



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

TEMA:

**“ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD
DE LA EMPRESA SEAFMAN”**

AUTORA:

Alisson Nahomy Olivo Quiroz

TUTOR:

Ing. Rodrigo Paul Cevallos Enríquez, Phd

Facultad de ciencias administrativas, Carrera administración de empresas

MANTA – ECUADOR

2022 (2)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS

Yo, Alisson Nahomy Olivo Quiroz declaro ser la autora del presente trabajo de tesis con el tema: **“ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA SEAFMAN”** Para la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas siendo el ING. RODRIGO PAUL CEVALLOS ENRIQUEZ, PhD. tutor del presente trabajo; y eximo a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva redacción y autoría.

ALISSON NAHOMY OLIVO QUIROZ
C.I: 131134429-3

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de docente tutor(a) de la facultad ciencias administrativas de la universidad laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el proyecto de investigación, bajo la autoría de la estudiante OLIVO QUIROZ ALISSON NAHOMY, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de empresas período académico 2022-2023, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es **“Análisis de la capacitación y su incidencia en la competitividad de la empresa Seafman”**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

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

Manta, 19 de agosto de 2022

Lo certifico,



Ing. Rodrigo Paul Cevallos PhD

Docente tutor

Área: Administración

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO
UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABÍ”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TRIBUNAL EXAMINADOR

Los honorables Miembros del Tribunal Examinador luego del debido análisis y su cumplimiento de la ley aprueben el informe de investigación sobre el tema:
“ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA SEAFMAN”

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ing. Velez Chavez Carlos Orlando

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Lic. Zambrano Suarez Ricardo Orley

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ing. Salcedo Loor Hernan Vladimir

Manta, _____ del 2022

DEDICATORIA

El presente proyecto está dedicado a mis padres y mi abuela y como principal promotor Dios, por estar siempre en cada etapa y en cada aspecto de mi vida, en estos años de experiencia y procesos de estudios.

El saber apreciar y valorar cada paso de mi vida es importante y ustedes son parte de mí, por tantas cosas buenas que me inculcan día a día, para aquellas personas que me motivan a seguir adelante a ellos son quienes les dedico mis triunfos y al igual mis logros que tengo establecidos por cumplir y alcanzar las metas que me he propuesto.

Es real aquella frase que dice, un día estarás en el lugar que siempre quisiste estar. No dejes de creer. Sigue avanzado.

RECONOCIMIENTO

AGRADEZCO:

Considero y estimo a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por aceptarme y abrirme las puertas de su institución, a mi facultad de Ciencias Administrativas por formar parte de esta Carrera, así como también a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos, siendo esto un aporte necesario para formarnos como licenciados y poder aplicar todo lo aprendido en el transcurso laboral.

Gracias a mi Padre celestial y a mi familia, por estar presente en cada etapa de mi trayectoria de estudios, por ser mi guía, por apoyarme y brindarme la ayuda necesaria en este paso muy importante, el cual está pleno de orgullo, felicidad y satisfacción de mi parte.

Mi agradecimiento también va dirigido hacia la empresa Seafman S.A, por abrirme las puertas de su compañía y brindarme la información necesaria para poder realizar mi tesis en su prestigiosa empresa.

Para concluir, también agradezco aquellos que han sido parte de mi equipo de trabajos, compañeros y amigos de clases que han estado para mí desde inicio de nivel, hasta el último semestre, brindando el apoyo moral; tanto como sus conocimientos y consejos para tener las ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

INDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	- 11 -
ABSTRACT	- 12 -
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO 1	15
7.1 DISEÑO TEÓRICO	15
1.1. EL PROBLEMA	15
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.4. FORMULACIÓN DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.5. OBJETIVO GENERAL	17
1.6. FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.8. DELIMITACIÓN	18
1.8.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	18
1.8.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL	18
1.8.3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	18
1.9. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	19
1.9.1. HIPÓTESIS GENERAL	19
1.9.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS	19
1.10. DETERMINACIÓN DE LAS VARIABLES	19
1.11. MATRIZ DE CONSISTENCIA	20
1.12. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	22
CAPITULO 2	23
2. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
2.2. FUNDAMENTO TEÓRICO	25
2.3. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.....	27
2.4. LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	28
2.5. ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	29
2.6. IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.....	30
2.7. IMPORTANCIA DE PLANTEAR LA CAPACITACIÓN	31
2.8. APTITUDES QUE LOS EMPLEADOS REQUIEREN EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	31
2.9. PASOS PARA EL DESARROLLO DE UNA CAPACITACIÓN.....	31
2.11. BENEFICIOS QUE SE OBTIENEN AL APLICAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DENTRO DE UNA EMPRESA.....	33

2.12.	ÁREAS DE TRABAJO CON LAS QUE CUENTA LA EMPRESA SEAFMAN S.A.....	34
2.13.	PROCESOS CRÍTICOS QUE AFECTAN A LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA	35
2.14.	CÓMO SE EFECTÚAN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA SEAFMAN S.A	35
2.15.	CAPACITACIONES DESTINADAS AL PERSONAL ENCARGADO DE LOS PROCESOS CRÍTICOS DE PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SEAFMAN S.A	36
2.16.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	36
	CAPITULO 3	38
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.	METODOLOGÍA	38
3.1.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	38
3.2.	POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	39
3.3.	TAMAÑO DE MUESTRA.....	40
3.4.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
	CAPITULO 4	48
4.1.	TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	48
4.2.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	53
	CAPITULO 5	56
	CAPITULO 6	60
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
6.2.	CONCLUSIÓN	60
6.3.	RECOMENDACIONES.....	61
7.	BIBLIOGRAFÍA	62
	ANEXOS	64

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 Matriz de consistencia.....	20-21
TABLA 2. Población de los trabajadores de la Empresa Seafman S.A	39
TABLA 3. Cálculo del tamaño de la muestra.....	42

INDICE DE FIGURAS

Fig.1 Organigrama de la Empresa.....	24
Fig. 2 Pasos para la Capacitación de una Empresa.....	32
Fig. 3 Diagrama de Flujo Procesos Críticos Productivos.....	35
Fig. 4 Modelo para la Estrategia de una Capacitación en la Empresa Seafman S.A.....	56
Fig. 5 Resumen de Etapas de la Propuesta.....	58

RESUMEN

En la actualidad el factor fundamental o punto clave para el desarrollo de una organización, ya no solo depende del capital con el que se cuenta para lograr que la empresa surja, sino que más bien, se traslada al enfoque de la capacidad con la que cuenta la empresa para conseguir su correcto funcionamiento. Por lo tanto, la capacitación ha dejado de ser un papel secundario dentro de las empresas para ser una estrategia articulada de mejoramiento y consolidación de las bases claves para el éxito pertinente de una organización. Los resultados que se encontraron en la empresa es un buen manejo de sus factores críticos productivos, especial acondicionamiento constante del área de mantenimiento, respaldo absoluto en cuanto a los procesos de selección del producto con el que trabajan.

En el que se obtuvieron resultados de un problema hallado en el área de producción, en el que se genera un contratiempo, en el proceso de sellado y enlatados de la empresa SEAFMAN S.A, dejando como resultado final que la gestión de capacitación contribuye a la empresa, sin embargo, la deficiencia que existe se puede manejar mediante la propuesta de capacitación enfocados a estos temas direccionándolos a la mejora continua de estos procesos que establecen en la empresa

Palabras claves: *empresa; capacitación; productividad; análisis de sector productivo*

ABSTRACT

At present, the fundamental factor or key point for the development of an organization no longer only depends on the capital that is available to make the company emerge, but rather, it moves to the focus of the capacity that it has. the company to ensure its proper functioning. Therefore, training has ceased to be a secondary role within companies to become an articulated strategy for improvement and consolidation of the key foundations for the pertinent success of an organization. The results that were found in the company is a good management of its critical productive factors, special constant conditioning of the maintenance area, absolute support in terms of the selection processes of the product with which they work.

In which results will be obtained from a problem found in the production area, in which a setback is generated, in the process of sealing and canning of the company SEAFMAN S.A, as a final result letting the training management contribute to the company However, the deficiency that exists can be managed through the training proposal focused on these issues, directing them to the continuous improvement of these processes that are based on the company.

Key words: company; training; productivity; productive sector analysis.

INTRODUCCIÓN

SEAFMAN es una empresa pesquera ecuatoriana que se constituyó el 19 de enero del año 1966 bajo el nombre “Del Monte del Ecuador”, en una pequeña oficina, ubicada en el centro de la ciudad, dedicada a la compra, venta y comercialización de pescado.

En el mes de noviembre del año 1977, la empresa se transforma en una fábrica procesadora de pescado, cambiando su denominación a “SEAFMAN” (Sociedad Ecuatoriana de Alimentos Frigoríficos Manta C. A), la cual se encuentra ubicada en la Parroquia “Los Esteros” en la ciudad de Manta. Cuentan con un total de 1.200 obreros y 200 personas encargadas del área administrativa, según refleja en su base de datos. (Seafman, 2019).

SEAFMAN es reconocida a nivel mundial por ser una empresa que busca llevar a sus clientes siempre productos de calidad que, a su vez, cuenta con un equipo de trabajo caracterizado por ser consistente y entusiasta, a quienes se les atribuye el éxito de la institución (Seafman, 2019).

Al ser una empresa muy grande y de productividad elevada su número de colaboradores es alto por lo que es de vital importancia que ellos se encuentren sumamente capacitados para cumplir con sus funciones y respondiendo de manera adecuada a los objetivos que se plantea la empresa.

Uno de los más actuales problemas que atraviesan muchas empresas, incluida SEAFMAN S.A es el mal manejo en cuanto al posicionamiento dentro del medio tecnológico o era digital; y no solo por el hecho de la falta de información actualizada en la web, sino también por la escasa innovación en cuanto a la necesidad que recae en la nueva era del medio tecnológico de que las empresas de la industria ecuatoriana cuenten con un soporte tecnológico, tanto para el proceso de ventas, alternativas de pagos, publicidad y promoción de sus productos o la sencilla información básica de sus productos y proceso de los mismos.

Los artículos de opinión adosados a la bibliografía de este proyecto (Seafman, 2019) manifiestan que uno de los principales objetivos de la empresa recae sobre establecer un servicio personalizado en cuanto a sus clientes o consumidores, enfocándose en las necesidades que cada uno requiere y en base a esto lograr los productos adecuados a dichas necesidades y sobre todo lograr una empresa que se reconoce por mantener el motor de un constante movimiento evolutivo.

Se puede notar vacíos en referencia a esta necesidad, otro de los problemas que atraviesa esta empresa es el mal manejo del inventario, el desorden que se presenta a casusa de un mal inventario provoca un retraso en el servicio al cliente que luego se ve reflejado en el descenso de la productividad y a consecuencia de esto un despilfarro de recursos en la gestión de bodegas.

Todo estos retos o problemáticas nos trasladan a la gestión que maneja la empresa para contravenir sus repercusiones, mismas que se solucionan con la implementación constante de un buen plan de capacitación que permita a la empresa prevenir estragos en su productividad y lograr aumentar la misma con resultados positivos.

Es por esto por lo que el enfoque problema de esta investigación se focaliza en determinar si los procesos de capacitación que maneja SEAFMAN S.A, impactan en la productividad de la empresa de manera positiva o de forma negativa e improductiva, esto se verá reflejado en los resultados que arrojará la aplicación de un formulario de preguntas dirigidas a una muestra de la población de trabajadores de la empresa en cuestión.

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

“ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA SEAFMAN”

CAPITULO 1

7.1 DISEÑO TEÓRICO

1.1.El problema

Se enfoca en determinar los beneficios que originan los procesos de capacitación, en todas las áreas de la empresa Seafman, para conocer el impacto que se genera en la productividad de los empleados de la institución.

1.2.Planteamiento del problema

El rendimiento y el buen desarrollo de una empresa, además de necesitar de su equipamiento y productividad, también depende del nivel de capacitación que tengan los trabajadores, por lo que, el desempeño se verá reflejado en los resultados obtenidos por la empresa en sus números de producción final. Ahora bien, teniendo esta idea clara se establece que SEAFMAN S.A, deberá destacarse por inculcar bien las acciones en las responsabilidades y en las tareas que conlleva la capacitación, brindando al personal la aplicación de lo que se les ha informado para obtener un rendimiento idóneo enfocado en la productividad. Por lo tanto, el problema base de esta investigación radica en si SEAFMAN S.A. aplica un protocolo de capacitación adecuado a sus trabajadores que beneficien tanto la integridad de la empresa, como la integridad a nivel de conocimientos y manejos adecuados del trabajador dentro de la misma empresa, muy aparte en el sector en el que se encuentre la compañía se deberá concientizar de manera oportuna su buen desempeño laboral mismo que sin lugar a dudas se brindara mediante una capacitación adecuada para así sobre salir en el ámbito de competitividad respectiva. Es importante que la empresa incluya mediante la capacitación el tema del bienestar ambiental de su entorno empresarial beneficiando bajo la misma línea de conciencia a la comunidad. Por lo que se garantiza en brindar capacitaciones que motiven y especialicen al trabajador en el área en el cual desenvuelve su labor, para cumplir con su cargo o tarea de manera ardua y así hacer llegar

los pedidos a nivel nacional e internacional del producto que maneja la empresa de una manera eficaz.

La empresa SEAFMAN S.A lleva laborando en el país durante aproximadamente 45 años y a pesar del paso del tiempo es evidente que sigue vigente y en servicio, pero cuantos de los cerca de 1200 trabajadores que reflejan en sus líneas de trabajo según la investigación de (MONGE, 2015) poseen un nivel de capacitación adecuado que genere beneficios en la productividad de la empresa. Estableciendo los costos que maneja la empresa en cuanto a capacitaciones, se estipula un monto de \$200.000 dólares anuales, que están destinados a capacitar las siguientes áreas: de relación laboral, área administrativa, área de producción, área de talento humano, manejo de maquinaria, manejo de desechos, área de almacenamiento y área de distribución, entre otras situaciones internas de la empresa que le competen netamente al sector inversionista y a la gerencia de la empresa.

En lo que concierne al plan anual de capacitaciones que desarrollo la empresa se enfoca en los siguientes puntos:

- Detección de las necesidades de la empresa (identificar fortalezas y debilidades en los colaboradores de la empresa.
- Definir los objetivos que deberán cumplirse en las áreas destinadas como prioridad para brindar capacitación (esto se logra gracias a la identificación de las necesidades previas)
- Selección del grupo y área a capacitar
- Establecer un formato de aplicación para la capacitación (brindando módulos de aprendizaje de manera presencial)
- Recolectar los datos que arroje la capacitación
- Evaluación de los resultados

Ahora bien, el principal problema que se identifica en este plan de acción para capacitar al personal, es al tener un fondo de inversión de **\$200.000 dólares anuales** se puede invertir en tecnología avanzada para gestionar de una mejor forma el plan de capacitación, por ejemplo incentivar los módulos vía online, para reducir costos e implementar más evaluadores y por ende capacitar más áreas de la empresa o lograr implementar más módulos que permitan el crecimiento

en cuanto a conocimiento de la nueva era a los trabajadores, crear espacios en donde los trabajadores puedan poner en práctica lo aprendido y no solo dejarlo en el aire. Todas estas medidas harían que en una gran escala positiva la productividad de la empresa se vea beneficiada.

1.3. Formulación del problema

- ¿Cuál es el impacto que tienen los procesos de capacitación empleados en los trabajadores de la empresa SEAFMAN S.A, reflejado en los resultados de la productividad final de la empresa?
- ¿Identificar los procesos productivos podría generar un mayor impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN S.A?
- ¿Qué conocimientos y habilidades posee el personal de la empresa SEAFMAN sobre los procesos productivos que generan mayor impacto en la productividad?
- ¿Será beneficioso un programa de capacitación que permita favorecer las competencias del personal con la finalidad de mejorar la productividad de la empresa SEAFMAN?

1.4. FORMULACIÓN DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

1.5. Objetivo general

- Analizar los procesos de capacitación y su impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN.

1.6. FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.7. Objetivos específicos

- Identificar los procesos productivos que podrían generar un mayor impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN.
- Determinar los conocimientos y habilidades del personal, sobre los procesos productivos que más impactan a la productividad de la empresa SEAFMAN.
- Proponer un programa de capacitación que coopere a fortalecer las competencias del personal de los procesos que mejoren la productividad de la empresa SEAFMAN.

1.8.Delimitación

Campo: Empresa Seafman S.A

Área: Producción

Aspecto: Personal (obreros)

1.8.1. Delimitación espacial

La investigación aplicada se realizó en la empresa Seafman S.A, que está ubicada en el sector los esteros en la Ciudad de Manta de la provincia Manabí.

1.8.2. Delimitación temporal

La investigación de la presente tesis está expuesta desde el periodo comprendido entre el mes de noviembre y agosto del año 2021- 2022.

1.8.3. Delimitación conceptual

La propuesta del presente proyecto de investigación va enfocada en el Análisis de la capacitación y su incidencia en la competitividad de la empresa Seafman, la cual comprende aspectos de capacitación, productividad y competitividad, implicando a los trabajadores en esta dimensión de análisis, involucrando aspectos importantes como:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control
- Administración

1.9.FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

1.9.1. Hipótesis general

El impacto que tienen los procesos de capacitación empleados en los trabajadores de la empresa SEAFMAN S.A, se ve reflejado en los resultados de la productividad final de la empresa.

1.9.2. Hipótesis específicas

- Al identificar los procesos productivos se genera un mayor impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN.
- Los conocimientos y habilidades que posee el personal de la empresa SEAFMAN sobre los procesos productivos generan mayor impacto en la productividad.
- Un programa de capacitación que permita favorecer las competencias del personal con la finalidad de mejorar la productividad de le empresa SEAFMAN deja resultados beneficiosos.

1.10. Determinación de las variables

- **Variable independiente:** Procesos de capacitación
- **Variable dependiente:** Productividad de la Empresa SEAFMAN

1.11. Matriz de consistencia

Tema: “Análisis de la capacitación y su incidencia en la competitividad de la empresa SEAFMAN”

Tabla 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA PRINCIPAL	
¿Cuál es el impacto que tienen los procesos de capacitación en la productividad de la empresa SEAFMAN?	
OBJETIVOS	<p style="text-align: center;">Objetivo General</p> <p>Analizar los procesos de capacitación y su impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN</p> <p style="text-align: center;">Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los procesos productivos que podrían generar un mayor impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN. - Determinar los conocimientos y habilidades del personal sobre los procesos productivos que más impactan a la productividad de la empresa SEAFMAN. - Proponer un programa de capacitación que coopere a fortalecer las competencias de los procesos que mejoren la productividad de la empresa SEAFMAN.
HIPÓTESIS	<p style="text-align: center;">Hipótesis General:</p> <p>El impacto que tienen los procesos de capacitación empleados en los trabajadores de la empresa SEAFMAN S.A, se ve reflejado en los resultados de la productividad final de la empresa.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis Particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al identificar los procesos productivos se genera un mayor impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN S.A - Los conocimientos y habilidades que posee el personal de la empresa SEAFMAN sobre los procesos productivos generan mayor impacto en la productividad. - Un programa de capacitación que permita favorecer las competencias del personal con la finalidad de mejorar la productividad de le empresa SEAFMAN deja resultados beneficiosos.
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	<p style="text-align: center;">PREGUNTA GENERAL</p> <p>¿Los procesos de capacitación que maneja SEAFMAN S.A, de qué manera impactan en la productividad de la empresa?</p> <p style="text-align: center;">PREGUNTAS ESPECIFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el impacto que tienen los procesos de capacitación empleados en los trabajadores de la empresa SEAFMAN S.A, reflejado en los resultados de la productividad final de la empresa? - ¿Identificar los procesos productivos podría generar un mayor impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN S.A? - ¿Qué conocimientos y habilidades posee el personal de la empresa SEAFMAN sobre los procesos productivos que generan mayor impacto en la productividad? - ¿Será beneficioso un programa de capacitación que permita favorecer las competencias del personal con la finalidad de mejorar la productividad de le empresa SEAFMAN?

Fuente: (Elaboración propia)

METODOLOGÍA	
<p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>En la presente tesis de investigación aplicada, tiene como finalidad generar los aspectos esenciales implicados en los problemas, objetivos, que se han establecidos de manera adecuada y estructuradas mediante la investigación de análisis de la empresa involucrada, por lo que asocia lo necesario para poder ejecutar el desarrollo teórico.</p>	<p style="text-align: center;">NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Se establecerá como primera instancia la Investigación descriptiva y explicativa, aplicando también la investigación correlacional.</p> <p style="text-align: center;">METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Se brindará la resolución del problema, implicando la recolección de datos y análisis de la hipótesis planteada mediante el método descriptivo, el mismo que considera al cuantitativo, analítico, sintético, deductivo e inductivo.</p>
<p style="text-align: center;">DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Respecto a la investigación, se estima que va enfocado en las variables especificadas mediante el análisis que se está elaborando, por lo que contesta a la investigación por objetivos.</p>	<p style="text-align: center;">POBLACIÓN</p> <p>Se estima que se estudia a 1200 trabajadores de la empresa SEAFMAN.</p>
<p style="text-align: center;">MUESTRA</p> <p>De lo establecido en la población se optará por generar una muestra a los trabajadores de la empresa SEAFMAN, siendo un numero de estudio, de 291 personas.</p>	<p style="text-align: center;">TÉCNICAS</p> <p>Se concreta un conjunto de procedimientos de la investigación en la que se realizara, observación, entrevista, cuestionario y análisis de contenido.</p>

Fuente: (Elaboración propia)

1.12. Justificación de la investigación

El propósito de la presente investigación consiste en analizar de manera íntegra los procesos de capacitación de la empresa Seafman S.A, con el propósito de enfocarse en la incidencia en la competitividad que ocurre en la compañía, para que a través de la capacitación se establezca un programa que coopere a fortalecer las competencias del personal, con el fin de que mejoren la productividad de la empresa SEAFMAN.

Mediante el desarrollo de la capacitación se verifica puntos importantes como la planeación, organización, dirección, control y administración para ver cómo se estructura la empresa en este ámbito de plan de preparación u formación, por lo que se pretende plantear un programa que vaya acorde a la empresa y que beneficie a su desarrollo continuo.

Se pretende, que la empresa mejore en sus capacitaciones por lo que tiene una dimensión estratégica factible que genera eficiencia y eficacia al identificar y establecer acciones que opten aportar las necesidades de entrenamiento, formación y desarrollo de las personas que son parte de esta empresa.

Al analizar la investigación de manera adecuada enfocados en la capacitación de la empresa se generará a través de lo propuesto la efectividad, porque al generar un programa adecuado hace que el personal aporte y la empresa crezca, obteniendo así resultados favorables. En consecuencia, con este análisis de la capacitación y su incidencia en la competitividad de la empresa SEAFMAN.

CAPITULO 2

2. Marco teórico

En el presente proyecto de investigación va correlacionada la empresa Seafman, la cual se determina como se estructura la empresa y hacia donde está enfocada:

- Misión

“SEAFMAN C.A” es una empresa ecuatoriana procesadora de atún que desarrolla sus actividades para el mercado nacional e internacional con personal competente, dentro de un marco legal y de respeto a la sociedad y al medio ambiente, manteniendo la rentabilidad del negocio.

- Visión

Ser la primera aspiración laboral de Manta y mantener un crecimiento sostenido de nuestra rentabilidad.

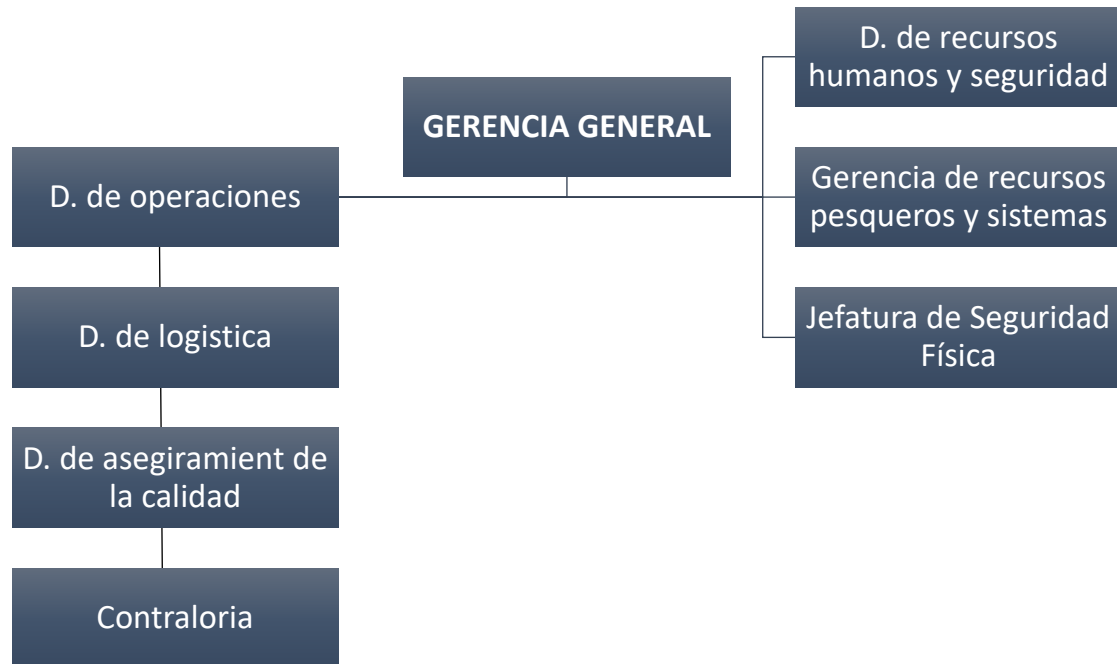
Para este efecto hemos redefinido nuestra visión y misión, así como también hemos desarrollado la política de inocuidad.

- Actividad de la empresa

- Elaboración de atún y lomo precocinados.
- Productos de exportación y local.
- Su marca es internacional.
- Su principal mercado de exportación es Europa.
- Exportan a diferentes partes del país interna y externa.
- Su meta es competir con empresas de diferentes lugares en el Mundo.

SEAFMAN es un icono de responsabilidad, por lo que brinda programas permanentes de apoyo a los trabajadores y a la comunidad.

Fig.1. Organigrama de la Empresa



Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

2.1. Antecedentes de la Investigación

Al revisar los procesos históricos que han impactado el mundo, tiene un lugar en la historia la revolución industrial que tuvo sus inicios entre los años 1700-1900 época en la que surgieron cambios a nivel económico y social, que a mediados del siglo XVIII y mediados del siglo XIX dieron comienzo a el surgimiento de las primeras industrias y empresas consideradas como los primeros entes del capitalismo. (Gutierrez, 2020)

Dando paso a la actualidad, que son las empresas del siglo XXI, se puede establecer que es aquella que ha dejado los paradigmas atrás, abriéndose camino a nuevos cambios y a consecuencia nuevos retos, es aquella que estudia el mercado para estimular el surgimiento de productos que vayan acorde a las necesidades que desarrolla el ser humano en su cotidianidad, volviéndose un reto la era digitad del actual siglo para las empresas que ya no solo quieren vender en su ciudad ni siquiera en el país, la idea empresarial ya sale a los estándares del mundo entero, en donde la única alternativa para el éxito y la prevalecía que tienen las grandes y pequeñas industrias, rodea dos parámetros capacitación y productividad (Sanchez, 2020)

En cuanto al conocimiento sobre la capacitación y su finalidad, se puede establecer que busca un cambio positivo dentro de la empresa pertinente y su principal función es ayudar a mejorar el presente y a establecer una ruta para el futuro mediante un proceso en cadena siendo constante enfocado al capital humano de las organizaciones. Desde el punto de vista humano la capacitación permite que el colaborador potencie sus competencias y habilidades, lo cual se reflejara en su rendimiento laboral, y por consiguiente en el cambio organizacional como plataforma para el lanzamiento de procesos más sólidos con maximización de ganancias y reducción de costos e infraestructura o equipo según (González, 2015).

Por otro lado está el aporte investigativo de (Yambay & Aracely, 2016) enfocado a mejorar la competitividad de la empresa etiquetada, con el uso de herramientas de gestión que apoyan el buen y eficiente desarrollo de la organización, el diagnostico situacional refleja la situación actual y real de la entidad, información determinada a través de métodos y técnicas estadísticas como cuestionarios, entrevistas clínicas y el FODA a clientes internos y externos de la empresa, resultados que establecen las falencias que interrumpen el adecuado desempeño administrativo y operativo, aspectos que estancan y envuelven a la organización en un círculo negativo, por esta razón la elaboración e implementación de la planificación estratégica es muy importante para la entidad, esta se desarrolla bajo la generación de cadena de valor, diseño estratégico y otros procesos que originen soluciones preventivas y correctivas a los problemas descubiertos, en este momento surgen las estrategias claves que hacen efectivas las acciones.

2.2. Fundamento teórico

Para la ejecución de esta investigación se ha tomado en cuenta varias referencias bibliografías que se encuentran establecidas en las diferentes bases de datos de revistas que se usaron para la redacción de esta fundamentación teórica para validar esta investigación.

Se empieza indicando acerca de la competitividad empresarial que es la que aporta al desarrollo económico de todo un país ya que “la competencia de las naciones depende directamente de la capacidad del sector industrial para innovar y mejorar” según el autor (Porter, 1991). Lo que demuestra que el desarrollo de un país depende mucho de la productividad que se ejecute en las industrias gracias a la constante competitividad que se

ejerce en este sector entre las industrias. La competitividad puede ser entendida en distintos niveles de aditamentos: por ejemplo, la competitividad dentro de la empresa, entre la empresa y la industria o entre la industria y otro grupo de industrias, todo esto en la región específica de desarrollo e incluso en el país entero.

Dentro del tema de la capacitación que existen en las empresas podemos establecer que según (Tamez, 2009) empieza diciendo que la capacitación es una inversión que la empresa realiza para el recurso humano de la empresa esperando una mejora en su producción, para dar un servicio de calidad a sus clientes y prevenir o solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. (Tamez, 2009).

El sistema de capacitación, es una actividad planificada y que se realiza de manera permanente dentro de la empresa tanto el fortalecimiento de entrega en cuento a conocimientos y también para la facilitación el desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desenvolvimientos de todos los trabajadores involucrados en la empresa que efectuó la capacitación, ya sea en funcionamiento de sus actuales o futuros cargos, ayudándoles a adaptarse a los cambios que seguramente se den en el desarrollo de la empresa. La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, ya que este transmite conocimientos prácticos que hacen al individuo apto para el manejo de un equipo o maquinaria razón que es esencial cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente nuevo para la persona que se le encargue el desarrollo del dicho trabajo.

Se considera y se define que hay una estrecha relación entre capacitación y productividad, la cual puede explicarse de tres formas diferentes: la primera se explica como un indicador cuantitativo del uso de los recursos en la creación de productos, midiendo la relación entre productos y uno o más de los insumos; en lo que se refiere a la productividad laboral, presenta los procesos por horas laboradas siendo una noción comúnmente utilizada, pero que no considera los efectos de otros insumos y finalmente el factor total de productividad incluye las contribuciones del trabajo, capital, materiales y energía según (Tamez, 2009).

El concepto de capacitación no solamente obedece a un tema de actualidad o de moda ya que su trascendencia plantea el éxito de la organización y en mayor medida el desarrollo de un área, una región e incluso un país (Gonzáles, 2015).

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador (Aguilar S. , 2004) en esa medida, se plantea como tema de análisis, la importancia de un modelo de capacitación interna en las pequeñas y grandes empresas para que puedan ser competitivas a su nivel y que puedan cumplir con la demanda de cantidad y calidad que le exige el cliente.

(Gonzáles, 2015) La capacitación como gasto genera una limitante en las organizaciones de menor tamaño, sin embargo, un análisis profundo determinara en el mediano y largo plazo que los resultados que puede ofrecer una estrategia de capacitación al personal que compone la organización redundaran en resultados positivos y aumento de la productividad y calidad en el trabajo.

2.3. Capacitación del personal

Al hablar de capacitación del personal nos referimos específicamente a una actividad que forma parte importante de cualquier organización. Esta es una acción que solía manejarse bajo una situación rígida y muy rutinaria en la mayoría de las empresas, sin embargo, basados en la actualidad se la maneja de manera distinta ya que es más dinámica y efectiva.

La autora Catalina Macias define las capacitaciones al personal como la formación o desarrollo de los empleados en cualquier actividad que se lleva a cabo en una organización en respuesta a sus necesidades, encaminada a mejorar la actitud, los conocimientos, las habilidades o el comportamiento de sus empleados. (Martinez., 2016)

También se establece que generalmente el objetivo de la capacitación radica en implementar un sistema apropiado para impartir las aptitudes y tecnicismos necesarios para realizar un trabajo, y a su vez establecer mecanismos para mejorar los conocimientos previos de un empleado para saber la forma en la que debe realizar su labor.

Según Aguilar en el año 2001 define a la capacitación como una acción que “consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborado” (Aguilar A. S., 2001) También manifiesta que la capacitación se lo puede ver como la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidades de los colaboradores (Aguilar A. S., 2001).

Al establecer una buena normativa de capacitación se puede proveer que a futuro el resultado será mejorar la competitividad de las empresas que empleen un sistema de capacitación efectivo y sobre todo favorable tanto para la empresa como para sus trabajadores. (Dessler, 2001)

Al establecer una idea sobre la “nueva concepción de empresa”, el autor (Aguilar A. S., 2001) nos dice que para que el engranaje interno de la empresa funcione con total éxito lo más importante es el tema de la educación que se maneje en todos los niveles de funcionamiento de la empresa.

La capacitación en función al desarrollo que se implementa a las organizaciones debe identificarse como un modelo educativo, a través del cual es necesario antes que todo implementar una cultura de identidad empresarial que se encuentre fundamentada en valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales de la empresa (Aguilar A. S., 2001)

2.4. La Capacitación y desarrollo

No cabe duda de que la capacitación empresarial se considera un factor fundamental para la organización y funcionamiento de la entidad empresarial.

En cuanto a las estrategias, las medidas de capacitación y las prácticas de gestión de recursos humanos; serán los apartados que provocarán la incidencia de carácter positivo en cualquier empresa o institución, siempre y cuando se genere una participación colectiva en su aplicación.

Para que se genere un buen desenvolvimiento o desarrollo dentro de la empresa la capacitación debe ejecutarse de manera coherente y con relación a filosofía de la organización y administración institucional.

Los miembros de la institución tienen que estar siempre motivados ya que esto los ayuda a establecer un sistema de mejoría constante y por ende actualización constante de información pertinente para el buen desarrollo de sus labores dentro de la institución en función de la calidad empresarial (Palladino, 1998).

De este modo la gestión que se realiza se ejecuta de una manera participativa, la capacitación debiera manejarse con la misma filosofía, para lograr reforzar el compromiso bidireccional entre los trabajadores y la empresa paulatinamente.

2.5. Administración de la Capacitación

Dentro de las empresas siempre existe la necesidad de cambios y constantemente se suscitan en cuanto a las administraciones, por esto es que la constancia de preparar y formar a los funcionarios es importante para que sean partícipes de las transformaciones y puedan manejar los cambios que se vayan generando en el funcionamiento empresarial. Estas capacitaciones no solo se pueden enfocar en temas administrativos, sino también en sistemas pedagógicos, tales como:

- Documentarse e informarse con rapidez.
- Acción de delegar.
- Poder participar en las estrategias de cambio.
- Ejercer la movilización de equipos de trabajo.
- Tratar en su nivel los problemas que pueda resolver.
- Reaccionar audaz y con diligencia ante un pedido.
- Analizar una situación y de captar lo fundamental, descubrir posibilidades de acción.
- Manera efectiva de solicitar lo esencial.

Según la teoría de (Palladino, 1998) considera que se puede esperar que los cambios en la preparación y capacitación pedagógica producirán una transformación en la preparación para los nuevos roles.

Preparar funcionarios que sean siempre capaces de ayudar a sus colaboradores a redescubrir el sentido de su función, a convertirse en protagonistas, responsables, capaces de establecer iniciativas, a establecer relaciones horizontales con los servicios asociados, a escuchar y comunicarse de modo flexible con la gente, y comprender sus expectativas, es lo previo a todo cambio. (Palladino, 1998)

2.6. Impacto de la capacitación

Para que el impacto de la capacitación de una empresa sea evidente debe ser vista como un proceso integrador y vital para la permanencia, desarrollo y evolución de los diferentes entes que en ella participan.

Entonces podríamos deducir que el impacto de la capacitación consiste en medir la efectividad de los programas o cursos de formación, a partir de conocimientos, habilidades y actitudes. (Orozco Francia, 2017)

Es decir; que lo que se ha enseñado responda a una necesidad de la organización, que los contenidos hayan sido aprendidos, los conocimientos hayan sido trasladados a las funciones propias del puesto que desempeñan y se sostenga en el tiempo. (Orozco Francia, 2017)

(William B. Werther, 2007) habla sobre un concepto denominado Instrucción Directa sobre el puesto, el cual se emplea “básicamente para enseñar a obreros y empleados a desempeñar su puesto actual”. En cuanto a cómo se genera la ejecución de la instrucción podemos establecer que esta es impartida por un capacitador, un supervisor o un compañero de trabajo.

De esta manera es como observamos, que los procesos de capacitación en las organizaciones se han enfocado en los últimos años al desarrollo de actividades de capacitación interna a sus empleados, bajo la responsabilidad del propio personal que labora en la organización, previa preparación de éstos para llevar a cabo esta actividad formativa. Estas personas son llamadas instructores internos, o facilitadores de aprendizajes.

2.7. Importancia de plantear la capacitación

La importancia de la capacitación es relevante por el hecho que mediante el proceso que se ejecuta, proporciona competencias para un trabajo.

La capacitación es una pieza clave para generar y plantear nuevos diseños y estrategias para los procesos y orientación de las capacidades del talento humano en las empresas. Aunado a ello, la tecnología en constante cambio, requieren que los colaboradores perfeccionen permanentemente sus competencias, a fin de mejorar su desempeño laboral y calidad de vida (Orozco Francia, 2017).

2.8. Aptitudes que los empleados requieren en el lugar de trabajo

Se orienta que las aptitudes para desarrollar el trabajo, está expuesta al conjunto de capacidades, conocimiento y Know-how implícito necesario para superar a la competencia. Ellas son los cimientos del desarrollo laboral integrado del individuo según (Jeanne C. Meister, 2000):

- Aprender a aprender
- Comunicación y colaboración.
- Pensamiento creativo y solución de problemas.
- Cultura tecnológica.
- Cultura global de los negocios.
- Desarrollo del liderazgo

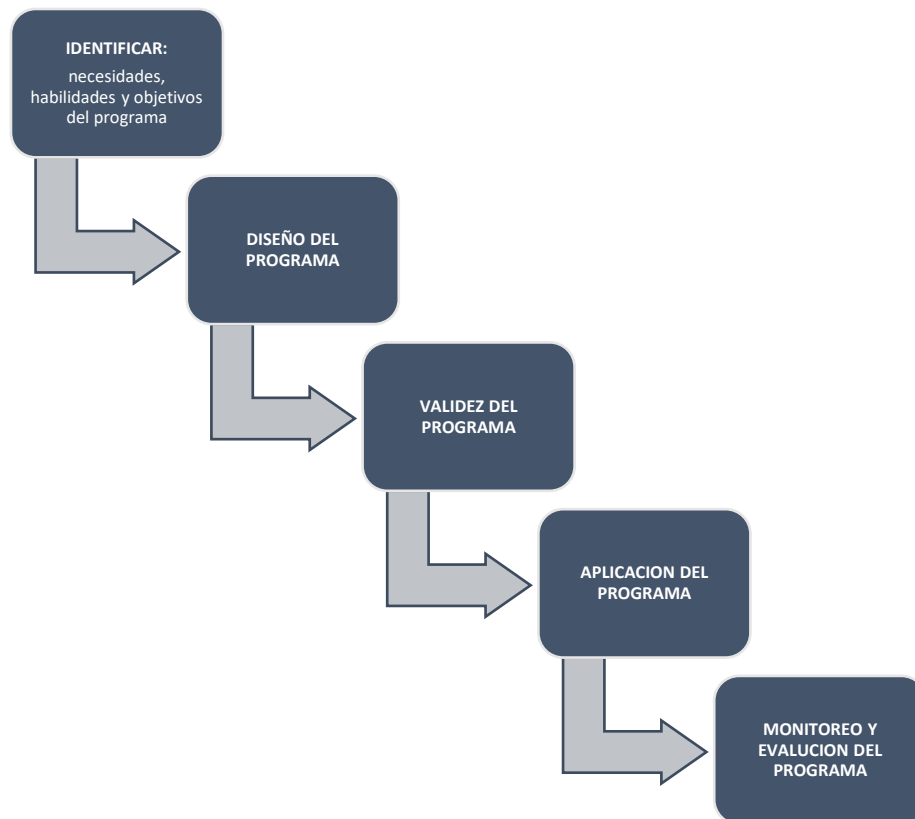
2.9. Pasos para el desarrollo de una capacitación.

Después de analizar cuáles son las ventajas que deja un buen plan de capacitación dentro de una organización, es momento de establecer cuáles serían las actividades adecuadas para implementarlas como un plan con ejecución en el personal de una empresa.

Un buen programa de capacitación debería empezar estableciendo los siguientes pasos que aparecen en la investigación de (Velázquez González & Peinado Camacho, 2010).

- Identificar el foco de las necesidades hacia donde debe ir enfocada la capacitación.
- Estudiar las habilidades que deberían desarrollar los sujetos implicados dentro de la organización.
- Establecer los objetivos, metas, conocimientos y desempeño que se necesita inculcar en el personal de la organización.
- Diseñar el manual o el procedimiento mediante el cual los participantes serán instruidos.
- Certificar el proceso sin errores por el que deberá pasar el personal de la organización dándole validez al programa de capacitación.
- Aplicativo final del programa de capacitación en un grupo específico para finalmente poder monitorear y evaluar el éxito o el fracaso del programa de capacitación.

Fig.2 Pasos para la capacitación de una empresa



Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

2.10. Dimensiones que mide una capacitación

Cuando en una organización de tipo empresarial se decide implementar la herramienta de capacitación al personal que se maneja dentro de la empresa se debe tener claro cuáles son las dimensiones que se medirán en el aplicativo o en otras palabras cuáles serán los resultados y beneficios al momento de aplicar un plan de capacitación dentro de la empresa, los cuales serían:

- Entrada
- Procesamiento
- Salida

Estos tres parámetros son explicados por (Velázquez González & Peinado Camacho, 2010) de la siguiente manera el proceso de entrada como la identificación del problema o de la necesidad, el de procesamiento como el paso que va a estipular el agendamiento de la programación de la capacitación en base a las necesidades encontradas y el de salida como el paso que identificara los conocimientos ofrecidos al participante. Pero existe un último paso dentro del estudio de estas dimensiones y es el de evaluación aquí es cuando se pone en balanza como ingreso el participante y como salió una vez efectuada la capacitación.

Al darse todo este proceso cíclico en el que interactúan estas dimensiones se debe establecer un resultado, el cual determinará si el proceso fue un éxito o si se debe implementar una retroalimentación.

2.11. Beneficios que se obtienen al aplicar un programa de capacitación dentro de una empresa.

Dentro de los beneficios que destacan al implementar un programa de capacitación aparte de generar productividad en la empresa, están:

- Facilidad de diagnosticar fortalezas y debilidades.
- Ventajas para poder priorizar problemáticas y proponer soluciones.
- Definir y fortalecer objetivos.
- Ejecutar ajustes dentro de la empresa.
- Evaluar el funcionamiento interno de la empresa.

- Certificar la buena labor de los entes que participan en la productividad de la empresa

2.12. Áreas de trabajo con las que cuenta la empresa SEAFMAN S.A.

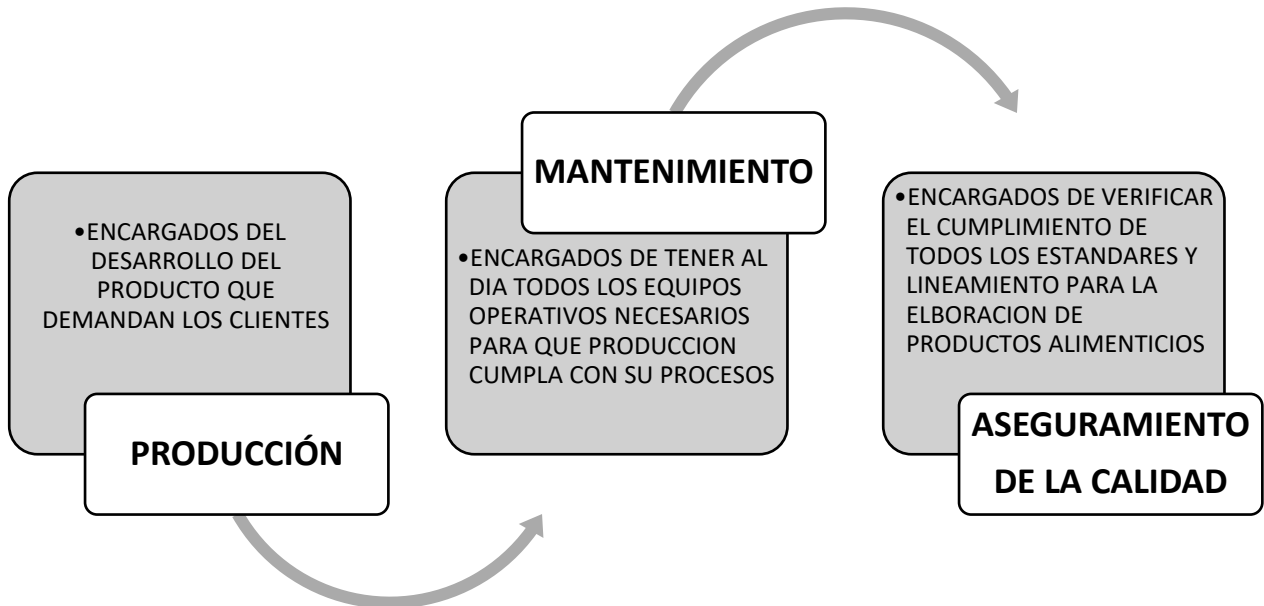
La empresa Seafman, está constituida por varias áreas de trabajo que le permiten su buen funcionamiento, según (Alvarado, 2022) gerente de la empresa en cuestión, existen 9 áreas de trabajo en la empresa las cuales son:

- Recursos Humanos
- Producción
- Mantenimiento
- Aseguramiento de la calidad
- Logística
- Contraloría
- Compras
- Investigación y desarrollo
- Gestión ambiental

Todas estas áreas son las encargadas de que el producto final de la empresa pueda llegar a bodega y se produzca la posterior distribución de este, siguiendo los protocolos de seguridad instaurados por la empresa.

2.13. Procesos críticos que afectan a la productividad de la empresa

Fig3. Diagrama de flujo procesos críticos productivos



Fuente: Alvarado, 2022 (Elaboración propia)

Según lo establece la gerente (Alvarado, 2022) en la empresa estos tres procesos productivos trabajan bajo un mismo engranaje, esto garantiza que la producción se efectuó bajo estándares inocuos y estables, cumpliendo los requisitos de las normas nacionales e internacionales que representa la distribución de productos alimenticios, para, posterior a esto, pasar a cumplir con los requisitos necesarios para la exportación de los productos enlatados de la empresa SEAFMAN S.A.

2.14. Cómo se efectúan los procesos de capacitación en la empresa SEAFMAN S.A

La empresa Seafman trabaja con un plan anual de capacitación que es realizado una vez al año, previo a la elaboración de los presupuestos y de acuerdo con los resultados de producción que allí arrojado la empresa, sumándole el análisis respectivo de las evaluaciones de desempeño que se realizan a todos los colaboradores de cada área pertinente de la empresa. Es la manera en la que la empresa confirma las oportunidades de mejora y puntos focales en los que se debe aplicar la capacitación. (Alvarado, 2022)

Los aspectos que son considerados para las capacitaciones son:

- Técnicos
- Administrativos
- Legislativos

2.15. Capacitaciones destinadas al personal encargado de los procesos críticos de productividad en la empresa SEAFMAN S.A

Al personal encargado de los procesos críticos de la empresa, es decir de, producción, mantenimiento y aseguramiento de la calidad, se les brindan tanto capacitaciones básicas tales como: relación laboral, motivación, etc. Sin embargo se hace hincapié a capacitaciones relacionadas con: buenas prácticas productivas, lineamiento de las normas internacionales y nacionales, seguridad de la manufactura de los productos alimenticios, seguridad ocupacional y capacitaciones relacionadas con su sistema operacional interno dentro de la empresa (Alvarado, 2022).

2.16. Glosario de términos

Según el diccionario de la real academia española (RAE, 2021) la definición de las siguientes palabras es la siguiente:

- **Empresa:**
Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.
- **Incidencia:**
Número de casos ocurridos; Influencia o repercusión.
- **Impacto:**
Efecto producido en la opinión pública por un acontecimiento, una disposición de la autoridad, una noticia, una catástrofe.
- **Productividad:**
Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial.
- **Proceso:**

Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial.

- **Capacitación:**

Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo.

- **Competitividad:**

Rivalidad para la consecución de un fin.

- **Programa:**

Anuncio o exposición de las partes de que se han de componer ciertos actos o espectáculos o de las condiciones a que han de sujetarse, reparto.

CAPITULO 3

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3. Metodología

La presente exploración, se considera como una investigación aplicada, en el cual se utiliza el conocimiento de la capacitación para la organización, para que coopere en la productividad de la empresa en la situación actual, constatando que la metodología se enfoca en una base teórica, para determinar cómo aborda la realidad de la capacitación teniendo de esta forma el fundamento teórico adecuado para enfocarnos en el estudio sobre el estado actual en cuanto a la capacitación que lleva la empresa Seafman. Requiriendo la aplicación de recolección de datos mediante el mecanismo de encuesta para la observación, investigación y análisis de lo que se quiere proponer y establecer.

Teniendo claro que el método bibliográfico, analítico y documental fueron fundamentales para la realización de la investigación del objeto de estudio del presente proyecto sobre él; Análisis de la capacitación y su incidencia en la competitividad de la empresa SEAFMAN.

3.1. Tipo y diseño de investigación

En el estudio del diagnóstico sobre la capacitación y la incidencia en su competitividad, según la naturaleza de los datos obtenidos de la investigación, la modalidad del enfoque en cuantitativo por lo que se sustenta en cifras reales, como los datos estadísticos que se proceden a través del análisis planteado, a través de encuestas.

En cuestión a la profundidad del análisis, la investigación es descriptiva porque describe, analiza, explica e interpreta el estado actual de la empresa en cuanto a la capacitación y su incidencia en la competitividad de la empresa Seafman. S.A. Mediante la adquisición de datos de la investigación se utilizará como modalidad de la investigación; bibliográfica documental y de campo, pues cada una de ella permite la recolección de fuentes bibliográficas, la encuesta que permitió comprender la importancia que es la capacitación y capacitar a sus trabajadores, dentro de la organización.

La investigación es no experimental, debido a que existen investigaciones realizadas dentro de la empresa y en otras organizaciones, sobre el análisis de capacitación y su incidencia en la competitividad, en la cual no se manipulan las variables, pero se considera que en su comportamiento se expresara el impacto de la variable independiente (capacitación coopere a fortalecer la productividad) sobre la variable dependiente (Empresa Seafman S.A) dando los motivos de las causas.

Para la recolección de datos internos de la empresa, se empleó el método de entrevistas a el área de gerencia a cargo de la Ing. Martha Alvarado, persona a la que se le hizo un conjunto de 7 preguntas relacionadas a los manejos productivos de la empresa, para investigar fortalezas y debilidades, con el fin de relacionar que tan eficaz es la capacitación que maneja la empresa frente a estos procesos productivos.

3.2. Población de estudio

Se estima que la segmentación del análisis donde se recopiló los valores de las variables e indicadores correspondiente a la tesis muestra que la población del estudio de la presente investigación es de 1200 personas, las cuales trabajan en la empresa Seafman S.A, de la ciudad de Manta, cuyos elementos a investigar es él; Personal del Área de producción (291), la investigación que corresponde al análisis de la capacitación y su incidencia en la competitividad de la empresa Seafman S.A. La población es la totalidad de elementos a investigar, los cuales en la presente investigación son los trabajadores de la organización.

Tabla 2. Población de los trabajadores de la Empresa Seafman S.A.

ÁREA	TRABAJADORES
Personal de producción	1200
TOTAL	1200

Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

3.3. Tamaño de muestra

En la investigación se utilizó las muestras probabilísticas, en la cual según la autora Velásquez menciona que cada elemento del universo tiene una probabilidad conocida, se basa en el principio de igual probabilidad. (Velásquez, 2017)

En este caso, el muestreo probabilístico es una muestra estadística que se centra en el uso de la selección aleatoria para analizar e investigar un grupo particular de poblaciones estadísticas. El requisito principal es que todos los miembros de la población de estudio hagan la misma elección, esto se logra mediante la definición de las características generales, el tamaño de la muestra y la selección aleatoria o mecánica de unidades analíticas para reducir el margen de error.

Las muestras probabilísticas son muy importantes en las investigaciones con encuestas ya que aquí es donde interactúa las variables de la población y estas variables están sujetas a medición donde la muestra probabilística menciona que los elementos de la población pueden ser elegido.

El muestreo probabilístico es una herramienta cuyo propósito es determinar qué parte de una población específica debe examinarse para establecer diferencias. La muestra debe representar la población que mejor reproduce las características básicas de la encuesta.

Se aplicará la formula sobre la población de 1200 trabajadores de la empresa Seafman S.A, situada en la Ciudad de Manta, ubicada en el sector los esteros.

Tratándose de una población finita el tamaño de la muestra se calculó utilizando la fórmula requerida que se establece:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{Z^2 P \cdot Q + Ne^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confiabilidad que tendrá la muestra (95%) = $0.95/2 = 0.4750 = 1.96$

P = Probabilidad de ocurrencia = 0.5

q = Probabilidad de no ocurrencia = $1 - 0.5 = 0.5$

N = Tamaño de la población 1200

E = Error de muestreo (0.05) 5%

n = 291

Según la muestra obtenida de las encuestas en la empresa Seafman S.A, establecida en el área de producción, da un resultado de 291 personas encuestadas mediante el tema de la capacitación y la incidencia en la competitividad por la productividad que se origina en la compañía.

Cálculo de la muestra:

$$\begin{aligned}n &= \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{Z^2 P \cdot Q + N e^2} \\n &= \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5 \cdot 0,5 \cdot 1200)}{(1,96)^2 (0,5) (0,5) + (1200) (0,05)^2} \\n &= \frac{(3,84) \cdot (300)}{(3,8416) (0,25) + (1200) (0,0025)} \\n &= \frac{1152}{0,9604 + 3} \\n &= \frac{1152}{3,9604} \\n &= 290,8797091 \\n &= \mathbf{291}\end{aligned}$$

Tabla 3. Cálculo del tamaño de la muestra

A	0,05	Nivel de significación
N	1200	Tamaño de la población
Z	95% (1,96)	Percentil de la distribución normal
e	5% (0,05)	Error de muestreo
P	0,5	Probabilidad de ocurrencia
Q	0,5	1-p
n	291	Tamaño de la muestra.

Fuente: Datos estadísticos (Elaboración propia)

3.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENTREVISTA A LA GERENCIA DE LA EMPRESA SEAFMAN S.A

Entrevista: Proyecto de Titulación.

La presente entrevista va direccionada hacia los jefes de las áreas de la empresa Seafman, radicada en la Ciudad de Manta,

NOTA: leer y responder con mucha relevancia.

Tema del proyecto: “Análisis de la Capacitación y su incidencia en la competitividad de la empresa Seafman”.

Objetivo general: Analizar los procesos de capacitación y su impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN.

Objetivo específico: **Identificar** los procesos productivos que podrían generar un mayor impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN S.A.

Autora: Nahomy Olivo Quiroz

Preguntas

1. ¿Con cuantas áreas cuenta la empresa?

La empresa Seafman S.A cuenta con 9 áreas.

2. ¿Cuáles son los procesos críticos que más afectan directamente a la productividad de la empresa?

Producción, Mantenimiento y aseguramiento de calidad.

3. ¿Por qué considera crítico a este/estos procesos(s)?

Porque son la clave para poder llevar el proceso, por lo que es la actividad de la fábrica, son procesos que van interconectados para poder desarrollar el producto que pide el cliente, por lo que el área de mantenimiento debe de estar pendiente de tener todo al día, para que producción pueda ejecutar el proceso, mientras que aseguramiento de calidad es aquella donde se encarga de verificar todos los estándares y parámetros para los productos alimenticios , sin embargo en el área de

producción se considera un problema crítico de los procesos de enlatados y mal sellado en los productos.

4. Cuando se elaboran los planes anuales de capacitación de la empresa, ¿Le han consultado sus necesidades de capacitación para esos procesos críticos?

Se elaboran una vez al año previo a la elaboración del presupuesto y de acuerdo con los resultados de producción y de evaluación de desempeño para poder ejecutar las capacitaciones.

5. ¿Qué tipo de capacitaciones se deberían dar al personal que trabaja en los procesos críticos?

Se deberían de capacitar al personal en todos los temas generales, básicamente en los procesos internos como de seguridad en los productos alimenticios para mejora continua de la fábrica.

Enfocándose en los procesos de mal sellado, para que estos productos sean entregados a tiempo, en buen estado, para que no sean devueltos por los clientes a la fábrica.

6. Considera que, si el personal de los procesos críticos es capacitado en estos temas, ¿Cómo mejoraría la productividad de la empresa?

Mejoría en que todos aporten para que no sucedan ciertos problemas que se pueden preaver; para poder brindar una solución inmediata y no se den estos casos de productos que se importan y exportan sean devueltos por el proceso de enlatados mal sellado. Podrían trabajar de una manera más integrada, porque, si todos conocen el proceso del área de producción, pueden controlarlo a tiempo, en la cual la integración de todos sea un engranaje.

7. ¿Se han dictado capacitaciones para el personal de estos procesos críticos en el último año?

En el proceso crítico que se suscita no, pero si en otros temas en el cual se genera capacitaciones constantes.

ENCUESTA A LA POBLACION DE MUESTRA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SEAFMAN S.A

Formulario de encuesta: compuesto por 10 preguntas

Objetivos:

- **Identificar** los procesos productivos que podrían generar un mayor impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN S.A
- **Determinar** los conocimientos y habilidades del personal, sobre los procesos productivos que más impactan a la productividad de la empresa SEAFMAN.
- **Proponer** un programa de capacitación que coopere a fortalecer las competencias del personal de los procesos que mejoren la productividad de la empresa SEAFMAN.

Encuesta:

1- En los últimos 2 años, ha recibido capacitaciones en alguno de los siguientes temas:

- a. **Control de calidad de alimentos del mar**
- b. **Procesos de cocción de alimentos del mar**
- c. **Procesos de enlatado y/o sellado**
- d. **Sistemas de gestión de calidad**
- e. **Gestión de la producción**
- f. **Mantenimiento**
- g. **Otros (escriba el tema):** _____

2- Del 1 al 10, cómo calificaría a las capacitaciones que ha recibido:

- a. **Control de calidad de alimentos del mar**
- b. **Procesos de cocción de alimentos del mar**
- c. **Procesos de enlatado y/o sellado**
- d. **Sistemas de gestión de calidad**
- e. **Gestión de la producción**
- f. **Mantenimiento**
- g. **Otros (escriba el tema):** _____

3- ¿Cuánto ayudo la capacitación a mejorar su desempeño laboral?

Mucho___ Poco___ Algo___ Nada___

4- ¿Considera que se han implementado programas de capacitación adecuados a sus puestos de trabajo?

___ Muy de acuerdo

___ De acuerdo

___ Ni de acuerdo ni desacuerdo

___ Desacuerdo

___ Muy desacuerdo

5- Califique de 1 al 10 a los temas en los que le gustaría ser capacitado, siendo 10 los temas que más interés tiene:

a. Control de calidad de alimentos del mar

b. Procesos de cocción de alimentos del mar

c. Procesos de enlatado y/o sellado

d. Sistemas de gestión de calidad

e. Gestión de la producción

f. Mantenimiento

g. Otros (escriba el tema): _____

6- ¿Cuándo se han programado capacitaciones en los últimos 5 años, alguien le ha consultado en qué temas le gustaría ser capacitado?

___ Muy de acuerdo

___ De acuerdo

___ Ni de acuerdo ni desacuerdo

___ Desacuerdo

___ Muy desacuerdo

7- ¿Usted estaría de acuerdo de que si se implementa un programa de capacitación al personal como le resulta más provechoso su contenido?

___ Que abarque muchas imágenes

___ Prefiere mejor por escuchar en forma verbal el contenido de la capacitación

___ Prefiere las capacitaciones en forma práctica y verbales.

8- ¿Cuáles son los medios por lo cual le hacen saber si existe un problema crítico en cuanto al producto mal sellado que esta por entregar?

___ Mediante una reunión

___ Mediante la capacitación

___ Mediante un llamado al jefe del área

___ Mediante un mediador de la empresa

9- ¿En el área de producción existe perdida de producto al no tener un buen sellado las latas de atún?

SI___ NO___

Si su respuesta es sí: **¿En qué lapso sucede eso?**

Continuamente___

A veces___

Una vez al año___

Varias veces al año___

10- ¿En el área de producción existe perdida por productos con calidad no adecuada?

SI___ NO___

Si su respuesta es sí: **¿En qué lapso sucede eso?**

Continuamente___

A veces___

Una vez al año___

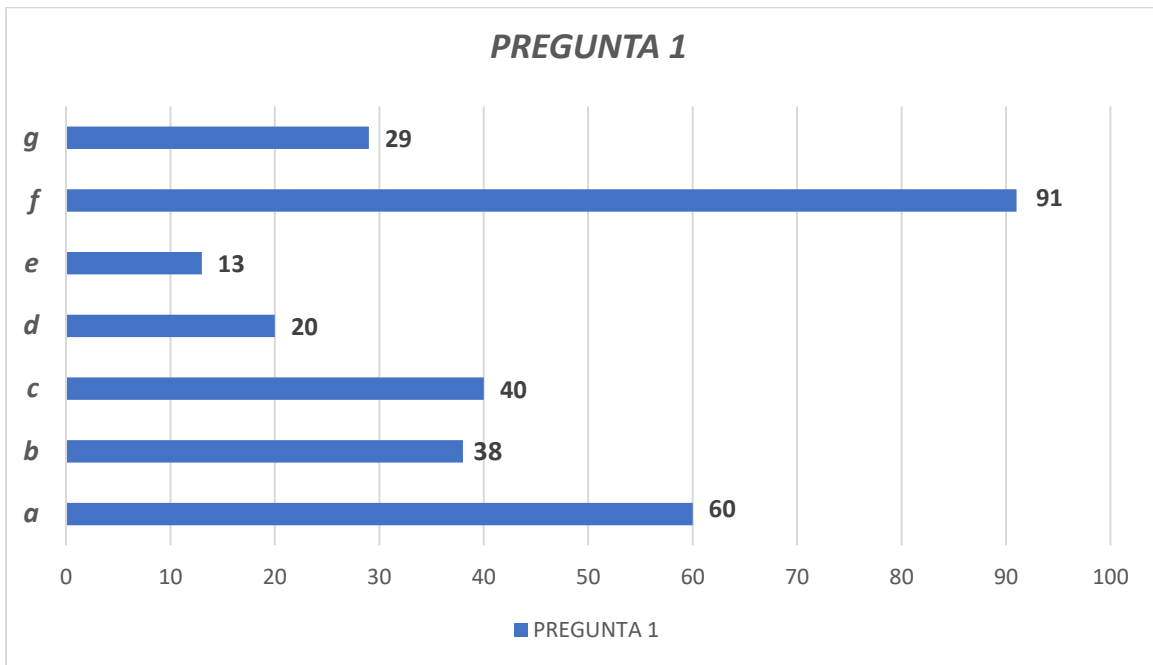
Varias veces al año___

CAPITULO 4

4.1. Tabulación y Análisis de Resultados

Al aplicarse un formulario de 10 preguntas a la población de muestra, de esta investigación se pudieron recolectar los siguientes datos:

- Esquema de la pregunta n°1

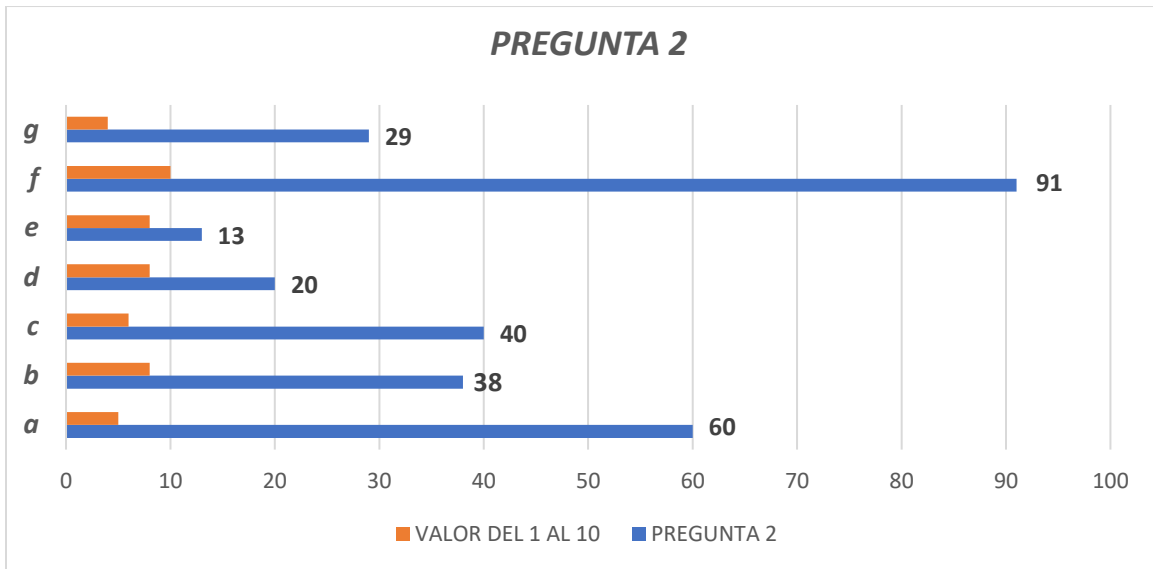


Análisis: Del 100% de la muestra (291) en la primera pregunta se encontraron los siguientes resultados: **60 trabajadores** seleccionaron la opción (a), **38** la opción (b), **40** la opción (c), **20** la opción (d), **13** la opción (e), **91** la opción (f) y **29** la opción (g).

- **Siendo la opción (f) la respuesta con mayor incidencia**

Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

- Esquema de la pregunta n°2



Análisis: Del 100% de la muestra (291) en la segunda pregunta se encontraron los siguientes resultados: **60 trabajadores** seleccionaron la opción (a), **38** la opción (b), **40** la opción (c), **20** la opción (d), **13** la opción (e), **91** la opción (f) y **29** la opción (g).

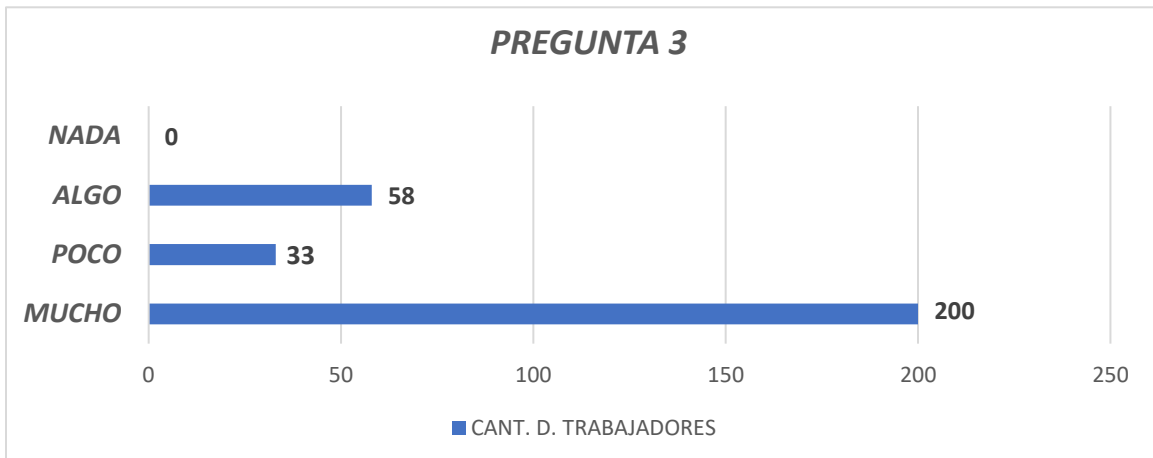
- Siendo la opción (f) la respuesta con mayor incidencia

LOS TRABAJADORES CALIFICARON SUS DIFERENTES CAPACITACIONES EN UN INTERVALO DEL 1 AL 10

En donde calificaron a la opción (a) con un 5, a la opción (b) con un 8, a la opción (c) con un 6, a la opción (d) con 8, a la opción (e) con un 8, a la opción (f) con un 10 y a la opción (g) con un 4

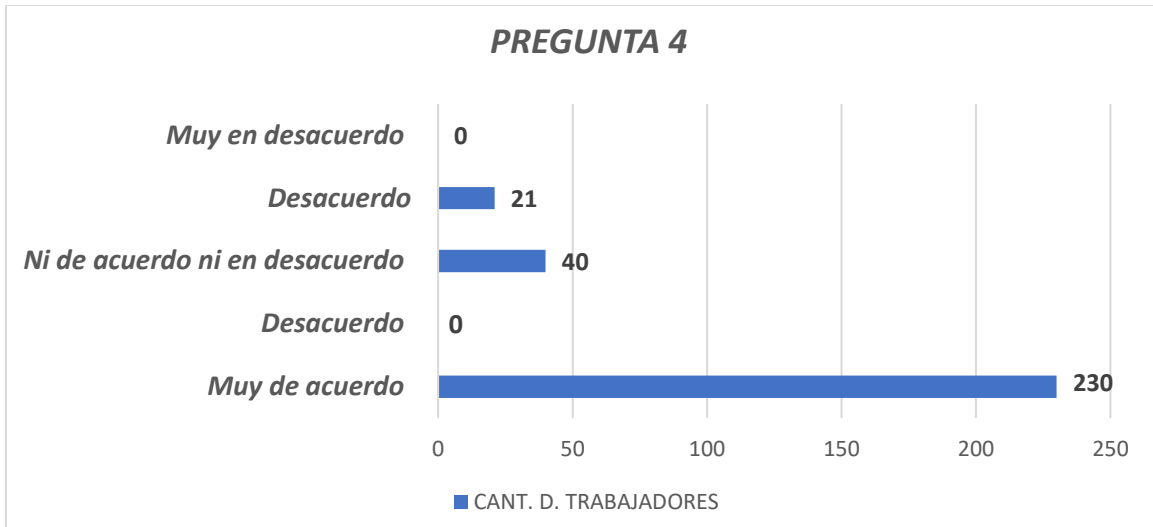
Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

- Esquema de la pregunta n°3



Análisis: Del 100% de la muestra (291) en la tercera pregunta se encontraron los siguientes resultados: **200 trabajadores** seleccionaron la opción **MUCHO**, **33** la opción **POCO**, **58** la opción **ALGO** y **cero** de ellos la opción **NADA**.

- Siendo la opción **mucho** la que tuvo mayor incidencia

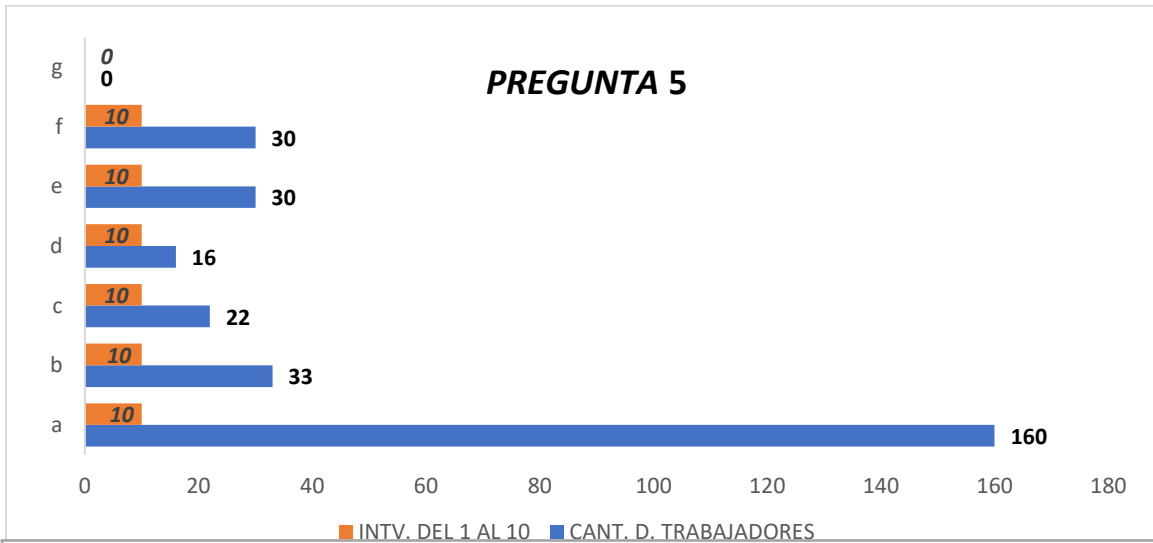


Análisis: Del 100% de la muestra (291) en la cuarta pregunta se encontraron los siguientes resultados: **230 trabajadores** seleccionaron la opción **muy de acuerdo**, la opción **desacuerdo** y **muy en desacuerdo** tuvieron cero, mientras la opción **ni de acuerdo ni en desacuerdo** fue seleccionada por **40 trabajadores** y **21** seleccionaron la opción **desacuerdo**.

Siendo la opción MUY DE ACUERDO la mayor incidencia

Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

- Esquema de la pregunta n°5

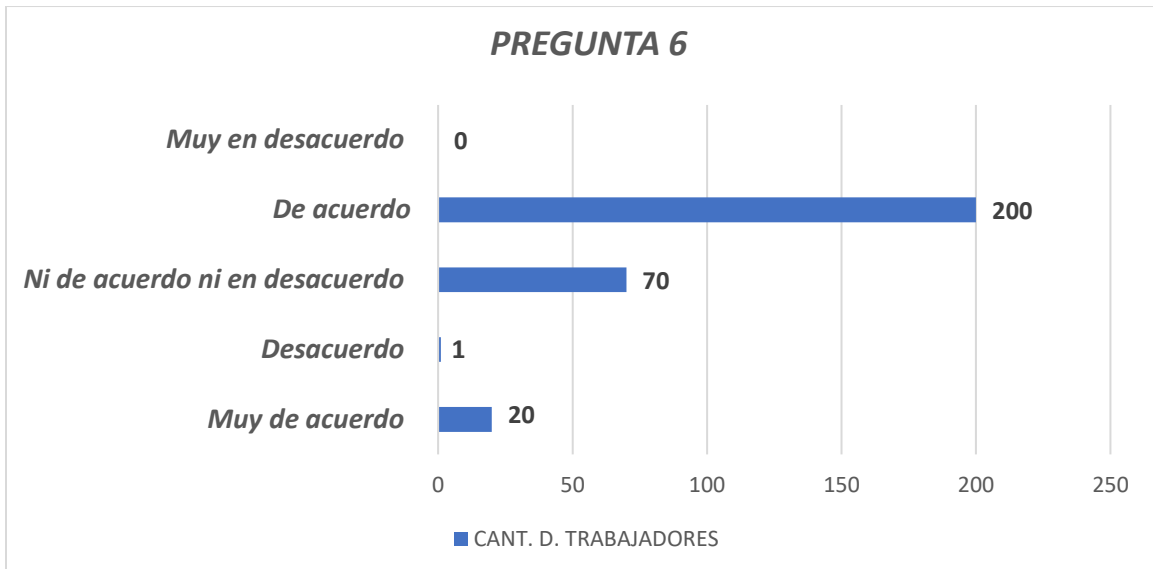


Análisis: Del 100% de la muestra (291) en la quinta pregunta se encontraron los siguientes resultados: **160 trabajadores** seleccionaron la opción **(a)**, **33** la opción **(b)**, **22** la opción **(c)**, **16** la opción **(d)**, **30** la opción **(e)**, **30** la opción **(f)** y **NINGUNO** la opción **(g)**.

Siendo la opción (a) la mayor incidencia

Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

- **Esquema de la pregunta n°6**

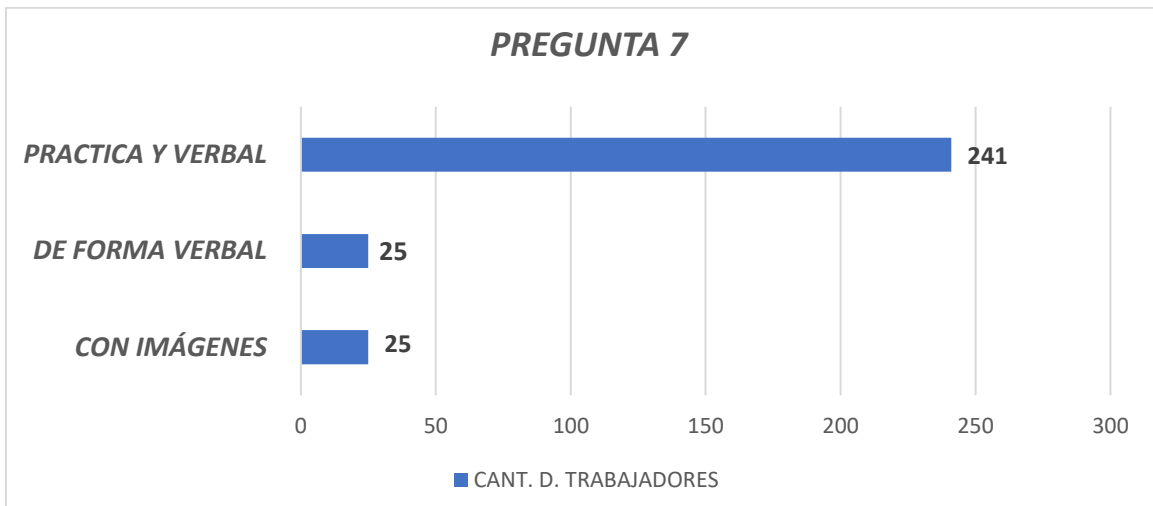


Análisis: Del 100% de la muestra (291) en la sexta pregunta se encontraron los siguientes resultados: **ninguno de trabajadores** seleccionó la opción **muy de acuerdo**, la opción **de acuerdo** fue escogida por **200 trabajadores**, la opción **ni de acuerdo ni en desacuerdo** fue seleccionada por **70 trabajadores**, **1** seleccionó la opción **desacuerdo** y **20 trabajadores** escogieron la opción **muy de acuerdo**.

*Siendo la opción **DE ACUERDO** la de mayor incidencia*

Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

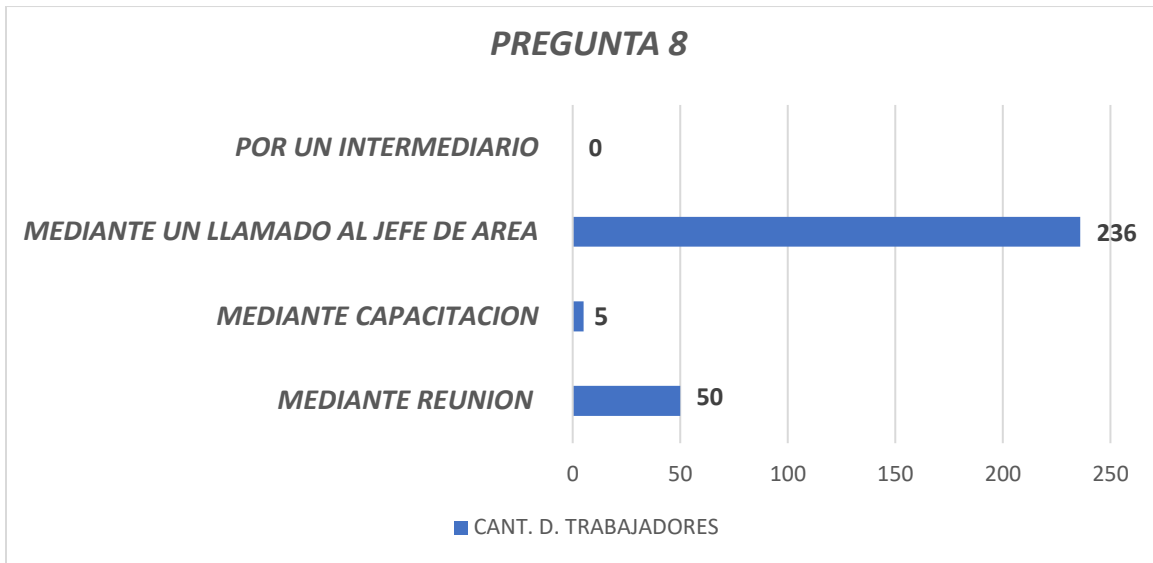
- **Esquema de la pregunta n°7**



Análisis: Del 100% de la muestra (291) en la séptima pregunta se encontraron los siguientes resultados: **25 de trabajadores** seleccionó la opción **con imágenes**, la opción **de forma verbal** fue escogida por **25 trabajadores** y la opción **práctica y verbal** fue escogida por **241 trabajadores** siendo esta la opción **con mayor incidencia**.

Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

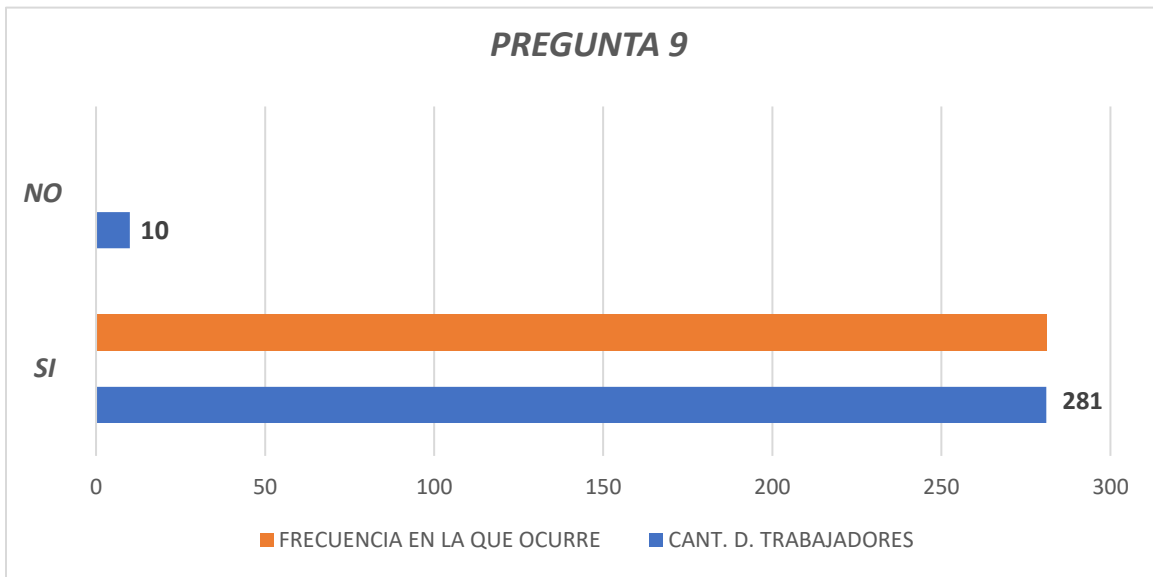
- Esquema de la pregunta n°8



Análisis: Del 100% de la muestra (291) en la octava pregunta se encontraron los siguientes resultados: **50 de trabajadores** seleccionó la opción **mediante reunión**, la opción **mediante capacitación** fue escogida por **5 trabajadores**, la opción **mediante un llamado al jefe de área** fue escogida por **236 trabajadores** siendo esta la opción con mayor incidencia, mientras que la opción **mediante un intermediario** no fue escogida por nadie.

Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

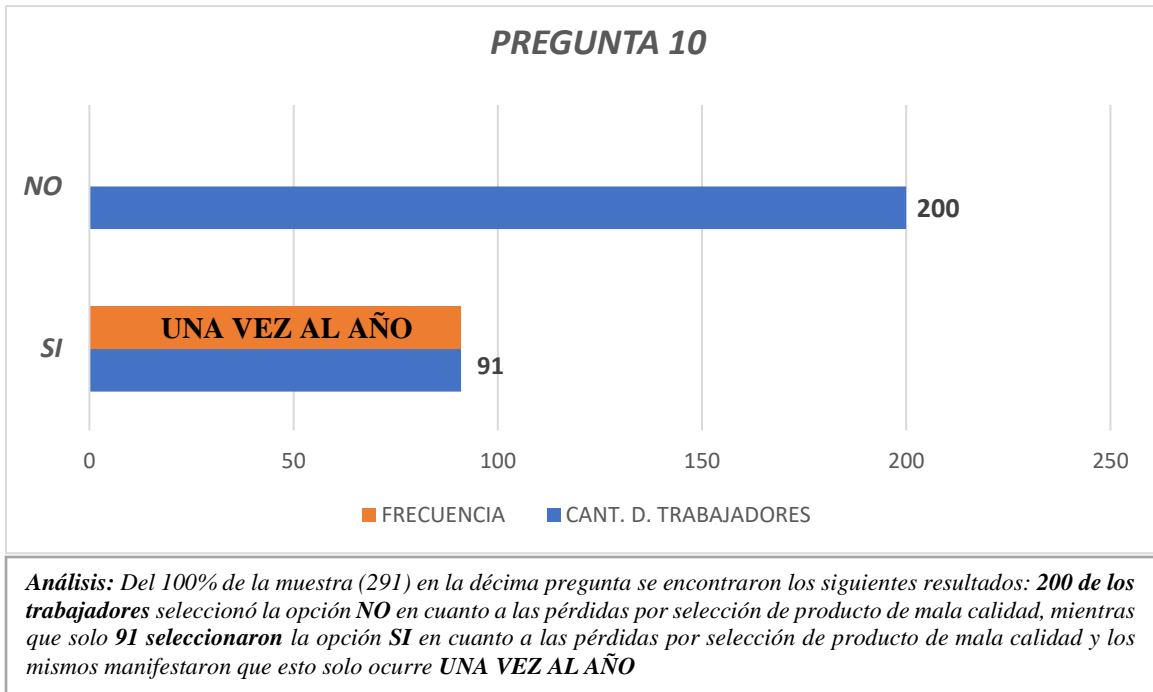
- Esquema de la pregunta n°9



Análisis: Del 100% de la muestra (291) en la novena pregunta se encontraron los siguientes resultados: **281 de trabajadores** seleccionó la opción **SI** en cuanto a las pérdidas de producto por un mal sellado y **los mismos dijeron que esto solo ocurre A VECES**, mientras que solo **10 seleccionaron** la opción **NO** en cuanto a las pérdidas de producto por un mal sellado.

Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

- **Esquema de la pregunta n°10**



Fuente: Seafman S.A. (Elaboración propia)

4.2. Discusión de los Resultados

Los datos que arrojaron las encuestas a los trabajadores serán analizada basado en el cumplimiento de lo manifestado en la entrevista de los jefes de áreas.

Los procesos productivos y las capacitaciones enfocadas en los mismos, tiene una relación que impacta directamente en la productividad de la empresa que los gestiona.

En el caso de la empresa SEAFMAN S.A, se logró identificar gracias a los datos arrojados por la encuesta aplicada a la muestra de estudio escogida para esta investigación que:

- Aunque imparten capacitaciones enfocadas a varias áreas específicas de la empresa, una de ellas se ve más fortalecida y por lo tanto adquiere más fuerza ya que refleja más capacitaciones en los dos últimos años y esta es el área de mantenimiento.
- Dentro de las capacitaciones que se pudieron indagar estaban las siguientes: Control de calidad de alimentos del mar, procesos de cocción de alimentos del mar, procesos de enlatado y/o sellado, sistemas de gestión de calidad, gestión de la producción y

mantenimiento, y según los datos recolectados los trabajadores encuestados calificaron estas capacitaciones, dejándolas en un rango de calificación aceptable y demostrando que su favorita o la más acentuada es la capacitación destinada al área de mantenimiento de la empresa, se decidió preguntar por estos procesos ya que ayudan a la identificación del sentido organizacional de la empresa, determinando si la dirección que están llevando la parte directiva es consecuente con los principios y lineamientos bajo los que se rigen en la institución y dejando en evidencia si el mecanismo de trabajo interno de la empresa cumple a cabalidad con los procesos de producción crítica de la organización empresarial SEAFMAN S.A.

- La mayor parte del grupo de encuestados demostró confiar en que el buen desempeño de sus labores está basado en las bases establecidas gracias a la capacitación oportuna que les brinda la empresa.
- Los encuestados mostraron especial interés por ser capacitados en áreas como control de calidad en alimentos del mar, sin embargo, los otros aspectos también mostraron índices de interés por los encuestados.
- También se puede determinar que el sistema de capacitación que lleva la empresa es efectivo, por lo que, según los datos recolectados, los encuestados manifiestan estar de acuerdo y conformes con dicho proceso y ser informados oportunamente de sus fallas y fortalezas dentro de la empresa.
- Como en todo lugar siempre hay margen de errores, fallas o problemas en este caso la empresa SEAFMAN S.A, según sus trabajadores suele presentar problemas con el buen sellado de sus productos enlatados por un mal ajuste en cuanto a la maquinaria que usan para su elaboración, lo cual les genera pérdidas de productividad sin embargo es algo que ocurre a veces y es controlado de la manera más oportuna apegada a los lineamientos y normativas que manejan la elaboración de productos comestibles. Sin embargo pese a que es un problema por el cual tienen un protocolo de aseguramiento, se debe prestar un mejor cuidado a esta problemática, ya que al suscitarse un mal sellado en el área de enlatado del producto, le ocasiona a la empresa y a los trabajadores una pérdida en el tiempo productivo, porque posterior a la identificación del problema de sellado, se efectúa un proceso de revisión de los productos empacados de manera exhaustiva, para cerciorarse que los “productos

problema” sean reemplazados y también muy aparte del factor tiempo hay pérdida de recursos tanto de la materia prima como de los materiales complementarios como lo son etiqueta y lata del producto, lo que posterior a esto se verá reflejado en pérdidas para la empresa.

- También se dio a establecer en una pregunta que si habían tenido alguna vez problemas con pérdidas a causa de la elección de un producto de mala calidad y en este caso respondieron más de la mitad de los participantes que NO ya que su proceso de selección es riguroso y en el caso infortunado que se de este problema solo ocurre en una escala de una vez al año.

Por lo tanto, es gratificante saber que la empresa SEAFMAN S.A cumple con las normativas internas para un correcto funcionamiento y por ende una eficaz distribución y que sus trabajadores son correctamente capacitados para que se cumplan los mecánicos de producción ejecutando de la manera correcta los procesos críticos que afectan directamente en la productividad de la empresa.

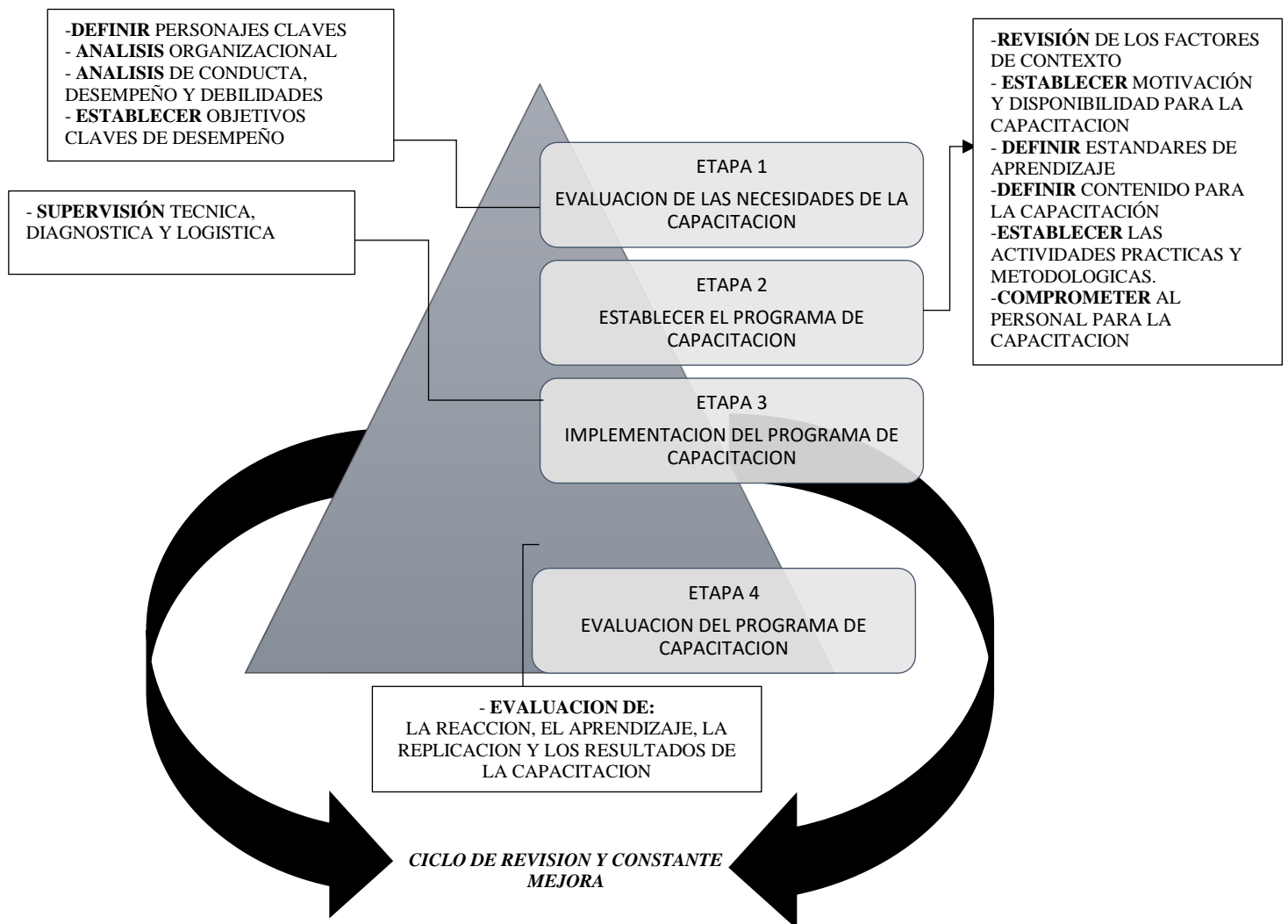
Existiendo de por medio un problema que se puede aportar solución en la empresa, mediante capacitaciones que vayan direccionadas en los procesos de enlatado y/o sellado, para que el personal tenga más precaución y no exista deficiencia en ese ámbito.

CAPITULO 5

5. DISEÑO DE LA PROPUESTA

Al identificar los eslabones fuertes y aquellos con que signos de debilidad en la empresa SEAFMAN S.A, se desarrolló un análisis respectivo de estos datos, para llegar a una propuesta en la que se piensa desarrollar un proceso de capacitación constituido por tres etapas de desarrollo que van a ir destinadas a las áreas de producción de la empresa.

Fig 4. Modelo para la estrategia de una capacitación en la empresa SEAFMAN S.A



Fuente: (Elaboración propia)

DESARROLLO DE LAS ETAPAS DE LA PROPUESTA

Etapa 1: En esta etapa se pondrá como objetivo determinar cuáles son las necesidades que presenta la empresa, con la finalidad de aplicar a esas necesidades una solución pertinente y eficaz. Para hacerlo se debe aplicar procesos de auditoría, evaluaciones de personal, que deberán partir desde las áreas de gerencia hasta la mano obrera de la empresa.

Por lo tanto, en esta etapa se desarrollarán los procesos a partir de:

- Análisis organizacional general
- Análisis de tareas
- Análisis del personal de trabajo

Para determinar los objetivos organizacionales, la competencia empresarial, problemas en el personal y la producción de la empresa.

Etapa 2: Aquí se necesita establecer el rol de la capacitación por lo tanto se empleará un análisis a los objetivos institucionales que maneja la empresa y sobre los cuales se debe regir para obtener los resultados planificados y esperados por la empresa, la motivación es un factor elemental ya que a los capacitados se les debe inculcar un fin por el cual trabajar y determinar que el beneficio no es solo para la empresa, sino que también para ellos mismos como crecimientos personal y profesional en sus labores cotidianas dentro de la empresa. Por lo tanto, los aspectos a tomar en cuenta en esta etapa se regirán en torno a las siguientes características:

- Definir a quienes capacitar
- Definir por qué capacitar a las personas escogidas
- Establecer como se necesita efectuar la capacitación
- Determinar el que capacitar
- Establecer el tiempo de cuando realizar la capacitación y determinar la locación de la misma.

Etapa 3: En esta parte en cuanto ya se enfoca en la aplicación de capacitación, por lo tanto, aquí es donde se determina los métodos mediante los cuales se dará el proceso si serán destinados en áreas gerenciales o en áreas no gerenciales las cuales se caracterizan por tres aspectos:

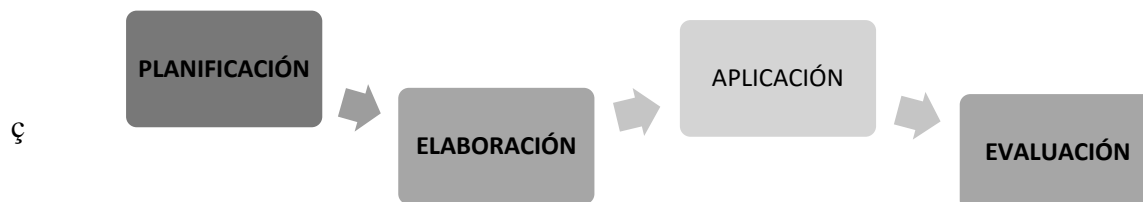
- Capacitación guiada por gerentes online.
- Capacitación guiada por recursos humanos de la empresa.
- Capacitación mixta, es decir tanto en línea como por recursos humanos.

Etapa 4: En cuanto a el último paso que es la evaluación del proceso aplicativo en capacitaciones de la empresa, será la etapa en donde se verán resultados relacionados a:

- Las reacciones que tuvo el personal
- El rango de aprendizaje adquirido por los participantes
- El comportamiento en cuanto a los conocimientos adquiridos
- Y evaluación sobre el rendimiento o resultado que se obtuvo frente a la inversión que se ocupó en la capacitación.

El punto clave de la última etapa radica en que es el apartado para el análisis de los resultados, ya que aquí se podrá ver evidenciado si la capacitación fue efectiva gracias al monitoreo que se le dio al proceso, ver el alcance que tuvo la capacitación gracias a el análisis de la medición de los resultados para luego establecer un cuadro comparativo sobre la situación actual que atraviesa la empresa frente a la situación del último proceso de capacitación que se aplicó. Para después poder deducir cuales fueron los benéficos frente a los costos que demando el proceso de capacitación y así establecer si la dedición fue acertada con resultados positivos o desafortunada con resultados negativos y nada benéficos para la institución.

Fig. 5 Resumen de etapas de la propuesta



Fuente: (Elaboración propia)

PROPUESTA DE MÉTODOS DE CAPACITACIÓN

Grupo	Área de trabajo	Focalización del trabajo	Métodos de capacitación	Resultados esperados
GERENTES/ ADMINISTRADORES	Generan las estrategias, políticas, prácticas y procedimientos para la organización.	Orientación de los procesos de la empresa	Seminarios Y Conferencia	Presentar mejorías en situaciones legislativas, comerciales y de procedimiento interno en la empresa
TÉCNICOS	Encargados del mantenimiento y funcionamiento integro de toda la maquinaria y tecnología que maneja la empresa	Orientación técnica y tecnológica de los procesos de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Seminarios • Conferencia • Cursos educativos 	Mantener actualizado al personal técnico para generar mejores vías para la solución de posibles problemas de la empresa
OPERATIVOS DE LA EMPRESA	Encargados de los procesos de carga, selección, procesamiento, procedimiento de enlatados, almacenamiento y distribución	Ejecución de los procesos de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Seminarios • Conferencia • Cursos educativos 	Incentivar al personal de trabajo a mantener sus conocimientos frescos en cuanto a los sistemas que aplica la empresa y los procedimientos en cada una de sus áreas de trabajo

CAPITULO 6

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.2. Conclusión

Al terminar el análisis del programa de capacitación y la incidencia que se maneja en cuanto a la competitividad dentro de la empresa Seafman, se puede establecer que los trabajadores que se desarrollan bajo sus áreas de competencia si mantienen un nivel adecuado de capacitación pertinente lo cual se ve reflejado en el impacto que tiene la empresa en cuanto a su productividad, lo cual de manera eficiente beneficia a la organización y ayuda a que los trabajadores se adapten con mayor facilidad a los cambios que ejecute la empresa, ya que siempre contarán con el conocimiento pertinente y con las herramientas que les concede la oportunidad de que ejerzan sus funciones correctamente. También se puede establecer que la empresa SEAFMAN S.A guarda especial control en cada una de sus áreas y esto es con la finalidad de seguir distribuyendo sus productos dentro del país y fuera del mismo, lo que se hace evidente en su manejo de los estándares normativos y de control interno de la empresa.

Se pudieron identificar los procesos productivos de la empresa mismos que se desarrollan a cabalidad por los colaboradores internos de la compañía, los factores críticos de la productividad en SEAFMAN S.A tienen un buen engranaje y su trabajo en conjunto hace que las bases y objetivos que se propone la empresa año a año puedan ser cumplidos y en el mejor de los casos superados.

Los trabajadores de la empresa están informados sobre cuáles son sus deberes y como cumplir, pero así mismo están conscientes que sus conocimientos y habilidades están adoctrinados en beneficio del cumplimiento de la productividad de la empresa SEAFMAN S.A.

Una vez analizados los datos recolectados sobre la empresa SEAFMAN y su manejo productivo se desarrolló una propuesta de capacitación para fortalecer las bases ya acentuadas en su desarrollo empresarial, la propuesta se enfoca en mejorar el mecanismo de mantenimiento y productividad aceptado por la empresa.

6.3. Recomendaciones

Pese a que los resultados obtenidos con la encuesta respaldan que la empresa SEAFMAN S.A mantiene estándares adecuados en cuanto a la capacitación interna de los funcionarios que trabajan en sus instalaciones, se sugiere lo siguiente:

- Fortalecer más las condiciones de capacitación para que de esta manera la incidencia crezca y la seguridad de los trabajadores se vea mayormente beneficiada.
- Identificar las falencias de los trabajadores que demostraron inseguridad en cuanto a sus conocimientos y manejo de su trabajo dentro de la empresa para poder potenciar su rendimiento y eliminar su miedo o falta de desenvolvimiento en su área de trabajo.
- Motivar a los trabajadores a que acudan a las capacitaciones para poder mejorar sus habilidades dentro de la empresa.

7. Bibliografía

- Aguilar, A. S. (2001). *Capacitación y Administración de personal*. Mexico: Editorial Limusa.
- Aguilar, S. (2004). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. México: Limusa Noriega Editores.
- Alvarado, M. (8 de Agosto de 2022). Análisis de la capacitación y sus incidencias en la competitividad de la empresa Seafman. (N. Olivo, Entrevistador)
- Ampelio, F. P., & Jimmy, C. A. (2020). Incidencia de la capacitación en el desarrollo de habilidades gerenciales en los gerentes de pequeñas empresas del parque industrial de Villa el Salvador, Lima-Perú. *repositorio de la Universidad Nacional Agraria La Molina*, 1-12.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. Prentice Hall. Mexico : Prentice Hall Hispanoamérica.
- Dihigo, J. G. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Bogota : Ediciones de la U.
- Gómez, A. P. (2018). Incidencia del financiamiento, la capacitación y la competitividad en la rentabilidad de las mypes del sector comercial ferretero del distrito de Iquitos, año 2016. *Repositorio Institucional ULADECH*, 1-115.
- González, F. M. (2015). LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DEL. Colombia, Bogota: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- Gutierrez, M. (12 de ABRIL de 2020). *SUTORI*. Obtenido de <https://www.sutori.com/es/historia/historia-origen-y-evolucion-historica-de-la-empresa--B4FGcLopKHcWk2u3Rz7JAQKG>
- Jeanne C. Meister, M. J. (2000). *Universidades Empresariales. Cómo crear una fuerza laboral de clase mundial*. Colombia: Mc Graw Hil.
- Lila, R. Z., Mercedes, P. H., & Madelyn, R. P. (2017). Capacitación empresarial y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Empresa American Metal S.A.C. del Distrito de Calleria- Pucallpa, 2016. *Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa*, 1-87.
- Martinez., C. M. (2016). *Utl. Obtenido de Capacitacion y desarrollo*:. <https://utel.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/capacitacion-y-desarrollo-personal/#:~:text=Capacitaci%C3%B3n%20de%20desarrollo%20de%20person>.
- MONGE, F. M. (2015). PROPUESTA DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA EL ÁREA DE TESORERIA DE LA EMPRESA SEAFMAN SOCIEDAD ECUATORIANA DE ALIMENTOS Y FRIGORÍFICOS MANTA C.A. 2015". *repositorio de la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL*, 1-90.
- Montero, X. (s.f.). *La visión de tres empresarias empuja a la industria pesquera*. <https://www.revistalideres.ec/lideres/vision-tres-empresarias-empuja-industria.html>.

- Orozco Francia, A. (2017). *El impacto de la capacitación*. Mexico, D.F, Mexico : Editorial Digital UNID.
- Palladino, E. -L. (1998). *Administración organizacional: calidad-capacitación-evaluación*. Buenos Aires, Argentina: Espacio Editorial.
- Porter, M. E. (1991). *VENTAJA COMPETITIVA "CREACION Y SOSTENIMIENTO DE UN DESEMPEÑO SUPERIOR"*. Buenos Aires, Argentina: REI Argentina S.A.
- RAE. (2021). *Asociación de academias de lengua española*. Obtenido de Asociación de academias de lengua española: <https://dle.rae.es/programa?m=form>
- Sanchez, X. (2020). *emprenderalia magazine*. Obtenido de <https://www.emprenderalia.com/como-debe-ser-una-empresa-moderna-del-siglo-xxi-segun-rodolfo-carpintier/#:~:text=Y%20qu%C3%A9%20es%20la%20empresa,proyectos%20lo%20m%C3%A1s%20alto%20posible>.
- Seafman. (2019). SEAFMAN. *La nación*, Obtenido de: <https://lanacion.com.ec/seafman/>.
- Tamez, A. &. (2009). *Impacto de la capacitación en una empresa del ramo*. International Journal of Good Conscience.
- Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación (administración, economía, humanidades)- (Tercera Edición)*. Colombia : Pearson.
- Velázquez González, A. E., & Peinado Camacho, J. (2010). Propuesta de un programa de capacitación para el personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto Politécnico Nacional: un estudio de caso, el centro de investigación e innovación tecnológica. *Scielo*, 1-14.
- Velázquez, K. S. (2017). *Muestreo probabilístico y no probabilístico*. obtenido de <https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-y-no-probabilistico/>.
- William B. Werther, K. D. (2007). *Administración de personal y de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Yambay, L., & Aracely, G. (2016). Diseño y elaboración de la planificación estratégica y su incidencia en la competitividad en el Centro de Capacitación Ocupacional Charlotte English School & ILVEM Internacional de Riobamba, provincia de Chimborazo, durante el primer semestre de 2015. *repositorio de dspace.epoch*, 1-163.
- Zacarías, M. R. (2015). Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa (2013). *In Crescendo*.

Anexos

Facultad de Ciencias Administrativas - Carrera administración de empresas

Entrevista: Proyecto de Titulación.

La presente entrevista va direccionada hacia los jefes de las áreas de la empresa Seafman, radicada en la Ciudad de Manta,

Tema del proyecto: “Análisis de la Capacitación y su incidencia en la competitividad de la empresa Seafman”.

Objetivo general: Analizar los procesos de capacitación y su impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN.

Objetivo específico: **Identificar** los procesos productivos que podrían generar un mayor impacto en la productividad de la empresa SEAFMAN S.A

Autora: Nahomy Olivo Quiroz

1. ¿Con cuantas áreas cuenta la empresa?

2. ¿Cuáles son los procesos críticos que más afectan directamente a la productividad de la empresa?

3. ¿Por qué considera crítico a este/estos proceso(s)?

4. ¿Cuándo se elaboran los planes anuales de capacitación de la empresa, ¿Le han consultado sus necesidades de capacitación para esos procesos críticos?

5. ¿Qué tipo de capacitaciones se deberían dar al personal que trabaja en los procesos críticos?



6. Considera que, si el personal de los procesos críticos es capacitado en estos temas, ¿Cómo mejoraría la productividad de la empresa?

8. ¿Se han dictado capacitaciones para el personal de estos procesos críticos en el último año?

Document Information

Analyzed document	TESIS FINAL Alisson Olivo(15 de agosto) Ultima Entrega.pdf (D143055476)
Submitted	2022-08-18 22:45:00
Submitted by	
Submitter email	e1311344293@live.ulearn.edu.ec
Similarity	4%
Analysis address	rodrigo.cevallos.ulearn@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ / TESIS CRISTHIAN CHICA final.docx Document TESIS CRISTHIAN CHICA final.docx (D111761435) Submitted by: oscar.calderon@uleam.edu.ec Receiver: oscar.calderon.ulearn@analysis.arkund.com	 2
W	URL: https://lanacion.com.ec/seafman/ Fetched: 2022-08-18 22:45:00	 1
W	URL: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/21274/1/64617_1.pdf Fetched: 2021-07-24 00:12:12	 2

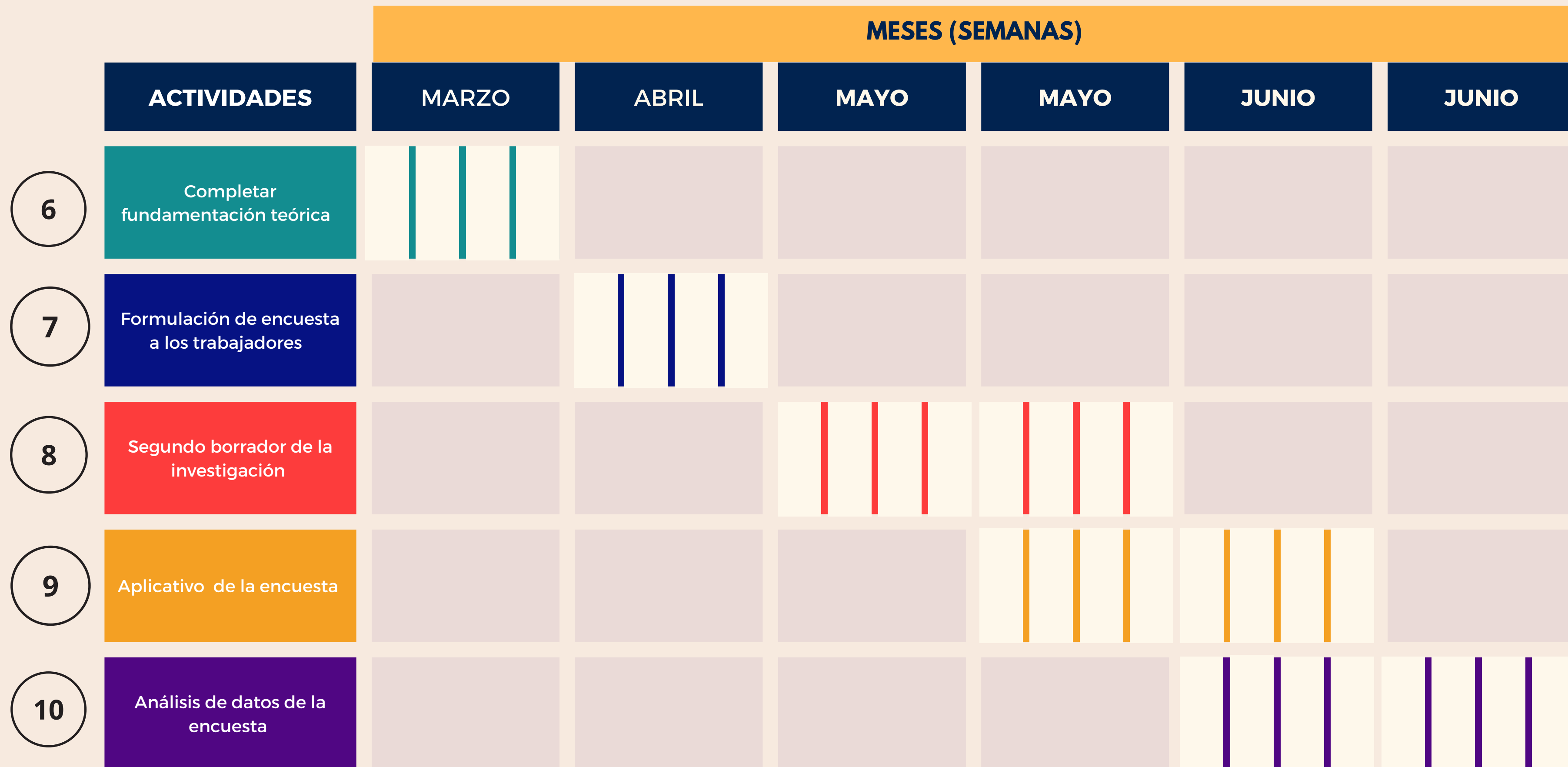




CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

		MESES (SEMANAS) 2021-2022					
ACTIVIDADES		NOVIEMBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
1	Plan de trabajo tutor- tutoriado	■					
2	Objetivos de la investigación		■				
3	Primer borrador de la investigación			■	■		
4	Aplicativo de entrevista				■	■	
5	Análisis de la entrevista					■	■

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

