcanzadas en su puesto de trabajo es medida periódicamente??
Desempeño contextual		Iniciativa y mejora continua	15	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas
		Participación Activa	16	Mi planificación laboral fue óptima
Comportamiento laboral contra productivo		Comunicación negativa	17	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros
		Creación de caos	18	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo
		Comunicación negativa	19	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa
Desempeño adaptativo		Pertinencia	20	¿Son necesarias las capacitaciones que permitan desenvolverse en nuevas tareas y manejar nuevas tecnologías?
		Adaptación	21	¿Me considero una persona abierta al cambio en el entorno de trabajo?

Anexo 3 Plan de capacitación de Industrias Ales C.A. del año 2017 – 2018 y 2019



PLAN DE CAPACITACIÓN

INDUSTRIAS ALES C.A

AÑO 2017



N°	TEMA	DIRIGIDO A	FECHA TENTATIVA DE INICIO	N° TRABAJADORES	DURACION (HORAS)	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACION	INTRUCTORES U OFERTANTES	COSTOS \$	LOGISTICAS \$	CENTRO COSTO	% DE CUMPLIMIENTO
1	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	VARIOS COLABORADORES	ENERO - MARZO 17	70	1	70	GIORGI PARRAGA - INTERNO	-	-	N/A	100%
2	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	VARIOS COLABORADORES	ENERO - MARZO 17	34	1	34	ALPINA S.A	-	-	N/A	100%
3	CAPACITACION SENSIBILIZACION	VARIOS COLABORADORES	ABRIL - JUNIO 17	15	2	30	EKIPRAXIS	-	-	N/A	100%
4	CONCENTIZACION DE DROGAS	VARIOS COLABORADORES	ABRIL - JUNIO 17	15	1.3	20	POLICIA NACIONAL - ANTINARCOTICOS	-	-	N/A	100%
5	INSPECCIONES PLANEADAS 5S	FABRICA	JULIO - SEPTIEMBRE 17	53	1	53	CRISTOBAL ARIAS - INTERNO	-	-	N/A	100%
6	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III	GERENTES, JEFES Y COORDINADORES DE CADA AREA	JULIO - SEPTIEMBRE 17	14	8	112	CARLOS FEIJO - INTERNO	-	-	N/A	100% 106

7	<i>ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I ADMINISTRACION LABORAL</i>	GERENTES, JEFES Y COORDINADORES DE CADA AREA	JULIO - SEPTIEMBRE 17	4	15	60	EDUARDO ORTIZ - INTERNO	-	-	N/A	100%
8	<i>CAPACITACION LINEAMIENTOS LEGALES RESOLUCION ARSA</i>	JEFES Y COORDINADORES DE CADA AREA	JULIO - SEPTIEMBRE 17	4	15	60	DR. VICENTE PAZMIÑO	-	-	N/A	100%
9	<i>MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS</i>	VARIOS COLABORADORES	JULIO - SEPTIEMBRE 17	22	2	44	TRULE NOLEN	-	-	N/A	100%
10	<i>CAPACITACION INVESTIGACION DE ACCIDENTES Y OTROS</i>	ASISTENTE DE SSO	JULIO - SEPTIEMBRE 17	1	7	7	IESS	-	-	N/A	100%
11	<i>ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO II ADMINISTRACION LABORAL</i>	GERENTES, JEFES Y COORDINADORES DE CADA AREA	OCTUBRE - DICIEMBRE 17	4	15	60	EDUARDO ORTIZ - INTERNO	-	-	N/A	0%
12	<i>ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO III ADMINISTRACION LABORAL</i>	GERENTES, JEFES Y COORDINADORES DE CADA AREA	OCTUBRE - DICIEMBRE 17	4	15	60	EDUARDO ORTIZ - INTERNO	-	-	N/A	0%
ORIGINAL FIRMADO POR:											
	CARMEN ROBLES	EDUARDO ORTIZ ANDRADE	TOTAL DE HORAS CAPACITACION	240	83	610				N/A	83%
	TRABAJADORA SOCIAL	JEFE DE RELACIONES LABORALES									

Nota: El plan consta de 12 capacitaciones se dieron 10 en total

Fuente: Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta



PLAN DE CAPACITACIÓN

INDUSTRIAS ALES C.A

AÑO 2018



Nº	TEMA	DIRIGIDO A	FECHA TENTATIVA DE INICIO	Nº TRABAJADORES	DURACION (HORAS)	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACION	INSTRUCTORES U OFERTANTES	COSTOS \$	LOGISTICA \$	CENTRO COSTO	% DE CUMPLIMIENTO
1	NORMA ISO 9001: 2015	VARIOS COLABORADORES	ENERO - MARZO 18	25	8	200	RUTH PINOS - BUREAU VERITAS	600.00	100.00	N/A	100%
2	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	VARIOS COLABORADORES	ENERO - MARZO 18	16	16	256	RUTH PINOS - BUREAU VERITAS	1,200.00	100.00	N/A	100%
3	GESTION DE RIESGO	VARIOS COLABORADORES	ENERO - MARZO 18	25	16	400	RUTH PINOS - BUREAU VERITAS	1,200.00	100.00	N/A	100%
4	SELLOS MECANICOS CHESTERTON	VARIOS COLABORADORES	ENERO - MARZO 18	2	8	16	STEVEN BULLEN CHESTERTON	100.00	50.00	N/A	100%
5	ACCION TECNICA DE FACTORES DE RIESGO MECANICO, FISICO Y QUIMICO	ASISTENTE DE SSO	MARZO - MAYO 18	1	8	8	IESS	-	-	N/A	100%
6	II FORO DE INNOVACION Y DESARROLLO DE NUEVOS PRODUCTOS	GERENTES, JEFES Y COORDINADORES DE CADA AREA	MARZO - MAYO 18	1	16	16	CEO GLABAL NETWORK	-	-	N/A	100%
7	COMUNICACIÓN AFECTIVA Y EFECTIVA A TRAVES DEL SERVICIO AL CLIENTES	VARIOS COLABORADORES	ABRIL - JUNIO 18	19	2	38	LEONARDO ABELO - SOPHIA EDITORES	-	-	N/A	100%
8	ROTULADO Y CALCULO DE TABLA NUTRICIONAL SEGÚN REGLAMENTO INEN 1334, FDA Y COMUNIDAD EUROPEA	COORDINADORA DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD	ABRIL - JUNIO 18	1	8	8	MARTHA NAVARRETE - BUREAU VERITAS	150.00	100.00	N/A	100%
9	CURSO DE FORMACION DE AUDITORES INTERNOS BASIC VERSION 05 - 2017	JEFE DE SEGURIDAD FISICA	ABRIL - JUNIO 18	1	24	24	ING. JOHN GUADALUPE BASC - CAPITULO UMIÑA	375.00	-	N/A	100%
10	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS	VARIOS COLABORADORES	ABRIL - JUNIO 18	37	2	74	CBOP. OSCAR OÑA - POLICIA ANTINARCOTICOS	-	-	N/A	100%
11	JUNTOS Y DIVERSOS - LUCHA CONTRA LA LGBTI FOBIA	TRABAJO SOCIAL	ABRIL - JUNIO 18	1	4	4	NESTOR OCHOA - MINISTERIO DEL TRABAJO	-	-	N/A	100%
12	AUDITOR INTERNO ISO 45001	ASISTENTE DE SSO	JUNIO - SEPTIEMBRE 18	1	24	24	PHD (C) CRIATIAN ARIAS DUCDRP	290.00	-	N/A	100%
13	CURSO NORMAS DE SEGURIDAD PORTUARIA EN MANTA	PERSONAL QUE INGRESA AL PUERTO	JUNIO - SEPTIEMBRE 18	8	8	64	FUNDACION EDUCATIVA CAMAE	360.00	-	N/A	100%
14	CHARLA PROTEGE TU VIDA	VARIOS COLABORADORES	JUNIO - SEPTIEMBRE 18	30	1	30	MOTORLMOR CIAL LTDA GUILLERMO	-	-	N/A	100%
15	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	TODOS LOS COLABORADORES	JUNIO - SEPTIEMBRE 18	363	1	363	VARIOS	-	-	N/A	100%
16	CAPACITACION CERTIFICACION DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	MONTACARGUISTA ELECTRICISTA Y CHOFER	JUNIO - SEPTIEMBRE 18	30	16	480	FUNDACION CRITERIUM	4,785.00	100.00	N/A	100%

17	CAPACITACION INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO	ANALISTA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	JUNIO - SEPTIEMBRE 18	1	16	16	SETEC	-	-	N/A	100%
18	CAPACITACION FORMACION DE FORMADORES	ANALISTA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	JUNIO - SEPTIEMBRE 18	1	45	45	SECAP	-	-	N/A	100%
19	CAPACITACION CERTIFICACION CADENA DE SUMINISTROS RSPO	VARIOS COLABORADORES	JUNIO - SEPTIEMBRE 18	7	4	28	JORGE CORONEL	-	-	N/A	100%
20	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	VARIOS COLABORADORES	OCTUBRE - DICIEMBRE 18	40	8	320	FUNDACION CO2 REDUCTION - CORE	720.00	276.00	N/A	100%
21	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	BRIGADISTAS	OCTUBRE - DICIEMBRE 18	29	8	232	MATPELL - B.C.B.M	-	100.00	N/A	100%
22	CAPACITACION DE EXCEL MEDIO Y AVANZADO	AUDITOR INTERNO	OCTUBRE - DICIEMBRE 18				RED CAPACITACION ECUADOR	160.00	-	N/A	0%
23	PREVENCION DE RIESGOS	GRUPOS VULNERABLES	OCTUBRE - DICIEMBRE 18				GIORGI PARRAGA - INTERNO	-	100.00	N/A	0%
24	TALLER DE ACTUALIZACION LABORAL	JEFES Y COORDINADORES	OCTUBRE - DICIEMBRE 18				JORGE IZURIE TE	750.00	100.00	N/A	0%
ORIGINAL FIRMADO POR:											
CARMEN ROBLES		EDUARDO ORTIZ ANDRADE	TOTAL DE HORAS CAPACTACION	639	243	2646		10,690.00	1,126.00	N/A	88%
TRABAJADORA SOCIAL		JEFE DE RELACIONES LABORALES									

Nota: El plan consta de 24 capacitaciones se dieron 21 en total

Fuente: Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta



PLAN DE CAPACITACIÓN

INDUSTRIAS ALES C.A

AÑO 2019



TEMA	DIRIGIDO A	FECHA TENTATIVA DE INICIO	N° TRABAJADORES	DURACION (HORAS)	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACION	INTRUCTORES U OFERTANTES	COSTOS \$	LOGISTICA \$	CENTRO COSTO	% DE CUMPLIMIENTO
<i>CAPACITACION DE EXCEL MEDIO Y AVANZADO</i>	AUDITOR INTERNO	ENERO - MARZO 19	1	8	8	RED CAPACITACION ECUADOR	160.00	-	N/A	0%
<i>FUNDAMENTOS DE LA NORMA ISCC</i>	VARIOS COLABORADORES	ENERO - MARZO 19	45	1	45	ALBERTO ZAMBRANO	-	-	N/A	100%
<i>PREVENCION DE RIESGOS</i>	GRUPOS VULNERABLES	ENERO - MARZO 19	17	2	34	GIORGI PARRAGA - INTERNO	-	100.00	N/A	0%
<i>TALLER DE ACTUALIZACION LABORAL</i>	RECURSOS HUMANOS	ENERO - MARZO 19	5	4	20	FERNANDO TAMAYO	-	-	N/A	100%
<i>AUDITOR BPM</i>	JEFE Y COORDINADOR ASEGURAMIENTO DE CALIDAD	ENERO - MARZO 19	2	16	32		1,600.00	600.00	N/A	0%
<i>TALLER DE ENTRENAMIENTO "AUDITORES DE EVALUACION PARA LA CERTIFICACION ECUATORIANA AMBIENTAL PUNTO VERDE"</i>	INGENIERO DE TURNO (JABONERIA)	ABRIL - JUNIO 19	1	16	16	JUAN CARLOS BRITO / MIRIAN ORBEA	314	200.00	N/A	100%
<i>FORMACION EN CERTIFICACION DE LA CADENA DE SUMINISTRO PARA RSPO</i>	JEFE Y COORDINADOR ASEGURAMIENTO DE CALIDAD	ABRIL - JUNIO 19	2	16	32	PROFOREST Y DAVID OGG	-	-	N/A	0%
<i>CAPACITACION INTERPRESTRACION DE LA NORMA BASC V5 2017</i>	DUEÑOS DE PROCESOS	ABRIL - JUNIO 19	28	16	448	BASC CAPITULO UMIÑA	1,800.00	200.00	N/A	0%
<i>AUDITOR BASC V5 2017</i>	DUEÑOS DE PROCESOS	ABRIL - JUNIO 19	15	24	360	BASC CAPITULO UMIÑA	2,700.00	-	N/A	0%
<i>CAPACITACION NORMATIVA CANTIDAD DE PRODUCTOS EMPACADO</i>	COORDINADOR ASEGURAMIENTO DE CALIDAD	ABRIL - JUNIO 19	1	8	8		500.00	300.00	N/A	0%
<i>CAPACITACION AUDITOR LIDER DE CADENA DE SUMINISTRO DE RSPO</i>	JEFE QA Y REFINERIA	JUNIO - SEPTIEMBRE 19	2	24	48	PROFOREST Y DAVID OGG	1,740.00	300.00	N/A	0%
<i>CAPACITACION NORMA DE ROTULADO</i>	COORDINADOR Y ASISTENTE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD	JUNIO - SEPTIEMBRE 19	2	16	32		1,000.00	600.00	N/A	0%
<i>CAPACITACION VALIDACION DE PROCESO</i>	COORDINADOR Y ASISTENTE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD	JUNIO - SEPTIEMBRE 19	2	16	32		1,000.00	500.00	N/A	0%
<i>CAPACITACION MIEMBROS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD</i>	VARIOS COLABORADORES	JUNIO - SEPTIEMBRE 19	14	8	112	GIORGI PARRAGA - INTERNO	-	300.00	N/A	0%
<i>CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA</i>	VARIOS COLABORADORES	OCTUBRE - DICIEMBRE 19	40	8	320	FUNDACION CO2 REDUCTION - CORE	1,000.00	400.00	N/A	0%
<i>CAPACITACION EMERGENCIA POR AMONACO</i>	VARIOS COLABORADORES	OCTUBRE - DICIEMBRE 19	10	8	80	MATPEL - B.C.B.M	1,200.00	300.00	N/A	0%
ORIGINAL FIRMADO POR:										
CARMEN ROBLES	EDUARDO ORTIZ ANDRADE	TOTAL DE HORAS CAPACITACION	187	191	1627		13,014	3,800.00	N/A	19%
TRABAJADORA SOCIAL	JEFE DE RELACIONES LABORALES									

NOTA: Este plan se encuentra en curso

Fuente: Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta

Anexo 4 Desempeño laboral de Industrias Ales C.A. del año 2017 – 2018



DESEMPEÑO LABORAL

INDUSTRIAS ALES C.A

AÑO 2017



DEPARTAMENTO	DIMENSION	INDICADOR	% DE CUMPLIMIENTO	TOTAL
ADMINISTRATIVO	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	88%	84%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	88%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	3%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	85%	
		ADAPTACION		
ASEGURAMIENTO DE CALIDAD	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	88%	85%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	85%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	3%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	90%	
		ADAPTACION		
AUDITORIA INTERNA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	85%	81%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	80%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	80%	
		ADAPTACION		
BODEGA DE CORRUGADOS	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	95%	84%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	78%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	4%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	90%	
		ADAPTACION		
BODEGA DE MATERIA PRIMA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	85%	83%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	85%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	2%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	85%	
		ADAPTACION		
BODEGA DE REPUESTOS	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	88%	83%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	85%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	80%	
		ADAPTACION		
CENTRO DISTRIBUCION MANTA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	87%	83%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	84%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	2%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	83%	
		ADAPTACION		



DESEMPEÑO LABORAL

INDUSTRIAS ALES C.A

AÑO 2018



DEPARTAMENTO	DIMENSION	INDICADOR	% DE CUMPLIMIENTO	TOTAL
ADMINISTRATIVO	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	89%	88%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	89%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	89%	
		ADAPTACION		
ASEGURAMIENTO DE CALIDAD	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	90%	89%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	91%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	90%	
		ADAPTACION		
AUDITORIA INTERNA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	89%	87%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	88%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	86%	
		ADAPTACION		
BODEGA DE CORRUGADOS	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	92%	88%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	85%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	89%	
		ADAPTACION		
BODEGA DE MATERIA PRIMA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	89%	88%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	92%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	85%	
		ADAPTACION		
BODEGA DE REPUESTOS	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	90%	88%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	88%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	88%	
		ADAPTACION		
CENTRO DISTRIBUCION MANTA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	95%	89%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	89%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	85%	
		ADAPTACION		

CONTABILIDAD	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	88%	83%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	85%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	79%		
	ADAPTACION			

CONTABILIDAD	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	93%	88%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	95%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	80%		
	ADAPTACION			

ENVASE DE MANTECA - ACEITE	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	89%	86%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	88%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	85%		
	ADAPTACION			

ENVASE DE MANTECA - ACEITE	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	89%	89%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	85%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	95%		
	ADAPTACION			

FABRICA DE CONTROL DE CALIDAD	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	85%	86%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	88%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	89%		
	ADAPTACION			

FABRICA DE CONTROL DE CALIDAD	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	90%	88%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	88%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	90%		
	ADAPTACION			

GESTION AMBIENTAL FABRICA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	89%	83%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	80%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	84%		
	ADAPTACION			

GESTION AMBIENTAL FABRICA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	90%	88%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	86%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	90%		
	ADAPTACION			

INVESTIGACION Y DESARROLLO	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	84%	81%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	86%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	2%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	80%		
	ADAPTACION			

INVESTIGACION Y DESARROLLO	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	90%	89%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	85%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	95%		
	ADAPTACION			

INYECCION	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	90%	83%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	80%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	2%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	85%		
	ADAPTACION			

INYECCION	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	88%	88%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	88%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	90%		
	ADAPTACION			

JABONERIA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	90%	86%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	89%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	83%		
	ADAPTACION			

JABONERIA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	90%	89%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	85%	
		PARTICIPACIÓN ACTIVA		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS	1%	
		COMUNICACIÓN NEGATIVA		
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	PERTINENCIA	95%		
	ADAPTACION			

MANTENIMIENTO DE FABRICA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	89%	86%	MANTENIMIENTO DE FABRICA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	90%	88%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS					ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	83%			INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	88%		
		PARTICIPACIÓN ACTIVA				PARTICIPACIÓN ACTIVA			
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%			CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%		
PERTINENCIA		PERTINENCIA							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	ADAPTACION	90%	ADAPTACION	88%					
PLANEACION DE OPERACIONES	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	84%	82%	PLANEACION DE OPERACIONES	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	95%	90%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS					ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	86%			INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	89%		
		PARTICIPACIÓN ACTIVA				PARTICIPACIÓN ACTIVA			
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%			CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%		
PERTINENCIA		PERTINENCIA							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	ADAPTACION	80%	ADAPTACION	90%					
PROYECTOS	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	85%	82%	PROYECTOS	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	90%	89%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS					ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	84%			INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	89%		
		PARTICIPACIÓN ACTIVA				PARTICIPACIÓN ACTIVA			
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%			CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%		
PERTINENCIA		PERTINENCIA							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	ADAPTACION	80%	ADAPTACION	90%					
RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	85%	85%	RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	90%	90%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS					ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	85%			INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	94%		
		PARTICIPACIÓN ACTIVA				PARTICIPACIÓN ACTIVA			
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%			CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%		
PERTINENCIA		PERTINENCIA							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	ADAPTACION	89%	ADAPTACION	90%					
REFINERIA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	89%	85%	REFINERIA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	92%	89%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS					ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	85%			INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	93%		
		PARTICIPACIÓN ACTIVA				PARTICIPACIÓN ACTIVA			
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%			CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%		
PERTINENCIA		PERTINENCIA							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	ADAPTACION	85%	ADAPTACION	85%					
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	88%	86%	SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	95%	92%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS					ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	84%			INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	95%		
		PARTICIPACIÓN ACTIVA				PARTICIPACIÓN ACTIVA			
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%			CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%		
PERTINENCIA		PERTINENCIA							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	ADAPTACION	88%	ADAPTACION	90%					
SEGURIDAD FISICA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	86%	82%	SEGURIDAD FISICA	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	89%	87%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS					ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	80%			INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	88%		
		PARTICIPACIÓN ACTIVA				PARTICIPACIÓN ACTIVA			
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	2%			CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%		
PERTINENCIA		PERTINENCIA							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	ADAPTACION	85%	ADAPTACION	87%					
TECNICO	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	88%	83%	TECNICO	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	89%	88%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS					ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	80%			INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	90%		
		PARTICIPACIÓN ACTIVA				PARTICIPACIÓN ACTIVA			
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%			CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%		
PERTINENCIA		PERTINENCIA							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	ADAPTACION	85%	ADAPTACION	88%					
TICS	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	85%	81%	TICS	DESEMPEÑO DE LA TAREA	PLANIFICACION	88%	88%
		ORIENTACION A LOS RESULTADOS					ORIENTACION A LOS RESULTADOS		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	80%			INICIATIVA Y MEJORA CONTINUA	90%		
		PARTICIPACIÓN ACTIVA				PARTICIPACIÓN ACTIVA			
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO	CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%			CREACIÓN DE CAOS COMUNICACIÓN NEGATIVA	1%		
PERTINENCIA		PERTINENCIA							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	ADAPTACION	80%	ADAPTACION	90%					
TOTAL DE DESEMPEÑO LABORAL DE INDUSTRIA ALES C.A				84%	TOTAL DE DESEMPEÑO LABORAL DE INDUSTRIA ALES C.A				89%

Anexo 5 Capacitaciones brindada a cada departamento de Ales C.A. del año 2017 – 2018



DESEMPEÑO LABORAL Y CAPACITACION

INDUSTRIAS ALES C.A

AÑO 2017



DESEMPEÑO LABORAL Y CAPACITACION

INDUSTRIAS ALES C.A

AÑO 2018



Nº	DEPARTAMENTOS	Nº DE TRABAJADORES	CAPACITACION	DESEMPEÑO LABORAL
1	ADMINISTRATIVO	4	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	84%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		2	CAPACITACION SENSIBILIZACION	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I- II- III	
		2	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I ADMINISTRACION LABORAL	
		2	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO II ADMINISTRACION LABORAL	
		2	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO III ADMINISTRACION LABORAL	
2	ASEGURAMIENTO DE CALIDAD	3	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	85%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		3	INSPECCIONES PLANEADAS 5S	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I- II- III	
		1	CAPACITACION LINEAMIENTOS LEGALES RESOLUCION ARSA	
		2	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS	
3	AUDITORIA INTERNA	1	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	81%
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS	
4	BODEGA DE CORRUGADOS	3	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	84%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS	
		3	INSPECCIONES PLANEADAS 5S	
		1	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS	
5	BODEGA DE MATERIA PRIM A	3	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	83%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		3	INSPECCIONES PLANEADAS 5S	
		1	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS	
6	BODEGA DE REPUESTOS	1	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	83%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		1	INSPECCIONES PLANEADAS 5S	
		1	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS	
7	CENTRO DISTRIBUCION MANTA	3	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	83%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I- II- III	
		1	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS	

Nº	DEPARTAMENTOS	Nº DE TRABAJADORES	CAPACITACION	DESEMPEÑO LABORAL			
1	ADMINISTRATIVO	1	NORMA ISO 9001: 2015	88%			
		2	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015				
		1	GESTION DE RIESGO				
		2	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS				
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA				
		7	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA				
		1	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA				
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS				
		2	ASEGURAMIENTO DE CALIDAD		3	NORMA ISO 9001: 2015	89%
					1	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	
1	GESTION DE RIESGO						
1	ROTULADO Y CALCULO DE TABLA NUTRICIONAL SEGÚN REGLAMENTO INEN 1334, FDA Y COMUNIDAD EUROPEA						
1	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS						
1	CHARLA PROTEGE TU VIDA						
11	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA						
2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA						
1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS						
3	AUDITORIA INTERNA			2	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	87%	
				1	GESTION DE RIESGO		
		1	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS				
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA				
		2	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA				
		2	CAPACITACION DE EXCEL MEDIO Y AVANZADO				
		2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA				
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS				
4	BODEGA DE CORRUGADOS	1	NORMA ISO 9001: 2015	88%			
		1	GESTION DE RIESGO				
		1	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS				
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA				
		6	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA				
		3	CAPACITACION CERTIFICACION DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES				
		2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA				
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS				

9	CONTABILIDAD	3	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	83%	5	BODEGA DE MATERIA PRIMA	1	NORMA ISO 9001: 2015	88%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES				1	GESTION DE RIESGO	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III				1	CHARLA DE CONCIERTIZACION DE DROGAS	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I ADMINISTRACION LABORAL				1	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO II ADMINISTRACION LABORAL				7	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO III ADMINISTRACION LABORAL				3	CAPACITACION CERTIFICACION DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	
10	ENVASE DE MANTECA - ACEITE	6	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	86%	6	BODEGA DE REPUESTOS	2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	88%
		5	MANEJO Y USO DE EXTINTORES				1	GESTION DE RIESGO	
		5	CAPACITACION SENSIBILIZACION				1	SELLOS MECANICOS CHESTERTON	
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS				1	CHARLA DE CONCIERTIZACION DE DROGAS	
		10	INSPECCIONES PLANEADAS SS				2	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III				3	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
11	FABRICA DE CONTROL DE CALIDAD	4	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	86%	7	CENTRO DISTRIBUCION MANTA	3	CAPACITACION CERTIFICACION DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	89%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES				2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS				1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
		4	INSPECCIONES PLANEADAS SS				1	NORMA ISO 9001: 2015	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III				1	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	
		1	CAPACITACION LINEAMIENTOS LEGALES RESOLUCION ARSA				1	GESTION DE RIESGO	
12	GESTION AMBIENTAL FABRICA	1	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	83%	8	COMPRAS E IMPORTACIONES	8	COMUNICACIÓN AFECTIVA Y EFECTIVA A TRAVES DEL SERVICIO AL CLIENTES	89%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES				1	CHARLA DE CONCIERTIZACION DE DROGAS	
		1	INSPECCIONES PLANEADAS SS				1	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		1	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS				53	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III				2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CAPACITACION LINEAMIENTOS LEGALES RESOLUCION ARSA				1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
13	INVESTIGACION Y DESARROLLO	1	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	81%	10	ENVASE DE MANTECA - ACEITE	2	NORMA ISO 9001: 2015	89%
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS				1	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	
14	INYECCION	1	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	83%	11	FABRICA DE CONTROL DE CALIDAD	1	GESTION DE RIESGO	88%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES				3	CHARLA DE CONCIERTIZACION DE DROGAS	
		1	INSPECCIONES PLANEADAS SS				2	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		1	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS				90	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
15	JABONERIA	8	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	86%	11	FABRICA DE CONTROL DE CALIDAD	3	CAPACITACION CERTIFICACION DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	88%
		4	MANEJO Y USO DE EXTINTORES				1	CAPACITACION CERTIFICACION CADENA DE SUMINISTROS RSPO	
		3	CAPACITACION SENSIBILIZACION				2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS				2	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
		12	INSPECCIONES PLANEADAS SS				3	NORMA ISO 9001: 2015	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III				1	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	
		2	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS				1	GESTION DE RIESGO	

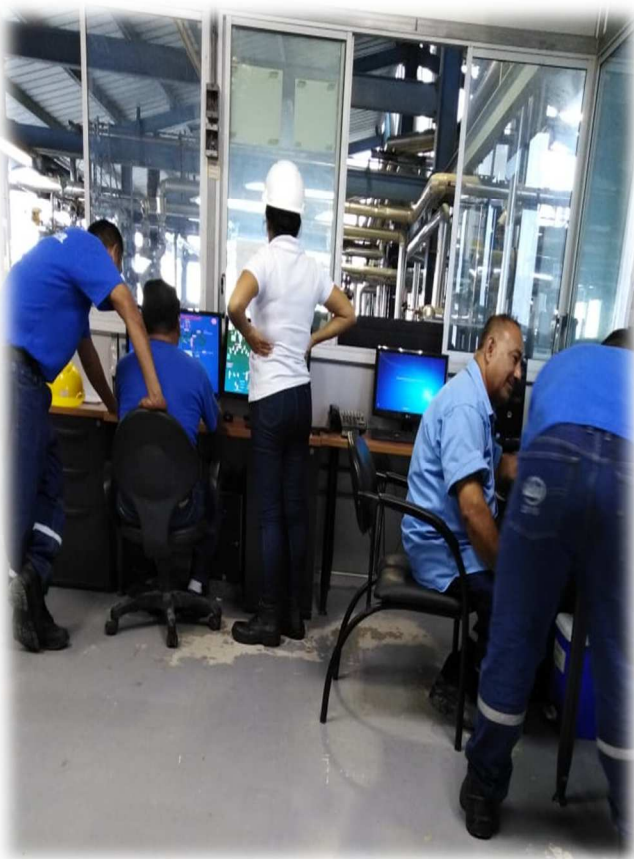
16	MANTENIMIENTO DE FABRICA	8	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	86%
		5	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS	
		15	INSPECCIONES PLANEADAS 5S	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III	
		1	CAPACITACION LINEAMIENTOS LEGALES RESOLUCION ARSA	
		2	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS	
17	PLANEACION DE OPERACIONES	1	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	82%
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III	
18	PROYECTOS	1	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	82%
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III	
19	RECURSOS HUMANOS	2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	85%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		2	CAPACITACION SENSIBILIZACION	
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS	
		2	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I ADMINISTRACION LABORAL	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO II ADMINISTRACION LABORAL	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO III ADMINISTRACION LABORAL	
20	REFINERIA	8	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	85%
		5	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		3	CAPACITACION SENSIBILIZACION	
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III	
		2	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS	
21	SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	86%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		2	CONCENTIZACION DE DROGAS	
		1	ESCUELA DE LIDERAZGO, MODULO I -II- III	
		1	CAPACITACION LINEAMIENTOS LEGALES RESOLUCION ARSA	
		2	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS	
		1	CAPACITACION INVESTIGACION DE ACCIDENTES Y OTROS	
22	SEGURIDAD FISICA	1	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	82%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS	
23	TECNICO	2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	83%
		1	MANEJO Y USO DE EXTINTORES	
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS	
		1	MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS	
24	TICS	1	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DIA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SSO)	81%
		1	CONCENTIZACION DE DROGAS	
TOTAL				84%

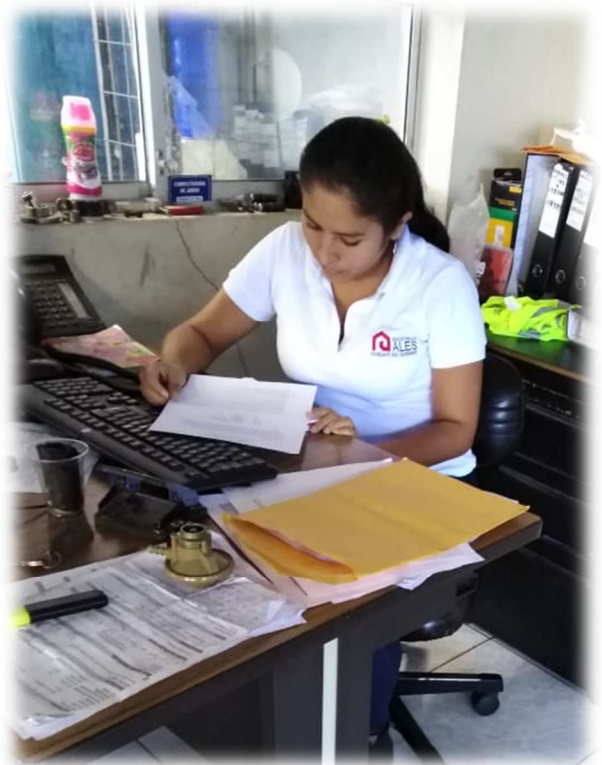
12	GESTION AMBIENTAL FABRICA	1	NORMA ISO 9001: 2015	88%
		1	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	
		1	GESTION DE RIESGO	
		1	CHARLA DE CONCIETIZACION DE DROGAS	
		2	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		4	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		1	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
13	INVESTIGACION Y DESARROLLO	1	NORMA ISO 9001: 2015	89%
		1	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	
		1	GESTION DE RIESGO	
		1	II FORO DE INNOVACION Y DESARROLLO DE NUEVOS PRODUCTOS	
		1	CHARLA DE CONCIETIZACION DE DROGAS	
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		3	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		1	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
14	INYECCION	1	NORMA ISO 9001: 2015	88%
		1	GESTION DE RIESGO	
		1	CHARLA DE CONCIETIZACION DE DROGAS	
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		3	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		1	CAPACITACION CERTIFICACION CADENA DE SUMINISTROS RSPO	
		1	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
15	JABONERIA	1	NORMA ISO 9001: 2015	89%
		1	GESTION DE RIESGO	
		3	CHARLA DE CONCIETIZACION DE DROGAS	
		2	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		47	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		3	CAPACITACION CERTIFICACION DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
		2	CAPACITACION CERTIFICACION CADENA DE SUMINISTROS RSPO	
		2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
16	MANTENIMIENTO DE FABRICA	1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	88%
		1	GESTION DE RIESGO	
		3	CHARLA DE CONCIETIZACION DE DROGAS	
		8	CURSO NORMAS DE SEGURIDAD PORTUARIA EN MANTA	
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		46	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		7	CAPACITACION CERTIFICACION DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
		2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
2	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS			

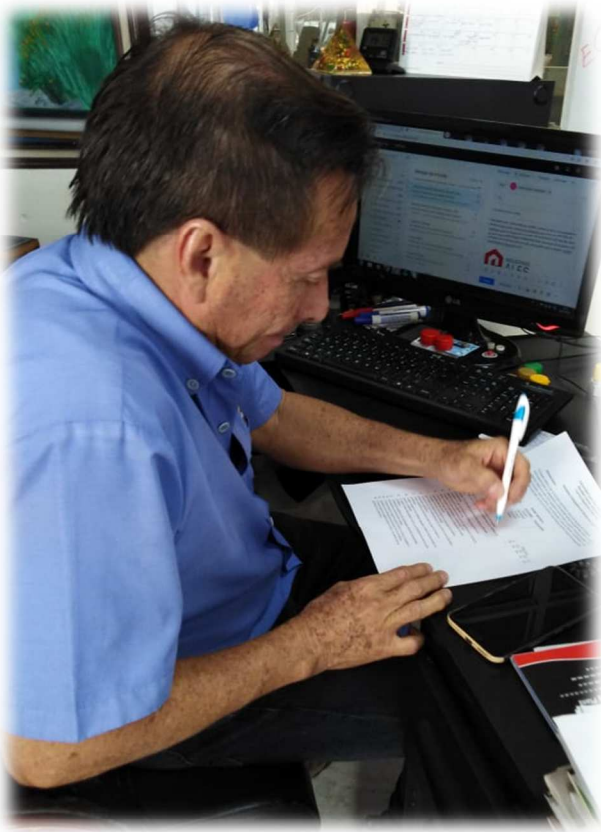
15	JABONERIA	1	NORMA ISO 9001: 2015	89%
		1	GESTION DE RIESGO	
		3	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS	
		2	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		47	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		3	CAPACITACION CERTIFICACION DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	
		2	CAPACITACION CERTIFICACION CADENA DE SUMINISTROS RSPO	
		2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
16	MANTENIMIENTO DE FABRICA	1	GESTION DE RIESGO	88%
		3	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS	
		8	CURSO NORMAS DE SEGURIDAD PORTUARIA EN MANTA	
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		46	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		7	CAPACITACION CERTIFICACION DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	
		2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		2	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
17	PLANEACION DE OPERACIONES	1	NORMA ISO 9001: 2015	90%
		1	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	
		1	GESTION DE RIESGO	
		3	COMUNICACIÓN AFECTIVA Y EFECTIVA A TRAVES DEL SERVICIO AL CLIENTES	
		1	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS	
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		3	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		1	CAPACITACION CERTIFICACION CADENA DE SUMINISTROS RSPO	
		2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
18	PROYECTOS	1	NORMA ISO 9001: 2015	89%
		1	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	
		1	GESTION DE RIESGO	
		2	COMUNICACIÓN AFECTIVA Y EFECTIVA A TRAVES DEL SERVICIO AL CLIENTES	
		1	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS	
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		3	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
19	RECURSOS HUMANOS	1	NORMA ISO 9001: 2015	90%
		2	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	
		1	GESTION DE RIESGO	
		2	COMUNICACIÓN AFECTIVA Y EFECTIVA A TRAVES DEL SERVICIO AL CLIENTES	
		3	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS	
		1	JUNTOS Y DIVERSOS - LUCHA CONTRA LA LGBTI FOBIA	
		2	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		5	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	

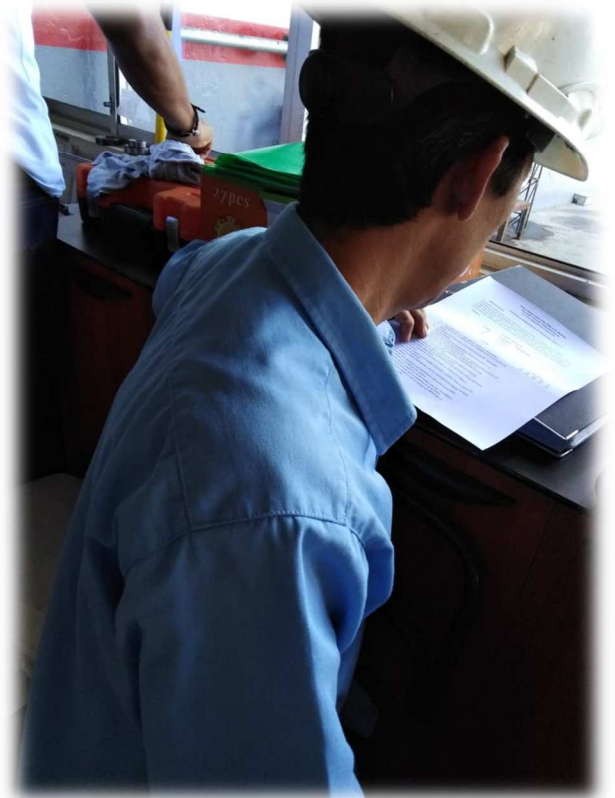
20	REFINERIA	1	NORMA ISO 9001: 2015	89%
		1	GESTION DE RIESGO	
		3	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS	
		2	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		33	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		3	CAPACITACION CERTIFICACION DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	
		2	CAPACITACION CERTIFICACION CADENA DE SUMINISTROS RSPO	
		2	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
21	SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	1	NORMA ISO 9001: 2015	92%
		1	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	
		2	GESTION DE RIESGO	
		1	ACCION TECNICA DE FACTORES DE RIESGO MECANICO, FISICO Y QUIMICO	
		2	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS	
		1	AUDITOR INTERNO ISO 45001	
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		3	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		1	CAPACITACION INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO	
		1	CAPACITACION FORMACION DE FORMADORES	
		1	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		2	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
22	SEGURIDAD FISICA	1	GESTION DE RIESGO	87%
		1	CURSO DE FORMACION DE AUDITORES INTERNOS BASIC VERSION 05 - 2017	
		2	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS	
		2	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		4	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		1	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
23	TECNICO	1	GESTION DE RIESGO	88%
		1	SELLOS MECANICOS CHESTERTON	
		1	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS	
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		4	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		5	CAPACITACION CERTIFICACION DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	
		1	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
24	TICS	1	NORMA ISO 9001: 2015	88%
		1	AUDITORIO INTERNO TRANSITION ISO 9001: 2015	
		1	GESTION DE RIESGO	
		1	CHARLA DE CONCIENTIZACION DE DROGAS	
		1	CHARLA PROTEGE TU VIDA	
		2	CHARLA CODIGO ETICA Y CONDUCTA	
		1	CAPACITACION PRODUCCION MAS LIMPIA	
		1	CAPACITACION PRIMERA RESPUESTA CON MATERIALES PELIGROSOS	
		TOTAL		

Anexo 6 Fotos del momento de realización de la encuesta Ales C.A









Anexo 7 Evaluación del plan de capacitación

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL

UNIDAD/DPTO.-----ÁREA/SERV. -----

-

EVALUADO-----

PUESTO----- FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR-----

FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo: 1	Inferior – rendimiento laboral no aceptable
Bajo: 2	Inferior al promedio - Rendimiento laboral regular.
Moderado: 3	Promedio - Rendimiento laboral bueno.
Alto: 4	Superior al promedio - Rendimiento laboral muy bueno.
Muy Alto: 5	Superior- Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador y el ratificador (jefe del evaluador), si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE-RADO	ALTO	MUY ALTO
	1	2	3	4	5
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS					
Termina su trabajo oportunamente					
Cumple con las tareas que se le encomienda					
Realiza un volumen adecuado de trabajo					
CALIDAD					
No comete errores en el trabajo					
Hace uso racional de los recursos					
No Requiere de supervisión frecuente					
Se muestra profesional en el trabajo					
Se muestra respetuoso y amable en el trato					
RELACIONES INTERPERSONALES					
Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros					
Brinda una adecuada orientación a sus compañeros.					
Evita los conflictos dentro del trabajo					
INICIATIVA					
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
Se muestra asequible al cambio					
Se anticipa a las dificultades					
Tiene gran capacidad para resolver problemas					
TRABAJO EN EQUIPO					
Muestra aptitud para integrarse al equipo					
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
ORGANIZACIÓN					
Planifica sus actividades					
Hace uso de indicadores					
Se preocupa por alcanzar las metas					
PUNTAJE TOTAL:					
Firma del evaluador	Comentarios				

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACION Y DEL INSTRUCTOR

Título del curso: _____ Fechas del curso: _____

Nombre del participante: _____ Nombre de la Empresa: _____

¿Qué espera alcanzar con este curso?: _____

Para cada uno de los ítems indicados, por favor haga una marca en el casillero que más represente su punto de vista. Cualquier comentario adicional colóquelo en el casillero indicado.

5	Muy de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo o desacuerdo
2	Desacuerdo
1	Muy en desacuerdo

ÁREA DEL DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
EL CURSO					
Los temas cubiertos en el Curso serán relevantes en mi trabajo					
Todos los temas fueron cubiertos con el nivel correcto para mí					
El curso llenó sus objetivos planteados					
El curso cubrió todos los temas que yo esperaba					
La duración del curso fue correcta					
Los temas fueron tratados en orden lógico					
Los ejercicios fueron relevantes a los temas impartidos					
MATERIALES DEL CURSO					
El material del curso está claramente expuesto y es de fácil lectura					
Las diapositivas estaban bien diseñadas y de fácil lectura					
EL INSTRUCTOR					
El instructor presentó los temas clara y lógicamente					
El instructor usó eficazmente las ayudas visuales					
Recibí asistencia adecuada del Instructor durante las sesiones prácticas y ejercicios					
El instructor incentivó discusiones relevantes en el momento apropiado					
Para mí, los temas fueron presentados en el lugar correcto					
El instructor dio respuestas adecuadas a las preguntas de los delegados					
El instructor demostró un buen conocimiento de materia					

Por favor escriba aquí cualquier comentario adicional que desee hacer. Será de gran ayuda si puede ampliar su respuesta en cada categoría que marcó en desacuerdo o muy