



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
COMERCIALES**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE: INGENIERIA COMERCIAL**

TÍTULO DEL PROYECTO

**“IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE 56 HORAS
ANUALES A LOS CONTROLADORES DEL ÁREA DE LLENADO DEL INGENIO
AZUCARERO VALDEZ DEL CANTÓN MILAGRO”**

AUTORES:

**DIANA GUIN MUÑIZ
HUGO SILVA GARCIA**

MILAGRO, ABRIL 2013

ECUADOR

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL ASESOR

En mi calidad de Tutor de proyecto de investigación nombrado por el Consejo Directivo de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comercial de la Universidad Estatal de Milagro.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de tesis de grado con el título **“Implementación de un Programa de Capacitación de 56 horas anuales a los controladores del Área de Llenado del Ingenio Azucarero Valdez del Cantón Milagro”**. Presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al Título de Ingeniería Comercial

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Milagro, Abril del 2013

Presentado por los egresados:

Edison Hugo Silva García

C.I. 0917113912

Diana Carolina Guin Muñiz

C.I. 092700434-1

TUTOR:

MAE CLAUDIANA ROBALINO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Nosotros: Egr. Edison Hugo Silva García y Diana Carolina Guin Muñiz, por medio de este documento, entregamos el proyecto; **“Implementación de un Programa de Capacitación de 56 horas anuales a los controladores del Área de Llenado del Ingenio Azucarero Valdez del Cantón Milagro”**, del cual nos responsabilizamos por ser los autores del mismo y tener la asesoría personal de la MAE Claudiana Robalino.

Milagro, Abril del 2013.

Edison Hugo Silva García
C.I. 0917113912

Diana Carolina Guin Muñiz
C.I. 092700434-1

CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de Ingeniería Comercial otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTIFICA	[]
DEFENSA ORAL	[]
TOTAL	[]
EQUIVALENTE	[]

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PROFESOR DELEGADO

PROFESOR SECRETARIO

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la oportunidad de retomar y concluir este periodo de estudio, por darme la energía e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas y situaciones que me apoyaron y me permitieron continuar y concluir este propósito.

A mis padres, por ser la fuente constante de apoyo, comprensión e infinito amor, que me han llevado por el camino correcto de la vida.

A mi esposa por su abnegación y por creer en mí.

A mis hijos, Hugo y Samantha quienes son el motor y la razón de mi superación personal y profesional para que mi esfuerzo y logros les sirvan de ejemplo a lo largo de toda su vida.

Edison Hugo Silva García

DEDICATORIA

A DIOS por darme sabiduría y entendimiento para poder saber utilizar los conocimientos aprendidos todo este tiempo.

A mi Mamá, fuente de inspiración y entrega constante, por ser la persona que me ha enseñado a enfrentar con madurez y responsabilidad los obstáculos que se presentan a lo largo del camino.

A mi Papá, por ser mi ejemplo de carácter y fortaleza a lo largo de toda mi vida.

A mi familia, por ser mi apoyo en los momentos de consternación.

Y dedico esta tesis con un amor infinito a mi Abuelo, el Sr. Manuel Elías Muñiz Pluas, que aunque ya no esté junto a mí, dejó huellas imborrables al enseñarme y demostrarme en vida que todo lo que ser humano se proponga, con esfuerzo, sacrificio y entrega lo podrá conseguir. Gracias por ser mi ejemplo de Vida.

:

Diana Carolina Guin Muñiz

AGRADECIMIENTO

A todo el personal docente de la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Estatal de Milagro, en especial a los que intervinieron en mi formación académica.

A la Cía. Azucarera Valdez en especial al Departamento de Gestión y Talento Humano y al departamento de Cosecha, por facilitar la información y medios necesarios para la elaboración de este trabajo.

Al MSc. Cesar Maldonado Cevallos, Director del Departamento de cosecha de la Cía. Azucarera Valdez, por su gran apoyo y amistad sincera.

Edison Hugo Silva García

AGRADECIMIENTO

A DIOS por iluminar mi mente para poder realizar este proyecto, a los diferentes maestros que a lo largo de todos los periodos de estudio, fueron fuente de excelencia e inspiración para seguir luchando por las metas planteadas desde el inicio.

A la Universidad Estatal de Milagro, ya que ella nos abrió las puertas para poder escoger los sueños que un futuro se convertirían en realidad.

A todas las personas que de una u otra forma estuvieron a mi lado en todas las etapas de este proceso, gracias por ser un apoyo incondicional, gracias por enseñarme aprender que todo lo que nos proponemos con fe, en un futuro con esfuerzo se cosecha frutos positivos.

Diana Carolina Guin Muñiz

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Máster

Jaime Orozco Hernández

RECTOR DE LA UNEMI

Señor rector el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue el **“Implementación de un Programa de Capacitación de 56 horas anuales a los controladores del Área de Llenado del Ingenio Azucarero Valdez del Cantón Milagro”**, y que corresponde a la Unidad Académica de Ciencias de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Milagro, Abril del 2013

Edison Hugo Silva García
C.I. 0917113912

Diana Carolina Guin Muñiz
C.I. 092700434-1

INDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Carátula.....	i
Aceptación por el tutor.....	ii
Declaración de autoría de la investigación.....	iii
Certificación de la defensa.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vii
Cesión de los derechos del autor.....	ix
Índice general.....	x
Resumen.....	xviii
Abstract.....	xix
Introducción.....	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.1.1. Problematización del Problema.....	3
1.1.2 Delimitación del Problema.....	4
1.1.3 Formulación del Proyecto.....	4
1.1.4 Sistematización del problema.....	5
1.1.5 Determinación del problema.....	5
1.2 Objetivos.....	5
1.2.1 General.....	5
1.2.2 Específicos.....	5
1.3 Justificación.....	6

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

	Pág.
2.1 Marco teórico.....	7
2.1.1 Antecedentes históricos.....	7
2.1.2 Antecedentes referenciales.....	11
2.1.3 Fundamentación.....	13
2.2 Marco legal.....	61
2.3 Marco conceptual.....	68
2.4 Hipótesis y variables.....	70
2.4.1 Hipótesis General.....	70

2.4.2 Hipótesis Particulares.....	70
2.4.3 Variable Independientes y Dependiente.....	71
2.4.4 Operacionalización de las variables.....	72

**CAPITULO III
MARCO METODOLÓGICO**

	Pág.
3.1 El tipo y diseño de la investigación y su perspectiva general.....	73
3.2 Población y muestra.....	74
3.2.1 Característica de la población.....	74
3.2.2 Delimitar la población.....	74
3.2.3 Tipo de muestra.....	74
3.2.4 Tamaño de la muestra.....	74
3.2.5 Proceso de selección.....	74
3.3 Métodos y técnicas.....	74
3.3.1 Métodos teóricos	75
3.3.2 Métodos empíricos	75
3.3.3 Técnica e instrumento.....	75
3.4 El procesamiento estadístico de la información.....	75

**CAPITULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

	Pág.
4.1 Análisis de la situación actual.....	77
4.2 Análisis comparativo, evolución tendencia, perspectiva y perspectiva.....	78
4.3 Resultados.....	90
4.4 Verificación de la hipótesis.....	91

**CAPITULO V
PROPUESTA**

	Pág.
5.1 Tema.....	92
5.2 Justificación.....	92
5.3 Fundamentación.....	93
5.4 Objetivos.....	97
5.4.1Objetivo general de la propuesta.....	97
5.4.2Objetivos específicos.....	97
5.5 Ubicación.....	97

5.6 Factibilidad.....	98
5.7 Descripción de la propuesta.....	109
5.7.1 Actividades.....	119
5.7.2 Recursos análisis financiero.....	120
5.7.3 Impacto.....	129
5.7.4 Cronograma.....	131
5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta.....	131
Conclusiones.....	132
Recomendaciones.....	133

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	
Beneficios.....	20
Cuadro 2.	
Operacionalización de las variables.....	72
Cuadro 3.	
Lineamiento del trabajo de campo.....	76
Cuadro 4.	
Desperdicio de la materia prima.....	78
Cuadro 5.	
Conocimientos técnicos de los controladores.....	79
Cuadro 6.	
Tiempo de capacitación.....	80
Cuadro 7.	
Actualización de conocimientos.....	81
Cuadro 8.	
Capacitaciones en relación a la labor que realizan los controladores.....	82
Cuadro 9.	
Nivel de capacitación de los controladores.....	83
Cuadro 10.	
Clima laboral de los trabajadores.....	84
Cuadro 11.	
Interés en adquirir nuevos conocimientos.....	85
Cuadro 12.	
Horario de capacitación.....	86
Cuadro 13.	
Disposición física y mental del trabajador en las capacitaciones.....	87
Cuadro 14.	
Verificación de Hipótesis.....	91
Cuadro 15.	
Manual de funciones de los controladores.....	100
Cuadro 16.	
Programa de capacitación del Departamento de Llenado del Ingenio Valdez (2012)..	110

Cuadro 17.	
Programa de capacitación del Departamento de Llenado del Ingenio Valdez propuesto....	113
Cuadro 18.	
Indicadores de Capacitacion	114
Cuadro 19.	
FODA.....	115
Cuadro 20.	
Estrategia ofensiva.....	116
Cuadro 21.	
Estrategia defensiva.....	117
Cuadro 22.	
Matriz FO-FA-DO-DA.....	118
Cuadro 23.	
Gastos antes propuesta.....	120
Cuadro 24.	
Costos que se generaría implementada la propuesta.....	121
Cuadro 25.	
Equivalencia de Caña Apañada-caña en estado natural.....	119
Cuadro 26.	
Desperdicio real.....	122
Cuadro 27.	
Costos incurridos por el desperdicio.....	123
Cuadro 28.	
Desperdicio pronosticado.....	124
Cuadro 29.	
Costos incurridos en la propuesta.....	125
Cuadro 30.	
Flujo de caja operativo.....	126
Cuadro 31.	
Flujo de caja de financiamiento.....	127

Cuadro 32.	
Inversión de la propuesta.....	128
Cuadro 33.	
Tabla de amortización.....	128
Cuadro 34.	
Índices financieros.....	129

ÍNDICE DE GRÁFICO

Grafico 1.	
Desperdicio de la materia prima.....	78
Grafico 2.	
Conocimientos técnicos de los controladores.....	79
Grafico 3.	
Tiempo de capacitación.....	80
Grafico 4.	
Actualización de conocimientos.....	81
Grafico 5.	
Capacitaciones en relación a la labor que realizan los controladores.....	82
Grafico 6.	
Nivel de capacitación de los controladores.....	83
Grafico 7.	
Clima laboral de los trabajadores.....	84
Grafico 8.	
Interés en adquirir nuevos conocimientos.....	85
Grafico 9.	
Horario de capacitación.....	86
Grafico 10.	
Disposición física y mental del trabajador en las capacitaciones.....	87

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1.	
Proceso de siembra.....	47
Figura 2.	
Aplicación de madurador.....	48
Figura 3.	
Quema de caña (cantero).....	49
Figura 4.	
Corte de caña.....	49
Figura 5.	
Alce y transportación de caña cortada (Manual o mecánica).....	50
Figura 6.	
Requema de Caña de Azúcar.....	51
Figura 7.	
Recepción de caña.....	51
Figura 8.	
Molienda.....	52
Figura 9.	
Evaporación y Clarificación de caña de azúcar.....	53
Figura 10.	
Cristalizadores.....	54
Figura 11.	
Diagrama General de Flujo del Proceso de Fabricación del Azúcar.....	56
Figura 12.	
Clasificación de desperdicios.....	59
Figura 13.	
Mapa de ubicación.....	98

RESUMEN

El proyecto se enfocó en el área de Llenado del Ingenio Valdez del cantón Milagro, la problemática que se identificó en la formulación del problema, es el escaso conocimiento técnico de los controladores de llenado en el alto desperdicio de la materia prima, por ello se estableció información relacionada al tema planteado, con el fin de fundamentar el marco teórico. Posteriormente se planteó varias hipótesis las mismas que fueron conceptualizadas y medidas a través de indicadores, con el objeto de corroborar las incógnitas se consideró necesario la utilización de una encuesta dirigida al talento humano y una entrevista a los supervisores del área de llenado, la información recabada en el proceso de campo permitió conocer que el personal no es capacitado de forma constante, y las veces que lo han sido se ha tratado de temas no relacionados directamente con la labor que realizan, tanto los encuestados y entrevistados consideran que se efectúen adiestramientos con argumentos técnicos en el trabajo que se realiza en el área de llenado. Motivo por el cual se planteó la siguiente propuesta “Implementación de un programa de capacitación a los trabajadores del área de llenado del Ingenio Valdez del Cantón San Francisco de Milagro”. El desarrollo de esta propuesta se enfocó en determinar la cantidad de desperdicio que se efectúan en los meses de zafra del Ingenio Valdez, se comprobó que el desperdicio asciende a 8 toneladas diarias, de las cuales se puede recuperar 4 con la implementación de esta idea, esto permitirá la obtención de ingresos considerables que servirán para capacitar al talento humano, conforme el plan de capacitación que está establecido en el capítulo cinco. Para complementar este trabajo se efectuó un análisis financiero donde se expresa con exactitud la materia prima desperdiciada y recuperadas, tanto en cantidad como en dólares, estableciendo los beneficios que recibirá la empresa aplicando esta propuesta.

ABSTRACT

The project focused on the filling area of the canton of Ingenio Valdez de Milagro, the problems identified in the formulation of the problem is the lack of technical knowledge of drivers filling in the high wastage of raw materials therefore established information related to the issue raised, in order to substantiate the theoretical framework. Later the same raised several hypotheses that were conceptualized and measured through indicators, in order to corroborate the unknowns was considered necessary to use a survey of human talent and an interview supervisors filling area, the information gathered field in the process allowed us to know that the staff is not trained consistently, and the times I have been treated for issues not directly related to the work of both respondents and interviewees consider arguments are made trainings technical work being done in the filling area. Why is posed the proposal "Implementing a training program for workers in the filling area of the Canton of Ingenio Valdez San Francisco of Milagro". The development of this proposal is focused on determining the amount of waste that are conducted in the months of harvest of Ingenio Valdez, it was found that the waste amounts to 8 tons per day, of which four can be recovered with the implementation of this idea, this will allow obtaining substantial revenues that will serve to train the human talent, under the training plan is established in chapter five. To complement this work was carried out a financial analysis which expresses exactly wasted raw materials and recovered, both in quantity and dollars, establishing the benefits that the company will apply this proposal.

INTRODUCCIÓN

El material que cae de los camiones que transportan la caña de azúcar desde su lugar de corte hasta el Ingenio Azucarero Valdez es considerado como uno de los más grandes problemas que ha existido en esta región, azucarera por excelencia. El llenado desmedido de caña en los camiones que transportan la materia prima ocasiona que grandes cantidades de caña de azúcar caigan al suelo en primer lugar en la parte exterior de la ciudad, segundo en los caminos de acceso, y en las calles de la ciudad de Milagro en la que se agudiza esta situación; provocando malestar en la ciudadanía y ocasionando también pérdidas económicas a la empresa.

El diagnóstico de la preparación de los controladores de llenado es importante porque al entregar los adecuados conocimientos técnicos que les permitan reducir la cantidad de desperdicios aumenta la calidad de su labor diaria, lo cual se ve reflejado directamente en la productividad de la empresa.

El objetivo primario de la investigación es demostrar la necesidad de implantar cursos, talleres y seminarios de capacitación en el Área de Campo, Departamento de Cosecha, y en el de Despacho, para disminuir su desperdicio en el traslado hacia la fábrica donde será sujeto al proceso para la elaboración del azúcar.

La estrategia aplicada contribuirá a detectar las falencias dentro del departamento de campo en relación al conocimiento técnico, con el cual mejorará directamente el llenado de los camiones que transportan la materia prima, permitiendo que los niveles de llenado no traspasen los límites previstos, para evitar que la caña de azúcar caiga sobre las calles y caminos de la ciudad de Milagro.

No existe al interior del Ingenio Azucarero Valdez, ni en las universidades de la ciudad de Milagro, una tesis o estudio que contemple temática parecida al que motiva esta investigación; es la primera vez que se propone una investigación dedicada al problema del desperdicio de la materia prima en las vías para la elaboración de azúcar, ocasionado por la preparación técnica que tienen los controladores de llenado del Ingenio Azucarero Valdez.

Se implementará el sistema de talleres, cursos y seminarios constantes de capacitación Técnica, para asistir en forma especial a los controladores de llenado que origina la problemática.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Problematización

Todo proceso de transformación de materia prima produce desperdicios de la misma, los cuales afectan directamente a la producción de una empresa y a sus ingresos y en una Agroindustria como lo es el Ingenio Azucarero Valdez no es la excepción; con el propósito de mejorar continuamente para ser competitivos, es importante reducir los costos, en este caso de los desperdicios, que son generados por un mal control de las labores de llenado de camiones, específicamente del área de despacho del Ingenio; he aquí el motivo de diagnosticar la incidencia que tiene el conocimiento técnico de los controladores de llenado sobre el proceso de esta labor que produce el desperdicio de materia prima en las vías del Cantón Milagro.

También observamos que el ingenio cuenta con un escaso sistema de capacitación, las mismas que son inconstantes e inadecuadas, no propias para su área lo que lleva a tener limitadas herramientas para realizar una correcta supervisión; por otra parte, es notable que el clima laboral es poco favorable para el estudio al no diferenciar y motivar a los trabajadores que plasmen los conocimientos recibidos en su área de trabajo, lo que da como resultado el poco interés de adquirir nuevos conocimientos.

En la misma magnitud las extenuantes jornadas laborales al que están expuestos estos trabajadores conllevan al cansancio físico y mental, lo que es negativo para la asimilación de los conocimientos impartidos en las capacitaciones.

Todo esto nos conduce a una etapa en donde el escaso o bajo conocimiento técnico del controlador de llenada de los camiones, produce el desperdicio de materia prima, que lleva a una afectación en la producción de la empresa que nos hace menos competitivos en el mercado mundial.

Pronóstico

Si los problemas antes mencionados continúan suscitándose, las consecuencias para la empresa, serían graves, ya que disminuirían notablemente la producción de azúcar y derivados, lo cual no permitiría el cumplimiento de las metas propuestas en este año 2012 y por ende las propuestas en el plan estratégico fijado al año 2015.

Control del Pronóstico

La implantación de una campaña de capacitación a las áreas involucradas, proporcionarán el suficiente conocimiento técnico de las labores de control de llenado y por ende mejorará la productividad del personal de trabajo y la empresa. C

1.1.2 Delimitación del problema

La presente investigación será aplicada en el Área de Campo, Departamento de Cosecha del Ingenio Azucarero Valdez, institución emblemática que se encuentra situada en:

País: Ecuador

Provincia: Guayas

Cantón: Milagro

Calles: García Moreno y Roberto Astudillo

Área: Agroindustrial, Administrativa-Recursos Humanos

1.1.3 Formulación del problema

¿De qué manera incide el conocimiento técnico en los controladores de llenado en el desperdicio de materia prima de la Compañía Azucarera Valdez en las vías del cantón Milagro del año 2012?

1.1.4 Sistematización del problema

¿Cómo el escaso sistema de capacitación limita las herramientas para realizar una adecuada supervisión?

¿Cómo afecta que las capacitaciones sean inadecuadas en los conocimientos de los controladores de llenado?

¿De qué manera incide el clima laboral en el poco interés de adquirir nuevos conocimientos?

¿Cuál es la incidencia de las extenuantes horas de trabajo de los controladores de llenado con su cansancio físico y mental al momento de recibir las capacitaciones?

1.1.5 Determinación del tema

Diagnóstico de preparación técnica de los controladores de llenado de camiones en el desperdicio de materia prima del Ingenio Azucarero Valdez en las vías del cantón Milagro, en el año 2012.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Analizar los factores que ayuden a mejorar el conocimiento técnico de los controladores de llenado, mediante evaluaciones técnicas para determinar el desperdicio de materia prima del Ingenio Azucarero Valdez en las vías del cantón Milagro en el año 2012.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Evaluar las necesidades técnicas del cargo de controlador de llenado para analizar si cumplen con el perfil del mismo.
- Comparar el sistema de capacitación actual con los conocimientos necesarios impartidos en los controladores de llenado con el fin de analizar los resultados.
- Determinar los factores que originan el clima laboral de los controladores de llenado con el fin de estudiar por qué se ocasionan.

- Cuantificar el número diario de horas laboradas por los controladores de llenado con el propósito de determinar el porcentaje de horas suplementarias.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Desde sus inicios la empresa Azucarera Valdez a tratado de mantenerse en los primeros puestos de producción y comercialización de Azúcar, para lo cual con el pasar de los años mediante un mejoramiento continuo ha logrado depurar muchas de sus labores, pero hemos podido observar el constante desperdicio de materia prima en las vías del Cantón Milagro, lo que origina una perdida productiva y económica de la empresa, es evidente un problema en los conocimientos técnicos de los controladores de llenado y para que ellos puedan ser más productivos en su labor y disminuir al máximo los desperdicios ocasionados por su mal desempeño.

Mediante el diagnóstico de su preparación estableceremos la proporción de las herramientas de conocimiento adecuadas y la verdadera necesidad de cada una de ellas, todo esto en una forma oportuna y constante y de cómo inciden en el desperdicio de la materia prima.

Es importante establecer que la mayor falencia es que no halla la promoción de un clima favorable para el estudio o capacitación al no existir incentivos que promuevan a la asistencia y al mejor aprovechamiento de capacitaciones.

La investigación se justifica, en el momento en que se esquematiza y analiza la problemática, para beneficiar no solamente a la empresa, sino al mejor accionar de los controladores de llenado en su desempeño laboral, además de promover una interacción de calidad y calidez dentro de su entorno.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes Históricos

Los antecedentes históricos serán redactados en base a teorías que van desde la antigüedad a nivel mundial y su desarrollo sobre el tema de la capacitación, se establecerá información a nivel nacional y local para una mejor comprensión de los que se está fundamentando.

En el tiempo de las civilizaciones antiguas, como Egipto y Babilonia, la capacitación era organizada para mantener un número adecuado de artesanos. La leyes del Código de hummurabi hacían cita a la solicitud para que los artesanos, adiestren en sus artes oficios a los jóvenes. En Roma algunos artesanos eran esclavos, luego organizaron en la Collegia con el propósito de conservar activas las normas de sus artes y oficios.

En el siglo XII, con la creación de gremios de artesanos, éstos controlaban y avalaban la destreza y la capacitación de cada uno de los recién integrados, supervisando la calidad, las herramientas y los métodos usados en el trabajo, y normalizando las condiciones de empleo de cada sector de artesanos de una urbe. Los gremios eran encaminados por el maestro artesano, y por los recién llegados se formaban luego de un período de capacitación como meritorios, la cual perduraba de cinco a siete años. Al maestro no le era permitido mantener más principiantes de los que él conseguía capacitar en manera efectiva: el aprendiz era reconocido como

maestro artesano luego de que perfeccionaba toda la capacitación y experimentaba su habilidad por medio de un examen práctico.

La revolución industrial que se originó en Europa a finales del siglo XVIII incitó grandiosos cambios en el ámbito comercial y en las estructuras sociales. Las principales características de la revolución industrial, es decir, el paso de la capacidad y la energía humanas del hombre a la máquina tuvieron formidables resultados en la administración.

El método de la capacitación fue alterado por la revolución industrial; ahora el talento humano con poca experiencia podía manipular las máquinas y, en consecuencia, los gremios principiaron a decaer. Más tarde, cuando el proceso industrial suplió al proceso doméstico, equiparó a los aprendices induciendo un nuevo tipo de aprendizaje, donde el dueño de la maquinaria era también el propietario de la factoría, y el aprendiz, después del tiempo de capacitación, se cristianizaba en un trabajador de ella.

Durante al siglo XII la capacitación llevo a Estados Unidos, en donde desempeñó un papel menos significativo que en Europa, sobre todo porque entre los inmigrantes a este país venía un gran número de trabajadores expertos.

Cabe indicar que entre Debemos indicar que en las dos guerras sufridas en este siglo dieron lugar a las técnica de entrenamiento y capacitación intensiva, cuyos métodos se han ajustados a otros campos de la acción humana, especialmente de la industria.

La labor de la capacitación se empezó a entender en el año de 1940, considerándose que debía ser función reglamentada y organizada, en la cual la figura del profesor adquiere especial importancia. (RODRIGUEZ, 2007)

“En el año de 1970 en México la Ley Federal de trabajo instituye como obligación de las empresas el capacitar a sus empleados, en 1977 la capacitación para el trabajo

se convierte en un derecho para el empleado, en 1978 se produce el procedimiento de capacitación y desarrollo.” (RODRIGUEZ, 2007)

La división de trabajo en la propia fábrica propicia que los empleados estén en contacto continuo, ya que la producción es resultado de la labor de una gran cadena de obreros que no hacen todas las actividades de la producción de un bien o servicio, si no que participan sólo en parte, y al ejecutarlo ponen en evidencia la necesidad del trabajo especializado de cada uno del proceso productivo. Esta necesidad de especialización sobrepasa la importancia de la instrucción y el aprendizaje del personal en los diversos niveles de la organización con el fin de incrementar su efectividad.” (RODRIGUEZ, 2007)

El sector industrial en el Ecuador

La industria manufacturera, después del comercio, es el sector que más aporta a la economía del país; su contribución al producto interno bruto nacional es alrededor del 14%, numerosas de estas empresas necesitan mantener a su personal altamente calificado, para lograr ser más competitivos.

“La capacitación laboral en el Ecuador en donde existe una multiplicidad de oferentes tanto privado como público. A nivel público se puede citar, de manera relevante, al Servicio de Capacitación Profesional (SECAP), a los institutos de educación superior y a los colegios técnicos, que están bajo el control del Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo y Empleo. En el sector privado, operan institutos de educación superior, colegios técnicos, fundaciones, ONG’s, Cámaras y la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

Esta alta gama de oferentes genera una gran esparcimiento de esfuerzos y recursos, haciendo imposible contar con una oferta de alta calidad; no obstante, no se halla información que permita comprobar la eficacia y eficiencia del sistema actual a fin de relacionar la evolución de la capacitación laboral con la del mercado de trabajo; firmemente no se conoce de qué manera y hasta qué grado la capacitación se ajusta a las necesidades de la demanda de calificaciones.

Desde los principios de las décadas de los 60 años hasta los 80 del siglo pasado, la capacitación laboral en el Ecuador fue un tema propio del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional “SECAP” y en la práctica se oprimió a los servicios ofrecidos por esta entidad, cuya creación respondió al llamado “modelo latinoamericano de instituciones de formación profesional”, financiadas mediante una contribución parafiscal de destinación específica a manera de un porcentaje del monto de la nómina laboral de las empresas y tramitada por mecanismos tripartitos.

El SECAP vivió épocas exitosas hasta finales de los años 80, pero desde entonces sufrió un serio proceso de quebranto institucional que, como lo manifiesta el consultor internacional Jaime Ramírez Guerrero en la Propuesta de Reestructuración del SECAP, en el marco de un Sistema Nacional de Capacitación y Formación. En términos generales, la operación del SECAP actualmente se puede caracterizar como el sostenimiento de una oferta rutinaria, establecida por su capacidad situada, y reconociendo a una demanda sincera, sin obedecer a una perspectiva estratégica en términos de sectores económicos, grupos de población o particularidades de capacitación.

A finales de los 90, ante la emergencia de nuevas modalidades de inserción en el Ecuador en la economía internacional, surtieron en las instancias de diálogo social tripartito y en los círculos interesados en la modernización del estado ecuatoriano, iniciativas dirigidas a la modernización del SECAP en el marco de una institucionalización más flexible y diversa de capacitación laboral.

En ese esfuerzo han trabajado varias solicitudes nacionales e internacionales; sin embargo, no hay evidencia de que las recomendaciones hayan sido tomadas en cuenta.

Cabe nombrar que el gobierno ecuatoriano, mediante decreto No. 1821 de septiembre de 2001, creó el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (CNCF), como órgano regulador, coordinador, impulsador y facilitador de las actividades de capacitación y formación profesional del país.

Según el decreto se encomienda al CNCF la formulación de políticas, normas y procedimientos, la definición de estrategias y la ejecución de acciones que regulen, faciliten, impulsen y fortalezcan la capacitación y formación profesional en el país. Su trabajo está relacionada con la evaluación y registro de centros de capacitación y el financiamiento de acciones de capacitación destinadas a los trabajadores que dependen de un empleador que aporta regularmente al Consejo por intermedio del IESS.” (VINUEZA ALARCON, 2011)

Cantón Milagro

La compañía Azucarera Valdez fue fundada en 1884 por Rafael Valdez Cervantes, fundada en 1922 y a partir de 1996 Consorcio Nobis dirige sus destinos hasta la actualidad. En la época de zafra 3.000 personas aproximadamente conforman su fuerza de trabajo, siendo la mayor empresa generadora de empleo en el cantón Milagro y sus alrededores. Con su labor productiva genera fuentes directa se indirectas de trabajo a más de 20.000 familias. (GRANDES EMPRENDEDORES, 2011)

En el lapso de la última década con el fin de ser más competitivos y poderse mantener en los primeros lugares en producción de azúcar en el Ecuador la compañía a llevo a cabo varios programas de capacitación logrando en el año 2011 se capacita a más de 2.482 trabajadores en diferentes áreas de la empresa, con un total de 54.308 horas y un promedio de 22 horas por trabajador. Para el año actual la formación incluye visitas técnicas al exterior para Mandos y Profesionales, Plan de formación ambiental, Plan de formación en Seguridad Ocupacional y Plan de desarrollo de la cultura organizacional. Aunque los indicadores son positivos y las metas a corto plazo se cumplen, es notorio que muchas labores podrían mejorarse muy positivamente como lo es en este caso el motivo de nuestra investigación los supervisores de despacho que afectan directamente en el incremento de materia prima en las vías del Cantón Milagro.

2.1.2 Antecedentes Referenciales

Como referencia a nuestra investigación hemos encontrados algunos textos de ayuda para guiarnos en el transcurso de la misma.

Tesis: Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso.

Autores: Diez Jennifer y Abreu José Luis, Spenta University México. Ciudad de México

Resumen: En el presente trabajo se define la importancia de que exista capacitación interna de personal en una empresa de anillos de forja, explicando el valor de este tipo de proyectos para mejorar la producción a partir de la estandarización de procesos, así como también la importancia del mismo para la reducción de costos de inversión en materia de formación de personal. Se desea resaltar los beneficios de desarrollar este tipo de programas en las empresas, así como la importancia y el valor que posee para el fortalecimiento del personal, a fin de que estos tengan las herramientas necesarias para capacitar a los demás miembros de la organización, y así se puedan ampliar actividades de formación de personal con la presencia de instructores internos de la empresa. **(DIEZ, 2009)**

“Tesis: Aplicación de metodología para identificación y análisis de pérdidas en una industria y propuesta de mejoras.

Autor: Guevara mariscal Ángela, ESPOL. Ecuador

Resumen: El presente trabajo trata sobre el diseño de una metodología para la identificación, evaluación, clasificación, análisis de pérdidas, propuestas de mejoras y la implementación de esta metodología en una industria papelera.

Esta técnica se basa, en los métodos, herramientas y sistemas, implementados con éxito por industrias en el mundo. Los criterios de selección de estas metodologías son la facilidad de su uso, la rápida comprensión, los resultados alcanzados en industrias y la versatilidad de sus aplicaciones.

Este trabajo surge de la necesidad de una empresa de detectar las actividades, procesos, equipos, materiales o estrategias administrativas que están causando problemas en la productividad. Los indicadores que aseguran la existencia de estos problemas son los incumplimientos con las planificaciones programadas, reclamos, improductividad de equipos, altos índices de rotación del personal, incremento de

accidentes, entre otros. Se necesita identificar donde se están produciendo los problemas y minimizarlos o mejorarlos.” (GUEVARA MARISCAL, 2008)

2.1.3 Fundamentación

Fundamentación Empresarial

“Pasos para constituir la empresa en el cantón Milagro:

1. Debe disponer cómo qué tipo de compañía se va a constituir.
2. Elegir el nombre de su empresa.
3. Reservar el nombre de su compañía en la Superintendencia de Compañías.
4. Abrir la cuenta de integración de capital en la institución bancaria de su elección (el monto mínimo para Cía. Ltda. es \$400 y para S.A es \$800)
5. Elevar a escritura pública la constitución de la compañía (Esto puede ser realizado en cualquier notaría)
6. presentar en la Superintendencia de Compañías, la papeleta de la cuenta de integración del capital y 3 copias de la escritura pública con oficio del abogado.
7. retirar la aprobatoria u oficio con correcciones a realizar en la Superintendencia de Compañías luego de esperar el tiempo establecido (48 horas)
8. Anunciar en un periódico de amplia circulación, los datos indicados por la Superintendencia de Compañías y adquirir 3 ejemplares del mismo.
9. Marginar las resoluciones para el Registro Mercantil en la misma notaría donde se elevó a escritura pública la constitución de la empresa.
10. Registrar en el Municipio de Milagro las patentes y solicitar certificado de no estar en la Dirección Financiera Tributaria.
11. Fundar quiénes van a ser el Representante Legal y el administrador de la empresa.
12. Asentar en el Registro Mercantil el nombramiento de Representante Legal y Administrador.

1 Presentar en la superintendencia de Compañías los documentos: Escritura inscrita en el registro civil, un ejemplar del periódico donde se publicó la creación de la empresa, copia de los nombramientos del representante legal y administrador, copia de la CI de los mismos, formulario de RUC lleno y firmado por el representante; y copia de pago de luz, agua o teléfono.

14 Esperar a que la superintendencia posterior a la revisión de los documentos le entregue el formulario del RUC, el cumplimiento de obligaciones y existencia legal, datos generales, nómina de accionistas y oficio al banco.

15. Otorgar en el SRI toda la documentación anteriormente recibida de la Superintendencia de Compañías, para la obtención del RUC.

16. Juntar al IESS para registrar la empresa en la historia laboral con copia de RUC, copia de C.I, y papeleta de representante legal, copia de nombramiento del mismo, copia de contratos de trabajo legalizados en ministerio de trabajo y copia de último pago de agua, luz o teléfono.” (WEB MASTER, 2011)

¿Qué es un plan de empresa?

El plan de empresa (también llamado memoria del proyecto) es la plasmación escrita y ordenada de nuestra idea. La escritura permite realizar un cálculo sobre nuestra idea inicial, estructurando la idea y ajustando el proyecto para reducir al máximo los riesgos

¿Para qué sirve un plan de empresa?

El objetivo último del plan de empresa es concretar la viabilidad y rentabilidad de un proyecto a medio y largo plazo. Esto nos permite a llegar a soluciones y concluir si finalmente debe constituirse la empresa, asumiendo unos riesgos controlados, o si debe desecharse la idea de negocio, evitando de esta manera un fracaso seguro. Tanto en uno como en otro caso, el plan de empresa habrá sido una herramienta de gran utilidad internamente sirve para que los promotores reflexionen acerca de su idea inicial, le den forma y la estructuren con adaptación, evaluando todas las posibilidad. El hacerlo por escrito un medio de especulación. De esta forma es un

estudio exhaustivo del proyecto permite saber la posibilidad del proyecto, desde una perspectiva técnica, económica y jurídica.

Exactamente, el plan de empresa es una carta de presentación de nuestro proyecto, útil a diversos niveles: obtener financiación, optar a posibles subvenciones, convencer a un posible socio para que participe, captar los primeros clientes, etc.” (UNIVERSIA.NET, 2011)

Datos básicos del proyecto (Plan de Empresa)

- **Nombre de identificación del proyecto**

Se debe indicar, o futuro nombre, de la empresa que realiza el Plan de Empresa.

- **Ubicación**

Se debe indicar la ubicación geográfica (provincia, municipio,) donde está o estará la empresa.

- **Fecha de inicio**

Se debe indicar cuando ha comenzado la actividad la empresa. En el caso de que la actividad no se hubiera iniciado, se realizará una previsión de la fecha en que se realizará.

- **Tipo de sociedad**

Se debe indicar el régimen de constitución de la empresa. Si ésta no estuviera constituida, se haría referencia a la opción elegida por los promotores.

- **Explicación breve de la actividad a desarrollar**

Este punto debe recoger de una forma simplificada la naturaleza del negocio, las características del proyecto, el sector de actividad en el que se encuadra el producto o servicio, sus ventajas competitivas y la base sobre la que se apoyan las afirmaciones contenidas en el Plan de Empresa.

- **Nº de trabajadores previstos**

Se debe cuantificar el número de trabajadores que tiene la empresa.

- **Cuantificación, en líneas generales, de la inversión necesaria y su financiación**

En este apartado se debe recoger, de forma resumida, la inversión que se tiene previsto acometer, así como la forma de financiación prevista para las inversiones descritas.

Estructura de un plan de empresa

Partiendo de la relación, anteriormente mencionada, de elementos mínimos que debería describir un plan de empresa, debe insistirse en la importancia de ordenar la información contenida, como medio de asegurar la coherencia e integridad del plan.

A tal fin proponemos, a modo de ejemplo, una estructura concreta (hay otras muchas formas estructurar esa información que pueden ser perfectamente eficaces e igualmente válidas).

Es más, según cual sea el interlocutor del emprendedor, resultará recomendable un diseño variable, adaptado a las concretas necesidades que cada caso.

Para lograr una mayor comprensión sobre los temas que intervienen en nuestra investigación, se empezara por conocer en forma general lo que significan. (UNIVERSIA.NET, 2011)

Capacitación:

Refiere a la destreza y aptitud que alguien observará en orden a la adquisición de un objetivo determinado.

Fundamentalmente la Capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un táctica planeada, sistemática y organizada a través del cual el personal administrativo de una empresa organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para ampliar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña.” (UCHA, 2011)

Es cierto que la enseñanza no es la única vía por medio de la cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Bajo este marco, la capacitación busca radicalmente:

- Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Ayudar e impulsar el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Con el objetivo de que los centros de trabajo identifiquen y apliquen los aspectos mínimos necesarios que deben ser considerados para emprender un proceso de capacitación organizado, que involucre como actividad natural del mismo el dar cumplimiento a las disposiciones legales que se establecen en la materia, las fases sugeridas son las siguientes:

Beneficios de la capacitación

El Personal capacitado representa mayor actividad y, por lo tanto, un incremento en la rapidez de las acciones puesto que existe mayor confianza y eficiencia a la hora de realizar actividades diarias.

Se trata de uno de los medios más prácticos para asegurar la formación permanente de recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

Algunos de los beneficios de la capacitación Son que: Inicia el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el progreso de la organización.

- Propicia y Fortalece el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales, por lo tanto aumentar la productividad de los trabajadores.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Mejora la relaciones jefes-trabajadores.
- Apresura la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Favorece a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.

- Refuerza a mantener bajos los costos.
- Elimina las dudas de incompetencia en los trabajadores
- Puede aumentar el nivel de satisfacción y desarrollar un sentido de progreso.”
(ALTA MIRA, 2009)

Análisis situacional

Mediante las organizaciones laborales entidades económicas destinadas a ofrecer al público usuario productos o bienes, y a obtener en algunos casos beneficio de ello, solicitan para su correcto funcionamiento contar con una capacidad efectiva que les permita aprovechar los recursos de que disponen.

El éxito de todo centro de trabajo depende en gran parte de la correcta administración de los elementos y recursos con que cuentan.

De manera interna se integra por personas, recursos materiales, financieros, tecnológicos, etc., en donde cada uno de ellos desempeña una función específica, pero a la vez contribuyen a las funciones generales de la unidad ateniendo a un objetivo común; hacia afuera existen factores que afectan su quehacer, éstos se refieren a las condiciones sociales, económicas, culturales, educativas y físicas del contenido.

La situación de capacitación se inserta como parte integrante del acontecer cotidiano de las empresas y para cumplir con sus objetivos toma información del medio ambiente y del mismo centro de trabajo. Por ello, es necesario que antes de tomar alguna decisión al respecto se lleve a cabo un estudio que permita identificar el contexto real que en términos generales prevalece en el centro de trabajo.

Etapa de capacitación o desarrollo del personal

La ejecución efectiva del proceso de contratación de personal sin duda alguna garantiza en un alto porcentaje el logro de los objetivos a la organización y de la persona contratada.

No obstante, existen aspectos considerados como variables no controlables por el nuevo empleado los cuales, la unidad de recursos humanos debe prestar cuidado para evitar que la empresa se vea afectada productivamente o que el empleado por falta de cobertura en la demanda del puesto pueda caer en insatisfacción laboral; estos aspectos que presentan en el proceso de administración de personal por dos razones: la primera, si se integra un profesional recién graduado que no posee experiencia, su capacidad está ligada directamente al conocimiento teórico y la simulación de casos puestos en práctica dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

En este caso es menester aplicar la capacitación como instrucción o en el caso de que se trate de alguien con experiencia, la necesidad de capacitación siempre surge ya que por naturaleza las actividades entre una empresa y otra difieren; Sumado a esto los desafíos que el entorno presenta a la organización, serán superados siempre y cuando se tenga el personal idóneo para afrontarlos.

La capacitación es un elemento vital dentro del proceso de integración y del crecimiento del capital humano, aunque la capacitación (sinónimo de entrenamiento) ayuda a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios se extienden a toda su vida laboral logrando así el desarrollo individual y social de los miembros de la organización.

Cuadro 1 Beneficios

PARA LA ORGANIZACIÓN	PARA EL INDIVIDUO
Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.	Ayuda al individuo en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.	Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
Eleva la moral de la fuerza de trabajo.	Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.	Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
Crea mejor imagen.	Permite el logro de metas individuales.
Mejora la relación jefes subordinados.	Elimina los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.
Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.	Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas.
Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.	Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.	Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.	Proporciona información sobre disposiciones oficiales.
Incrementa la productividad y calidad del trabajo.	Hace viables las políticas de la organización.
Ayuda a mantener bajos los costos.	Alienta la cohesión de grupos.
Elimina los costos de recurrir a consultores externos.	Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Pasos para la preparación de un programa de capacitación

Evaluación de las necesidades:

La evaluación de necesidades permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos del entorno que son necesarios enfrentar tanto en el corto plazo como en el largo plazo.

Los cambios económicos, tecnológicos, las políticas, la creación de nuevas estrategias para combatir son factores que plantean nuevos retos a los trabajadores.

Independientemente de estos desafíos, la evaluación de necesidades debe tener en cuenta a cada persona. Las necesidades individuales pueden ser destacadas por el departamento o por los supervisores, y pueden plantearse solicitudes espontáneas de capacitación

Aspectos a considerar

Identificación de tareas: Consiste en evaluar la descripción de un puesto determinado, para identificar sus principales tareas.

Encuestas entre los candidatos a capacitación: permite equilibrar las áreas en las que desean capacitarse.

Cooperación total del capacitador y del capacitado: consiste en un método para obtener ideas de un grupo sobre un tema determinado. Se pide a un grupo de capacitadores, gerentes o supervisores que registren en una hoja todas las necesidades específicas de capacitación que cada uno haya detectado. Después se pide a cada persona que exprese sus ideas y se registra cada aportación. A continuación, los participantes votan para seleccionar las 5 necesidades de aprendizaje más importantes. Los votos se calculan para determinar las necesidades más urgentes.

Otros elementos: Las cifras de producción, los informes de control de calidad, las quejas, los informes de seguridad el absentismo, el índice de rotación y las entrevistas de salida ponen de relieve problemas que deben resolverse mediante capacitación y desarrollo. Las necesidades de capacitación también pueden surgir de los diálogos de planeación de carrera profesional o de las verificaciones de evaluación del desempeño.

Establecimiento de Objetivos

En primer lugar, es necesario establecer las normas de evaluación, antes de que se inicie el proceso de capacitación.

Establecimiento de criterios

Con los objetivos podemos establecer aquellas variables que permitan evaluar la eficacia de la Capacitación

Contenido del programa de capacitación

El contenido del programa debe responder directamente a los objetivos establecidos, los cuales se derivan del análisis obtenido al evaluar la necesidad de capacitación.

Los cambios que se esperan de los colaboradores en la capacitación pueden darse en cuatro aspectos:

Transmisión de información: El módulo esencial en muchos programas de capacitación es el contenido: distribuir informaciones entre los entrenados como un cuerpo de conocimientos. A menudo, las informaciones son genéricas, referentes al trabajo.

Desarrollo de conceptos

La capacitación puede estar transferida a elevar el nivel de abstracción y conceptualización de ideas y de filosofías, ya sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica administrativa o para elevar el nivel de generalización, capacitando gerentes que puedan deliberar en términos globales y amplios

Desarrollo de habilidades: sobre todo aquellas habilidades y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras.

Desarrollo de modificaciones y actitudes: por lo general se refiere al cambio de actitudes negativas por condiciones más favorables entre los trabajadores, aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión, en cuanto a los sentimientos y relaciones de las demás personas.

Estos pueden utilizarse separadamente o integralmente.

Principios de Aprendizajes:

Los siguientes son principios que el capacitador aplica al transcurso para lograr en lo posible los objetivos planificados

Participación: La enseñanza suele ser más rápida y de efectos más duraderos.

Repetición: deja trazos más o menos permanentes en la memoria.

Relevancia: cuando el material que se va a estudiar tiene sentido e importancia para quien recibe la capacitación.

Transferencia:

Afinidad del programa de capacitación con las demandas del puesto, corresponde mayor velocidad en el proceso de dominar el lugar y las tareas

Ejecución del problema hoy en día puede ser presidencial.

Técnicas aplicables

Instrucción directa sobre el puesto

Se distribuye durante las horas de trabajo. Se emplea básicamente para enseñar a obreros y empleados a desempeñarse en su puesto. La instrucción es distribuida por un capacitador, supervisor o compañero de trabajo. En la mayoría de los casos el interés del capacitador se centra en obtener un determinado producto y no en una buena técnica de capacitación.

Rotación de puestos: Al hacerlo el personal aprende las actividades de otros puestos, que pueden ser útiles si ese puesto queda vacante, también ayuda a comprender el trabajo de sus compañeros, aunque siempre existe cierta oposición al cambio por sacar de su área de confort al empleado

Relación experto aprendiz: Se observan niveles de participación muy altos y transferencia de trabajo, con ventajas en la retroalimentación inmediata.

Conferencia, videos y películas Conferencias, vídeos y películas, audiovisuales y similares: Tienden a depender más de la comunicación y menos de la imitación y de la participación activa. Las conferencias permiten economía de tiempo así como de recursos. Los bajos niveles de participación, retroalimentación, transferencia y repetición que estas técnicas muestran pueden mejorar cuando se organizan mesas redondas y sesiones de discusión al terminar la exposición.

Simulación de condiciones reales: Para evitar que la instrucción interfiera con las operaciones normales de la organización, algunas empresas utilizan instalaciones que simulan las condiciones de operación real (compañías aéreas, bancos y grandes instalaciones hoteleras). Esta técnica permite transferencia, repetición y participación notable, así como la organización significativa de materiales y retroalimentación.

Actuación o socio-drama: Obliga al capacitando a desempeñar diversas identidades.

Estudio de casos: Mediante el estudio de una situación específica o simulada, la persona en capacitación aprende sobre las acciones que es deseable emprender en situaciones análogas. Cuenta con las sugerencias de otras personas así como con las propias. Puede desarrollar habilidades de toma de decisiones.

Lectura, estudios individuales, instrucción programada: Manuales de instrucción para el aprendizaje individual resultan de gran utilidad en circunstancias de dispersión geográfica o de gran dificultad para reunir un grupo de asistentes a un programa de capacitación.

Programas de computadora: pueden sustituir a los fascículos de instrucción programada. Partiendo de planteamientos teóricos muy similares, permiten avanzar en determinado tema al ritmo que se desee. Mediante el desarrollo de los empleados actuales, se reduce la dependencia respecto al mercado externo de trabajo. Si los empleados se desarrollan adecuadamente, es más probable que las vacantes identificadas mediante el plan de recursos humanos se puedan llenar a nivel interno. Las promociones y las transferencias también demuestran a los

empleados que están desarrollando una carrera y que no tienen sólo un puesto temporal.

Obsolescencia de los conocimientos del personal: es el proceso que sufre el empleado (o un grupo de ellos) que dejan de poseer el conocimiento o las habilidades necesarias para desempeñares con éxito (medicina, ingeniería). Ocurre especialmente entre las personas que han estado más tiempo al servicio de la organización. No suele originarse en el individuo, sino en su falta de respuestas y adaptación a las nuevas condiciones.

Evaluación de la Capacitación

Se administra a los participantes un examen anterior (pre-test) a la capacitación, para determinar el nivel de sus conocimientos. Un examen posterior a la capacitación y la comparación entre ambos resultados permite verificar los alcances del programa. El programa de capacitación habrá logrado sus objetivos totalmente si se cumplen todas las normas de evaluación y si existe la transferencia al puesto de trabajo. Existe una gran diferencia entre los conocimientos impartidos en un curso y el grado de transferencia efectiva. El éxito de un programa de capacitación y desarrollo se mide por los niveles efectivos que induzca al buen desempeño.” (ARAUJO, 2009)

La capacitación es muy importante para lograr que el talento humano potencialice sus habilidades y destrezas en el área de trabajo y de esta manera el trabajador podrá garantizarse su permanencia en el puesto laboral.

El objetivo 6 del Plan Buen Vivir indica que Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas. (SENPLADES, 2010)

El trabajo constituye la columna vertebral de la sociedad y es un tema fundamental de la vida de las personas y de las familias. La Constitución de 2008 reconoce el trabajo como derecho y deber social.

En tanto derecho económico, es considerado fuente de realización personal y base de la economía.

Dentro de las políticas del objetivo existe un ítem que indica lo siguiente: “Impulsar procesos de capacitación y formación para el trabajo.” (SENPLADES, 2010)

Estresores del medio ambiente Laboral

Todos los Estresores son ambientales, en el sentido de que son parte del medio ambiente. Sin embargo, muchos aspectos del ambiente o muchas formas de clasificar los estímulos ambientales. Algunos aspectos del ambiente son físicos, son antropológicos y otros más son sociológicos. El ESTRÉS es la respuesta psicológica a estos diversos estímulos ambientales.

Si tuviéramos que categorizar la mayoría de los estresores, diríamos que la mayoría de en los son parte del ambiente psicológico o sociológico. No obstante una categoría de estresores no encaja muy bien en esta descripción:

Los estresores del ambiente físico.- En este ambiente a las que es necesario que se adapte la persona. Aquí nos referimos a los estresores ambientales, entendiendo por ambiental las condiciones físicas del medio ambiente. Los extremos en la temperatura, pueden ser un ejemplo de un estresor del medio ambiente físico, demasiada o poca luz puede ser otro ejemplo.

En pocas palabras, los estresores ambientales son, en este sentido, aspectos físicos del ambiente, percibidos normalmente por uno o más de los cinco sentidos. Los estresores del medio ambiente físico son lo que Poulton designa como estresores de los obreros, puesto que se concentran en las ocupaciones de los trabajadores más de ninguna otra.

Espacio Físico

El ambiente físico comprende todos los aspectos posibles, desde el estacionamiento situado a la salida de la fábrica hasta la ubicación y el diseño del edificio, sin mencionar otros como la luminosidad y el ruido que llegan hasta el lugar de trabajo de cada trabajo. Y en el propio lugar de trabajo otros aspectos físicos pueden ocasionar malestar y frustración. En un estudio realizado, se consideraron en orden de importancia la ventilación, la calefacción y el sistema de aire acondicionado. Otra causa frecuente de malestar la constituyen el número, la

ubicación y las condiciones de los servicios sanitarios. De estos factores , ninguno de ellos relacionado directamente con el trabajo, reduzcan el rendimiento. En un edificio mal planeado o situado, la actitud y dedicación de los empleados ya son negativas antes de iniciarse la jornada.

La planta de una oficina influye en los cambios entre los departamentos y en su interior, el flujo de trabajo entre varios grupos, las relaciones del líder y los seguidores y la cohesión del grupo. en el diseño de oficina lo representa la oficina extensa, que tiene una enorme área abierta; no hay paredes que dividan al espacio en cubículos.

Por el contrario, todos los empleados están agrupados en unidades funcionales, separadas entre sí por medio de ornatos como árboles y plantas, biombos bajos y estantes. Son más económicos y fáciles de mantener; además facilitan la comunicación y el flujo de trabajo. Por otra parte la, ausencia de particiones favorece la afinidad y colaboración del grupo, reduciendo así las barreras psicológicas existentes entre gerentes y personal.

El personal opina que las oficinas panorámicas son más interesantes desde el punto de vista estético y que propician más el establecimiento de relaciones sociales y amistades. Los ejecutivos señalan que la comunicación mejor. Las desventajas principales son la falta de aislamiento, los ruidos y la dificultad para concentrarse. Todavía no se ha demostrado de forma incontrovertible que aumente en el rendimiento y eficiencia.

Los psicólogos industriales han efectuado amplias investigaciones sobre determinados factores: la iluminación, ruido, color, música, temperatura y humedad. Iluminación El sentido común nos dice que la eficacia del trabajo disminuye cuando no hay luz suficiente. Por otra parte, se sabe que si una iluminación escasa se prolonga largo tiempo, el sujeto puede sufrir trastornos visuales.

Al tratar este tema se debe atender a varios factores muy importantes: **Intensidad distribución, resplandor y la naturaleza de la fuente luminosa. La intensidad, o grado de brillantez,** es el factor que más a menudo se relaciona con la iluminación. No obstante, aún no se sabe hasta que punto una buena iluminación contribuye al

rendimiento. Sin duda el nivel óptimo depende de la índole de la tarea que va a ejecutarse, la magnitud del contraste entre el objeto y el ambiente general influye en la intensidad luminosa que se necesita. Mientras menor sea la diferencia, mayor deberá ser la brillantez. La irradiación es otro factor que se combina con la intensidad, lo mismo que el tipo de iluminación.

Otro factor es la selección de la luz en la sala o en el área de trabajo. Lo ideal es que la luz se distribuya de manera uniforme en todo el campo visual. La colaboración de un área trabajo a una intensidad mucho mayor que la del área circundante, con el tiempo causará fatiga ocular.

Otro factor que produce la sagacidad visual y ocasiona fatiga es el resplandor, que se debe a una luz de mayor intensidad de aquella a la que está acostumbrada al ojo. La brillantez proviene de una fuente luminosa o de superficies muy relevantes

Este produce más equivocaciones en trabajos delicados en un lapso de apenas 20 minutos.

No sólo ocasiona fatiga visual sino también deducción visual. Una luz demasiado brillante puede atenuarse o excluirse del campo visual del trabajador. A éste se le puede dar viseras o sombreadores. Pueden suprimirse las zonas demasiado reverberantes. El mejor sistema de evitar el resplandor El mejor sistema de evitar el resplandor consiste en iluminar uniformemente el área de trabajo. En la iluminación implica igualmente la índole de la fuente de luz. Se difieren tres tipos que suelen utilizarse en el hogar, la oficina y las fábricas; la lámpara incandescente normal, la luz fluorescente y la luz mercurial. Las tres ofrecen ventajas y también padecen de limitaciones respecto al costo la intensidad y color.

La distribución de la luz puede ser:

Iluminación directa. La luz índice directamente sobre la superficie iluminada. Es la más económica y la más utilizada para grandes espacios.

Iluminación indirecta. La luz incide sobre la superficie que va a ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos.

Iluminación semiindirecta. Combina los dos tipos anteriores con el uso de bombillas translucidas para reflejar la luz en el techo y en las partes superiores de las paredes, que la transmiten a la superficie que va a ser iluminada [iluminación indirecta]. De igual manera, las bombillas emiten cierta cantidad de luz directa [iluminación directa]; por tanto, existen dos efectos luminosos.

Iluminación semidirecta. La mayor parte de la luz incide de manera directa en la superficie que va a ser iluminada [iluminación directa], y cierta cantidad de luz manifiestan las paredes y el techo. También existe la necesidad fisiológica de contar con cierta cantidad de luz natural. Según investigaciones, el cuerpo humano necesita cierta dosis diaria de luz natural. De no recibirla, algunas funciones químicas no se realizan debidamente. Otro problema potencial de salud se atribuye a la iluminación fluorescente. Estudios han demostrado que este tipo de luz puede ocasionar estrés físico y mental, así como la merma de la actividad motora y la fuerza.

Ruido

El ruido se considera un sonido o barullo indeseable. Todavía no se sabe con certeza si merma la eficiencia del empleado, pues los datos son discordantes. La unidad básica para medir el ruido es el decibel. Desde el punto de vista psicológico, es la medida de la intensidad subjetiva del sonido. Se sabe que ciertas intensidades pueden dañar el oído. A si, un trabajador diariamente oye sonidos de cierto nivel de decibeles durante largo tiempo, sin duda terminará por sufrir pérdida de la audición.

El control de los ruidos busca la eliminación o, al menos, la disminución de los sonidos indeseables. Los ruidos industriales pueden ser: Continuos [máquinas, motores o ventiladores] Intermitentes [prensas, herramientas neumáticas, forjas] Variables [personas que hablan, manejo de herramientas o materiales] El ruido demasiado intenso ocasiona otros daños fisiológicos. Al ser sometido a un ruido de 95 a 110 decibeles se constriñen los vasos sanguíneos, se alteran la frecuencia cardíaca y el riego sanguíneo.

Se ha mencionado la posibilidad de que el ruido constante aumente la presión arterial. Con ruidos fuertes también se eleva la tensión muscular. Algunos

psicólogos afirman que el ruido puede alterar el equilibrio psíquico. Los que trabajan en ambientes demasiado ruidosos son más agresivos, desconfiados e irritables que los que laboran en una atmósfera normal.

No todos los tipos de ruidos son igualmente molestos ni distraen en la misma medida. Una de las características más importantes del ruido es su paciencia o intermitencia. Los ruidos intermitentes son mucho más molestos que los constantes. El ser humano puede adaptarse a los del primer tipo. A los del segundo nos toma más tiempo.

Color

Se afirma que el color eleva la producción, aminora accidentes y errores, mejora la moral. El color puede crear un ambiente laboral más agradable y mejorar la seguridad industrial. Con el color también puede ser visual, puesto que cada matiz tiene diferentes propiedades de reflexión. Los colores pueden crear ilusiones ópticas de tamaño y temperatura. Las paredes pintadas de colores claros comunican la sensación de mayor amplitud y apertura. Los decoradores dicen que los matices de azul y verde son colores fríos, mientras que el rojo y anaranjado son colores cálidos.

También sostienen que el ser humano se muestra más excitable y animado en un cuarto de tono cálido, y más relajado y tranquilo, en uno de tono fresco. Si un local tiene aspecto sucio y triste, el estado de ánimo de los empleados mejorará al pintarlo de nuevo. Sin embargo, es poco lo que se puede afirmar con seguridad sobre los efectos que el color tiene en la conducta laboral.

Música

Al parecer carece de información la hipótesis de que con música se eleva la productividad en todo tipo de trabajo. El efecto de ella depende de la índole de las labores. Según datos de información, con la música se incrementa la productividad en tareas bastante sencillas, repetidas y que no requieran unidades de corta duración, en consecuencia, posiblemente la música se convierte en el foco de atención y hace que la jornada transcurra en forma más rápida y grata. Las cosas cambian cuando se trata de una labor compleja que exija mucho esfuerzo. No esta

demostrado que la música eleve la producción de los trabajos difíciles porque se requiere de plena concentración.

Temperatura Y Humanidad.

Una de las condiciones ambientales es la temperatura. Por otro lado la humedad es consecuencia del alto grado de contenido higrométrico del aire. Todos los sentidos los efectos que la temperatura y humedad tienen en nuestro estado de ánimo, nuestra capacidad de trabajo e incluso en nuestro bienestar físico y mental. El estado del tiempo y la temperatura nos afectan en forma diferente. Cuando se realiza bajo techo la temperatura y humedad se controlan bien, si es que la empresa está dispuesta a invertir bastante dinero y si las instalaciones se prestan a ello.

El cuerpo humano se adapta a muchas circunstancias. Podemos soportar temperaturas extremadamente altas y mantenemos la capacidad de trabajo en días calurosos y húmedos durante largos períodos.

Vibración y movimiento

La vibración normalmente como resultado de operar alguna herramienta, como el taladro neumático o algún vehículo que transmite la vibración del motor al asiento del conductor. El estrés del movimiento es precipitado por las aceleraciones giratorias de la cabeza que son registradas en los canales semicirculares del oído interno. La vibración es un estresor potencial más grande que el movimiento. La capacitación es cantidad de vibración que puede experimentar un individuo sin provocar una respuesta al estrés depende de la intensidad de vibración, la aceleración, de su amplitud e igualmente de las características personales del individuo.

La mayoría de las consecuencias son de naturaleza física: visión obnubilada, jaquecas, temblor, y tensión muscular.

Psicológicamente, los resultados de estos estresores tienen mayor probabilidad de constituir reacciones ante las derivaciones fisiológicas que ante los estresores en si mismos. La visión obnubilada, los músculos tensos, las manos temblorosas o la aparición de un efecto a largo plazo, como sucede con la enfermedad de Reynaud,

son algunos de los fenómenos que sirven como precipitados de reacciones psicológicas de estrés.

Contaminación en lugares cerrados

Muchos edificios son lugares completamente cerrados, diseñados para impedir que penetre el aire. No pueden abrirse las ventanas y los empleados sólo respiran aire filtrado, frío o caliente. Estos edificios constituyen un peligro para la salud. En algunas investigaciones se ha comprobado que esta situación trae consigo enfermedades como cefaleas, problemas de sinusitis, reacciones cutáneas alérgicas y malestar general. También mareos y estupor.

Como son ambientes cerrados herméticamente, las sustancias no se diluyen en el aire. Los disolventes, adhesivos, líquidos de limpieza, sustancias químicas amortiguadoras de incendios, los aditivos para pinturas, el asbesto y formal debido en el aislamiento y otros agentes dañinos abundan en las alfombras, paredes, tapices, persianas y mobiliario.

Higiene

La higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolos de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: El hombre y su ambiente de trabajo.

Condiciones psicológicas

Los puestos tan sencillos que no exigen mucho al empleado ni apelan a su necesidad de logro y ni siquiera a su atención producen tedio, monotonía, fatiga y, naturalmente, merma de la productividad. Esta situación no tarda en causarle frustración, aburrirle y parecerle monótono. Poco a poco se vuelve apático y desinteresado, su estado de ánimo se deteriora; tal actitud se acompaña de disminución de la calidad y cantidad de su producción.

Aburrimiento y monotonía

El aburrimiento, llamado también fatiga mental, suele deberse a la realización de actividades repetitivas, monótonas y sin atractivo. Aceces ocasiona inquietud, tristeza, fastidio que nos deja sin energía ni motivación ninguna.

Lo que a una persona le produce fastidio a otra puede parecerle emocionante y llamativo. Indagaciones indican que el aburrimiento disminuye la eficiencia y crece la variabilidad en el ritmo de trabajo. El problema más evidente es la manera de contrarrestar, prevenir o atenuar el aburrimiento. Este se evita con una adecuada selección y asignación de personal.

Una segunda manera de atenuarlo consiste en ampliar las tareas y exigencias del puesto mediante un programa de enriquecimiento del trabajo.

Un tercer método consiste en modificar las condiciones físicas o sociales del trabajo, así como el horario.

Otros sistemas han sido aplicados y sus resultados son variables. Algunas compañías ensayan la rotación de puestos, en el cual se consigue el éxito sólo si las actividades no son muy semejantes a la original, pues de lo contrario el cambio será prácticamente nulo.

Otra forma de contrarrestar el aburrimiento consiste en enseñar a los empleados el valor y el significado de su trabajo. Estos conocimientos se imparten con facilidad y rapidez en unas cuantas clases y con un recorrido por la fábrica. Los programas sirven asimismo para intensificar la motivación, y con ello, aumentar la tolerancia al trabajo monótono.

Fatiga y cansancio.

Los efectos de la fatiga dependen directamente del aburrimiento. Hay dos tipos:

Fatiga psicológica.

Se parece al aburrimiento

Fatiga fisiológica.

Se debe al excesivo uso de los músculos los dos tipos pueden mermar el rendimiento y aumentar los errores, el ausentismo, la rotación de personal y los accidentes. Durante el cansancio los procesos orgánicos, como la frecuencia cardíaca, el consumo de oxígeno y la tensión muscular, operan a niveles diferentes. Sus aspectos subjetivos o psicológicos perturban profundamente al individuo y merman mucho su rendimiento. Cuando menos muy cansados, sentimos tensión, irritabilidad y debilidad; además nos es difícil concentrarnos, pensar de modo coherente o trabajar bien. Una fatiga excesiva predice con bastante certeza que la producción no tardará en mermar. En la mayoría de los trabajos físicos, los empleados señalan que se sienten más cansados al iniciar las labores, vuelven a sentirse así antes de la comida y hacia el final de la jornada.

Seguridad

La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo.

La seguridad de trabajo comprende tres áreas principales de actividad:

Prevención de accidentes

Prevención de robo

Prevención de incendios

Aire contaminado

La contaminación del aire se ha convertido en un problema cada vez mayor en los últimos años. Este tipo de contaminación atmosférica es un estresor que plantea problemas tanto físicos como psicológicos, pero también la calidad del aire en el sitio de trabajo es una condición que está muy relacionada con el problema más general de la contaminación ambiental.

Muchas empresas industriales producen derivados que contaminan el aire en torno de la instalación productora. Además de hacerlo la inspiración, muchas sustancias pueden también entrar al cuerpo a través de la piel. El polvo del asbesto y el polvo del carbón que llevan a la enfermedad denominada “pulmones negros” pueden ser productores de fibrosis, y hay pruebas recientes que han vinculado a la inhalación del asbesto con cáncer.

Uno de los contaminantes del aire más comunes es el monóxido de carbono, que constituye una amenaza para los individuos que trabajan en talleres de reparación de autos, pasos a desnivel y muchos segmentos de la industria de la transportación.” (SANCHEZ, 2009)

El síndrome de burnout

La revista Erga Noticias, publicación periódica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en un artículo sobre nuevas denominaciones para enfermedades "modernas", califica el Síndrome de Burnout (o síndrome de estar quemado), como un síndrome de desgaste profesional que se manifiesta en profesionales sometidos a un estrés emocional crónico, cuyos rasgos principales son: agotamiento físico y psíquico, actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y sentimientos de insatisfacción personal con las tareas que se han de realizar, y que suele causar fundamentalmente en personal sanitario y en profesionales dedicados a la enseñanza.

El indicio se manifiesta en los siguientes aspectos:

A. Psomáticos: fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, etc.

B. Conductuales: absentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, se fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, proceder de alto riesgo, aumento de conductas violentas.

C. Emocionales: indisposición afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de

omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos.

D. En ambiente laboral: quebranto de la capacidad de trabajo detrimento de la calidad de los servicios que se presta a los clientes, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes.

En mi opinión personal, este tipo de síndrome así como otro tipo de alteraciones son consecuencia de ciertos factores estructurales de vulnerabilidad. Cualquier intervención tendría que ir dirigida también a estos factores estructurales, si no las recaídas son frecuentes.

- Dialogamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente.
- El estrés es una respuesta adaptiva, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.
- Nuestro cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida.
- La dificultad es que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento.
- Relacionado con el estrés laboral, aparece el Síndrome de Burnout o estar quemado. Éste ha sido entendido como una respuesta emocional y cognitiva a ciertos factores laborales e institucionales, o como consecuencia del estrés.
- Se ha comprobado que la preparación de un determinado grupo de profesionales no siempre es suficiente para afrontar situaciones habituales de su trabajo, dando lugar a la aparición de dificultades emocionales y conductuales y conllevan un sentimiento de fracaso personal e/o incapacidad para el ejercicio de la profesión.

¿Cómo afecta el estrés laboral al ser humano?

Efectos emocionales:

Ansiedad, Agresión, Apatía, Aburrimiento, Depresión, Fatiga, Sentimientos de culpa, Vergüenza, Irritabilidad, Mal genio, Tristeza, Baja autoestima, Tensión, Nerviosismo, Soledad.

Efectos sobre el pensamiento:

Incapacidad para tomar medidas, Incapacidad para concentrarse, Olvidos frecuentes, Hipersensibilidad a la crítica, Bloqueos mentales.

Efectos sobre nuestro comportamiento:

Predisposición a accidentes Consumo de drogas, Explosiones emocionales, Comer en exceso, Falta de apetito, Beber y fumar en exceso, Excitabilidad, Conductas impulsivas, Alteraciones en el habla, Risas nerviosas, Incapacidad de descansar, Temblores

Efectos sobre el trabajo:

Absentismo, Relaciones laborales pobres, Absentismo, Altas tasas de cambio de trabajo, Mal clima en la organización, Antagonismo con el trabajo, Falta de satisfacción con el desempeño del empleo, Mala productividad.

¿A que debemos prestar atención?

Ambiente físico:

Ruido, conmociones, iluminación, higiene, espacio físico, temperatura, etc.

• Demandas de trabajo:

- Trabajo por turnos, trabajo nocturno, exceso de trabajo y falta de trabajo.

• Contenidos de trabajos :

- procedencia para controlar las actividades, oportunidad para usar habilidades propias, rutina y monotonía.

• Relaciones interpersonales y grupales:

- relaciones perjudicadas, desconfianza y poca cooperación correlacionan con tensión y estrés (ha sido considerado un “colchón” para los efectos del estrés laboral”.

- **Desarrollo de la carrera profesional:** Inseguridad contractura, cambio de puesto, cambio de nivel jerárquico, etc.

- Nuevas tecnologías
- Relaciones de trabajo -familia

Fundamentación científica: La fundamentación científica es la base de la planeación, beneficio a diagnosticar y resolver problemas con validez y seguridad; puede tener diferentes ópticas complementarias: economía, psicología y filosofía entre otras, que le dan las ventajas de universalidad, transdisciplinariedad y más.

Un procedimiento fundamentado permite entender los principios y enfoques de los investigadores, justifica la toma de determinaciones en la solución de problemas concretos de acuerdo a reglas acordadas y establecidas para descubrir la naturaleza de cada proceso, mejora las capacidades de resolución de cuestiones y de asimilación de innovaciones, entre otras.

Por otro lado, en el orden ético, existe la responsabilidad del trato humano y de la formación de personas, pues las decisiones que se tomen tienen consecuencias de largo plazo. (SAINZ GONZALEZ, 2010)

Esta fundamentación se encuentra presente en nuestra investigación al momento de determinar la solución para el problema en esta empresa, la cual es el bajo conocimiento técnico con el que cuentan los controladores de llenado del departamento de Despacho del Ingenio Azucarero Valdez; ya que el mismo se encuentra afectando un proceso como es el llenado de los camiones, lo cual al ser inadecuado provoca el desperdicio en las calles del Cantón de Milagro.

Diagnóstico del nivel de conocimiento

Conceptualización General

El nivel de conocimiento de los profesionales es la clave para la supervivencia y diferenciación de las organizaciones en un entorno cada vez más competitivo. Conocimiento tanto en la información necesaria para la realización de las tareas, como el requerido para el uso eficiente de las herramientas que se utilicen para llevarlas a cabo.

Determinar qué conocimientos son precisos en las distintas partes de la organización y medir qué es lo que realmente se sabe, permitirá no únicamente tomar decisiones sobre qué formación es precisa y dónde, si no también medir el impacto de las acciones formativas realizadas. Con el “Diagnóstico de Conocimientos” se puede medir y gestionar de forma rigurosa el conocimiento de los trabajadores de una empresa, y evaluar el retorno de las acciones formativas que se realicen. (CREA CONSULTORIA, 2010)

La evaluación es un proceso incorporado en el currículo que permite emitir un juicio sobre los desempeños de los trabajadores a partir de información obtenida, procesada, analizada y comparada con criterios previamente establecidos. La finalidad de ésta es mejorar el aprendizaje haciendo referencia a cada uno de sus actores.

La evaluación es un proceso continuo en el que se identifican tres momentos:

- a) Obtención o recogida de información,
- b) la valoración de esta información mediante la formulación de juicios, y
- c)) una toma o adopción de decisiones.

Evaluación diagnóstica o inicial

La valoración inicial es la que se realiza antes de empezar el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el propósito de verificar el nivel de preparación de los trabajadores para enfrentarse a los objetivos que se espera que logren.

La verdadera evaluación exige el conocimiento en detalle del trabajador, protagonista principal del proceso, con el proyecto de adecuar la actividad del agente capacitador (métodos, técnicas, motivación), el diseño pedagógico (objetivos, actividades, sistema de enseñanza), el nivel de exigencia e incluso el proyecto educativo a cada persona como consecuencia de su individualidad.

El proceso de Enseñanza Aprendizaje requiere de la evaluación diagnóstica para la realización de pronósticos que permitan una actuación preventiva y que faciliten los

juicios de valor de referencia personalizada. La actuación preventiva está ligada a los pronósticos sobre la actuación futura de los trabajadores de una empresa.

Fines o propósitos de la evaluación diagnóstica o inicial

Constituir el nivel real del alumno antes de iniciar una etapa del proceso de enseñanza-aprendizaje dependiendo de su historia académica;

- Identificar aprendizajes previos que marcan el punto de partida para el nuevo aprendizaje.
- Detectar carencias, lagunas o errores que puedan dificultar el logro de los objetivos planteados.
- Diseñar actividades remediales orientadas a la nivelación de los aprendizajes.
- Detectar objetivos que ya han sido dominados, a fin de evitar su repetición.
- Otorgar elementos que permitan plantear objetivamente ajustes o modificaciones en el programa.
- Establecer metas razonables a fin de emitir juicios de valor sobre los logros y con todo ello adecuar el tratamiento pedagógico a las características y peculiaridades de los trabajadores.

La evaluación bajo esta mirada es entendida como una instancia dentro y confundida con el proceso curricular, que permite obtener información sobre los aprendizajes logrados y tomar decisiones para continuar. La finalidad de la evaluación es, por lo tanto, el mejoramiento de los resultados educativos.

Fases en el proceso de evaluación diagnóstica Las diferentes fases del proceso de evaluación que aquí se detallan deben cumplirse siempre y de manera secuencial:

1.- Identificar objetivos del programa de estudio a evaluar:

Para cualquier instancia de evaluación es indispensable que el agente capacitador tenga claro el aprendizaje deseado, es decir los objetivos y metas que se espera lograr al finalizar la unidad.

2.- Selección del instrumento: El paso siguiente será decidir qué instrumento se empleará para la recolección de información (pruebas escritas, interrogaciones orales, pautas de observación, cuestionarios, preguntas, etc.).

3.- Obtención de la información: Supone la aplicación de los instrumentos seleccionados en ambientes regulados.

4.- Registro y análisis de la información: Una vez aplicado el instrumento a los trabajadores de la empresa, se realizará el análisis de los resultados que mostrará los logros alcanzados, así como también las deficiencias y errores que el desempeño de los mismos presenta en función de los objetivos.

El registro de la información debe aclarar los logros en cada uno de los objetivos evaluados para decidir sobre los aprendizajes que ameritan ser reforzados, así como la detección de posibles causas de errores.

5 Toma de decisiones: Consiste en formular juicios, tomar decisiones, resumir y dar a conocer la evaluación. También se debe hacer un establecimiento de estrategias para la superación de fallas y errores y su correspondiente refuerzo. (CMAPS PUBLIC, 2011)

La competitividad

La Competitividad es uno de los conceptos más asiduamente estudiados y al mismo tiempo más controvertidos en ámbitos de investigación académica, empresariales, gubernamentales y medios de difusión. Como señala Hamel (1994), “la competitividad despierta un interés floreciente en grupos variopintos: los políticos pretenden mejorarla, los legisladores debaten sobre ella, los editores publican sobre ella, los consultores viven de establecer, y los economistas intentan explicarla y medirla.

Existen diferentes líneas de investigación y Teorías de carácter económico que han tratado de identificar el origen de la capacidad o de definir los factores de éxito competitivo.

Sin embargo, es posible apreciar cierta aprobación entre los investigadores al señalar que la competitividad de la empresa viene condicionada o determinada por tres tipos de factores o fuentes: los relativos al país donde la empresa se ubica (efecto país), los derivados del sector al que pertenece (efectos o efecto industria) y los que tienen su origen en la propia empresa.

El efecto país acumula aquellos factores del entorno macroeconómico, político, administrativo y cultural que favorecen o entorpecen la competitividad las empresas ubicadas en un determinado territorio frente a las empresas que no se ubican en ese territorio. Se trata de factores como el sistema de ciencia y tecnología existente, la concentración de servicios avanzados a empresas, las políticas desarrolladas por la Administración -fiscal, empleo, industrial, etc.-, la flexibilidad del mercado laboral, la disponibilidad de infraestructuras de formación de calidad adaptadas a las necesidades del territorio, el grado de autonomía energética, la infraestructura de comunicaciones y telecomunicaciones, etc.

El efecto sector o efecto industria señala a la estructura del sector industrial al que pertenece la empresa como el principal determinante de su rentabilidad. (Mason, 1939; Bain, 1956; Caves y Porter, 1977; Scherer, 1980; Scherer y Ross, 1990; Porter, 1981, 1982).

Estudio de las estrategias de competitividad de las empresas

Según este enfoque, la estructura del sector (grado de concentración, diferenciación del producto, barreras de entrada para competidores potenciales, tasa de crecimiento, poder de negociación de clientes y proveedores, etc.) va a determinar el grado de intensidad y rivalidad competitiva y la rentabilidad de las empresas pertenecientes al mismo. Estas premisas constituyen el núcleo teórico de la Economía Industrial y del paradigma estructura-conducta-resultados.

El efecto empresa se basa en el hecho de que en un mismo sector existen empresas más o menos competitivas, por tanto su definición debe buscarse en factores internos de cada empresa y no en factores del sector. Esta es la base de la Teoría

de Recursos y Capacidades (Wernerfelt, 1984; Teece, 1986; Prahalad y Hamel, 1990; Barney, 1991; Grant, 1991; Amit y Schoemaker, 1993; Peteraf, 1993).

Según esta perspectiva, son los recursos y capacidades de cada empresa los que les permite distinguirse de las demás, y gestionados adecuadamente permitirán obtener ventajas competitivas que harán posible que empresas de una misma industria obtengan niveles de rentabilidad diferentes.

Grant (1995) clasifica los recursos en recursos tangibles (físicos y financieros), intangibles (tecnología, reputación y cultura) y humanos (conocimientos y destrezas especializadas, capacidades de comunicación y relación, y motivación). Los recursos “cooperan” entre ellos para crear capacidades que son las que permiten que las empresas arremetan una actividad concreta.

Para que los recursos y capacidades de la empresa actúen como competencias distintivas deben cumplir una serie de características (Amit y Schoemaker, 1993, p.35): ser duraderos, escasos, adicionales entre sí en el proceso de generación de valor, de transferencia difícil, inimitables, de sustitución limitada y encajados en los factores estratégicos del sector.

El trabajo de Rubio y Aragón (2002) acumula los factores de éxito competitivo más referenciados en la literatura: Gestión de los recursos humanos y capacitación del personal, capacidades directivas, capacidades de marketing, calidad, capacidad de innovación, recursos tecnológicos, sistemas de información, gestión financiera, valores culturales, estructura organizativa y know-how.

Tal y como indican Alberto Aguirre et al (2004, pp. 12-15) aun reconociendo la incidencia de estos tres grupos de factores en la competitividad empresarial, no se puede afirmar redondamente cuál es la importancia relativa en el éxito empresarial de cada una de estas tres fuentes de competitividad.

En mayor parte de las averiguaciones previas más recientes se ha obtenido que el efecto empresa tenga una mayor importancia relativa que el efecto sector. Así por ejemplo, el estudio de Roquebert et al (1996) obtiene que el efecto empresa es 2.9

veces superior al efecto sector. McGahan y Porter (1997) obtienen que el efecto empresa tenga una importancia relativa más de 3 veces mayor que el efecto sector.

En el Estado también se ha realizado investigaciones de este tipo, destacando los estudios de Galán y Vecino (1997), Fernández et al (1997a) y González (2000). En el estudio de Galán y Vecino (1997), los resultados conceden un peso al efecto empresa más de 10 veces superior al del efecto sector, siendo esta relación 11,5 para el caso de las empresas industriales. En el estudio de Fernández et al (1997a) los resultados señalan una importancia relativa del efecto empresa más de 5 veces superior al efecto sector. En el estudio de González (2000) los resultados hacen referencia a una importancia del efecto empresa 2,4 veces superior al efecto sector.

Para finalizar este capítulo haremos una especial mención al trabajo de Camisón (1997). Este autor considera los conocimientos de competitividad empresarial y éxito empresarial como equivalentes y propone unificar ambos conceptos en el concepto de éxito competitivo, definiendo éste como la capacidad de una empresa para, a través de una gestión eficiente de una cierta combinación de recursos disponibles (internos y externos a la organización) y del desarrollo de determinadas estrategias, configurar una oferta de productos que resulte atractiva para una cuota significativa de mercado, y le permita en rivalidad con otras empresas dentro de mercados abiertos, desarrollar una ventaja competitiva que sea sostenible en el tiempo y le haga capaz de alcanzar una posición competitiva favorable, por ayudar y aumentar su participación en el mercado al tiempo que logra unos resultados financieros superiores y un crecimiento satisfactorio de las rentas generadas, sin necesidad de recurrir a una remuneración anormalmente baja de los factores de producción” (INSTITUTO APLICADA A LA ECONOMIA DE LA EMPRESA, 2007)

Fundamentación Técnica

Es la técnica desde el momento en el cual empleamos los instrumentos de investigación para aplicar luego la solución al problema, como lo son las debidas encuestas, entrevistas al personal para conocer en realidad en qué nivel se encuentran de conocimientos para operar las maquinarias que utilizan los controladores de llenado al momento de ubicar la caña de azúcar en los camiones.

Cultivo de la caña de azúcar

La caña de azúcar es una planta que asimila muy bien la radiación solar, teniendo una eficiencia cercana al 2% de conversión de la energía incidente en biomasa. La temperatura, la humedad y la luminosidad son los principales factores del clima que controlan el desarrollo de la caña. La caña de azúcar es una planta tropical que se desarrolla mejor en lugares calientes y soleados para crecer exige un mínimo de temperaturas de 14 a 16 °C, la temperatura óptima de crecimiento parece situarse en torno a los 30 °C. Cuando sobresalen temperaturas altas la caña de azúcar alcanza un gran crecimiento vegetativo y bajo estas condiciones la fotosíntesis se desplaza, hacia la producción de carbohidratos de alto peso molecular, como la celulosa y otras materias que constituyen el follaje y el soporte fibroso del tallo.

Es indispensable también proporcionar una adecuada cantidad de agua a la caña durante su desarrollo, para que permita la absorción, transporte y asimilación de los nutrientes. La caña de azúcar se cultiva con éxito en la mayoría de suelos, estos deben contener materia orgánica y presentar buen drenaje tanto externo como interno y que su PH oscile entre 5.5 a 7.8 para su óptimo desarrollo. Se reportan buenos resultados de rendimiento y de azúcar en suelo de textura franco limoso y franco arenoso.

Suelo

Las condiciones ideales de suelo para el desarrollo y crecimiento de la caña de azúcar se consiguen mediante una arada profunda, de hasta 40 cm, preferentemente con tractor.

Materia orgánica en forma de estiércol de gallinaceas o residuos industriales puede ser distribuida e incorporada al suelo en ocasión de laboreo. El cultivo de abonos verdes, como la crotalaria, la soja y la mucuna, incrementa la cantidad de materia orgánica que se pueda incorporar al suelo. Luego de las operaciones de arada y rastreada se procede a la surcada con una profundidad de entre 25 y 30 cm. En parcelas con mucha pendiente, la erosión debe ser prevenida abriendo los surcos en forma perpendicular a la dirección de la pendiente o siguiendo las líneas de curvas de nivel.

Selección de caña –semilla

La caña destinada para semilla debe ser sana. La mejor semilla se obtiene de plantaciones nuevas, de primer año. En el momento de hacer la selección de la caña-semilla es necesario tener cuidado especial con enfermedades como el “carbón”, el mosaico, la escaldadura, la roya y el raquitismo de la soca, que son fácilmente transmitidas a través de del material de plantación.

Se debe evitar en lo posible el uso de la caña seca (plantaciones viejas) como semillero, así como cañas con yemas golpeadas o con yemas brotadas, ya que las mismas ocasionan fallas en la germinación, enraizamiento pobre y retraso en el mascollamiento.

Sistema de plantación

El sistema de plantación recomendado es el doble caña en surco corrido. Las cañas son depositadas en el surco y se procede a contarlas en estacas de 2 a 3 yemas. El espesor de la cobertura de la semilla (profundidad) varía, dependiendo de las propiedades del suelo y su estado de humedad; la protección debe ser mayor en caso de suelos secos y menor en casos de suelos muy húmedos.

El esparcimiento recomendado entre hileras es de 1,30 a 1,40 m. Para facilitar el trabajo mecánico es importante que las melgas no sean inferiores a 1,30 cm.

Época de plantación

La época de plantación es muy importante y tiene un gran acontecimiento sobre el rendimiento. Las plantaciones tempranas se realizan entre los meses de febrero y marzo, y las plantas tardías entre julio y setiembre. El retraso en la plantación, además de acortar el periodo de crecimiento, reduce el rendimiento como consecuencia de las temperaturas bajas, en el caso de plantaciones tempranas, y dificultades para conseguir buena semilla, en el caso de plantaciones tardías.

Si la germinación no ha sido buena, debe realizarse el replante 3 a 4 semanas después de la plantación; esto se debe realizar con cuidado para no dañar las raíces de las yemas germinadas. Si la caña fue plantada muy profunda o se formó una costra dura en el surco debido a grandes lluvias u otros factores, el suelo debe ser removido cuidadosamente.

Figura 1 Proceso de siembra



Fuente: ECURED

Siembra

Se reproduce por trozos de tallo, se recomienda que la siembra se realice de Este a Oeste para lograr una mayor captación de luz solar. El material de siembra debe ser de preferencia de cultivos sanos y vigorosos, con una edad de seis a nueve meses, se recomienda utilizar la parte media del tallo, se deben utilizar preferentemente esquejes con 3 yemas. El cubierto de la semilla se puede realizar de tres formas:

- Manualmente utilizando azadón.
- Tracción animal
- Mecanizado” (ECURED, 2012)

Proceso de cosecha y post cosecha de la caña azúcar Cosecha

Aplicación de madurador.-Fundamenta en la aplicación unos dos meses antes del corte, de agentes para disminuir el ritmo de crecimiento, acortar el período vegetativo de la planta y a la vez acelerar la concentración de sacarosa en la caña. Esta práctica se realiza por medio de fumigación aérea, utilizando agentes maduradores siendo los más comunes el glifosato, agentes hormonales y productos bióticos. Las cantidades utilizadas no exceden un litro por hectárea. Igualmente, son muy utilizados productos bióticos como los abonos foliares, los cuales también actúan como agentes maduradores. La aplicación aérea se realiza respetando las franjas de protección establecidas por las autoridades competentes.

Figura 2: Aplicación de madurador



Fuente: Google

Quema programada.- Se realiza en forma programada cuando el contenido de sacarosa es óptimo en la caña, utilizando quemadores manuales o quemadores de tractor (lanza - llamas). Los primeros funcionan por goteo, dejando caer gotas de combustible (gasolina) encendidas que prenden fuego a la caña. Los segundos, utilizan ACPM (Diesel) para generar llama.

Esta práctica se realiza para facilitar el corte de la caña y eliminar malezas. Las quemas, se realizan en las suertes, las cuales se dividen en tablones (cultivos con áreas entre tres y seis hectáreas), separados por callejones de unos 8 metros de ancho, que sirven como corredores cortafuegos y permiten la circulación de la maquinaria. La quema de un tablón tiene una duración de 15 a 30 minutos, cuando se queman áreas menores a 6 Ha. Por lo general una suerte se quema el mismo día.

Figura 3. Quema de caña (cantero)



Fuente: Google

Figura 4. Corte de caña



Fuente: Google

Corte de caña

Corte manual.-Existen dos tipos de corte: El manual y el mecánico. El corte manual puede ser: quemado y en verde. El corte de caña quemado se hace por parte de corteros que utilizan dos pases, uno para cortar la base de la caña y otro para cortar el cogollo. La caña es colocada en chorras o montones alineados para que luego sea alzada con uñas mecánicas. Un corte en promedio puede cortar del orden de 5 a 6 ton / día.

El corte de caña en verde puede ser sucio o limpio.

El corte verde sucio utiliza tres pases, el pase adicional quita algo de hojas. Se arruma de igual forma a la caña quemada. El corte verde tiene por lo menos dos pases de limpieza para asegurar que se remuevan todas las hojas. Por el trabajo adicional que requiere, el rendimiento del corte se reduce a 2 o 3 t/día.

Corte mecánico.- El corte mecánico puede realizarse para caña en verde o caña quemada .Las máquinas cosechadoras cortan un surco por pasada, pican la caña y mediante ventiladores, por diferencia de densidad, la separan de las hojas. El rendimiento está entre 20 y 30 ton/ hora. Las hojas quedan esparcidas uniformemente sobre el campo, entrega la caña directamente a vagones, que la reciben picada para transportarla a fábrica.

Alce y transporte

Figura 5 Alce y transportación de caña cortada (Manual o mecánica)



Fuente: Google

Alce y transporte.- La caña cortada manualmente se carga en vagones transportadores utilizando alzadoras mecánicas. Entre menor sea el tiempo que transcurre entre quema, o corte, y fábrica se logra mayor eficiencia en el proceso. Lo ideal es que este tiempo no sea mayor de 36 horas para evitar pérdidas de sacarosa en la planta.

Requema.- Esta acción sólo es permitida en áreas que van a ser renovadas, no ubicadas en zonas de restricción. Consiste en la destrucción por medio de quema de los residuos de un cultivo de caña que quedan después de la cosecha. Este actividad se hace en forma programada y con apoyo de información de las estaciones meteorológicas sobre velocidad y dirección de vientos. NO PUEDEN quemarse áreas mayores a 6 Ha.

Figura 6 Requema de Caña de Azúcar



Fuente: Google

Proceso de fabricación

Recepción.- La caña llega a la planta de procesamiento en tracto mulas o en carros cañeros .En la báscula se pesa y se muestrea para determinar la calidad, contenido de sacarosa, fibra y nivel de impurezas. Adicionalmente se registra el tiempo transcurrido entre la quema y la entrada a la fábrica.

Figura 7 Recepción de caña



Fuente: Google

Descargue, lavado y preparación de la caña.- La caña se descarga sobre mesas de alimentación o en el patio de caña. La limpieza de caña se efectúa a través de lavado o con sistemas que funcionan en seco. Esta costumbre se tiene por objeto retirar la mayor cantidad de materia extraña. Seguidamente, pasa a picadoras independientes donde se astilla y se nivela el colchón de caña que entra al molino.

Figura 8 Molienda



Fuente: Google

Molienda y paisaje.- La caña se pasa a través de las dos primeras masas que extraen una gran cantidad de jugo (jugo de primera extracción). Luego pasa por una serie de molinos en tándem, cada uno de los cuales está compuesto por tres o cuatro masas metálicas donde se macera la caña.

El jugo de un molino se recicla al anterior y en el último molino se le añade el agua de imbibición. Al final, el jugo de primera extracción y el jugo diluido se mezclan (jugo mezclado). Este jugo se filtra para retirar el bagajillo y se bombea a un tanque de pesaje. El bagazo se conduce a una bagacera como combustible para las calderas, o se vende a la industria del papel.

Figura 9 Evaporación y Clarificación de caña de azúcar



Fuente: Google

Sulfatación, encalado y clarificación.- El jugo diluido se pasa por una torre de sulfatación para generar un efecto bacteriostático y ayudar a reducir la viscosidad. Seguidamente, se le ajusta el pH en caliente, para elevarlo a 7.3-7.5 y luego se clarifica por sedimentación en los clarificadores. Los lodos de clarificadores se mezclan con bagajillo y forman la cachaza, que es separada utilizando filtros rotatorios al vacío donde se forma una torta, la que posteriormente se lleva al campo como acondicionador de suelos. El jugo filtrado nuevamente se envía a un purificador donde se adiciona ácido fosfórico, cal y floculante para retirar .Las impurezas son retiradas y retornadas a la corriente de lodos del primer clarificador. El jugo filtrado limpio se extrae del fondo y se mezcla con el jugo del clarificador que va a los evaporadores.

Evaporación clarificación.- El jugo mezclado de caña tiene una concentración inicial de 15° Brix. La concentración teórica de sacarosa debe llegar al punto de máxima solubilidad (72° Brix) antes de que pueda comenzar el proceso de cristalización.

Esto implica la resolución por evaporación de más del 90 % de agua del jugo de la caña. Se hace a través de un evaporador de múltiple efecto que combina el efecto de temperatura y presión para optimizar el uso de energía. El resultado neto aproximado es que un 1kg de vapor puede evaporar 4 kg de agua. El resultado neto proviene del escape de las turbinas. Al jugo concentrado se le denomina meladura. La meladura se purifica en un clarificador. Se le adiciona nuevamente ácido

fosfórico, floculante y cal. Se precalienta para disminuir la viscosidad. Los lodos se envían al sistema de lodos del primer clarificador. Los condensados se utilizan en otros procesos en la fábrica.

Cristalización.- Este proceso se lleva a cabo por la evaporación. El proceso de cristalización de la sacarosa se hace en tandas, en una serie de tachos de simple efecto operados al vacío, donde se cristaliza la sacarosa y se forma la masa (mezcla de cristales y meladura. El cristal de azúcar se hace inyectando una semilla a una meladura sobresaturada de azúcar. Los núcleos cristalinos formados, crecen en el tacho. Se va agregando meladura de los evaporadores según se evapora el agua. Los cristales y la meladura forman una masa densa conocida como masa cocida. La templa (el contenido del tacho) se descarga luego por medio de una válvula de pie a un tanque mezclador o cristalizador.

Figura 10 Cristalizadores



Fuente: Google

Centrifugación.- El proceso de centrifugación separa el grano (azúcar) del líquido (miel) de las templeas. Después de un giro inicial corto, el azúcar se lava con agua caliente para eliminar residuos de miel. La masa del primer tacho, masa A, al pasar por la centrífuga produce el azúcar A y la miel A. La miel A pasa al segundo tacho donde vuelve a cristalizarse formando la masa B que a su vez se vuelve a separar en las centrífugas. La miel B pasa al tercer tacho donde se repite el proceso. La meladura final, después de separar los granos de la masa C, se llama miel final (melaza) y se comercializa como alimento animal, base para destilación de alcohol.

Refinación.- El azúcar A se disuelve en agua caliente. Se añade cal, ácido fosfórico y otros ayudantes de clarificación y se pasa por un segundo proceso de clarificación por flotación con aire comprimido. Se eleva la temperatura para disminuir la viscosidad y hacer más eficiente el proceso.

El licor clarificado no tiene turbidez, sin embargo, es oscuro. Este licor pasa a un primer tacho de refinado donde se repite el proceso de cristalización. El sirope que resulta de este proceso, pasa a un segundo tacho y el sirope 2 pasa a un tercer tacho.

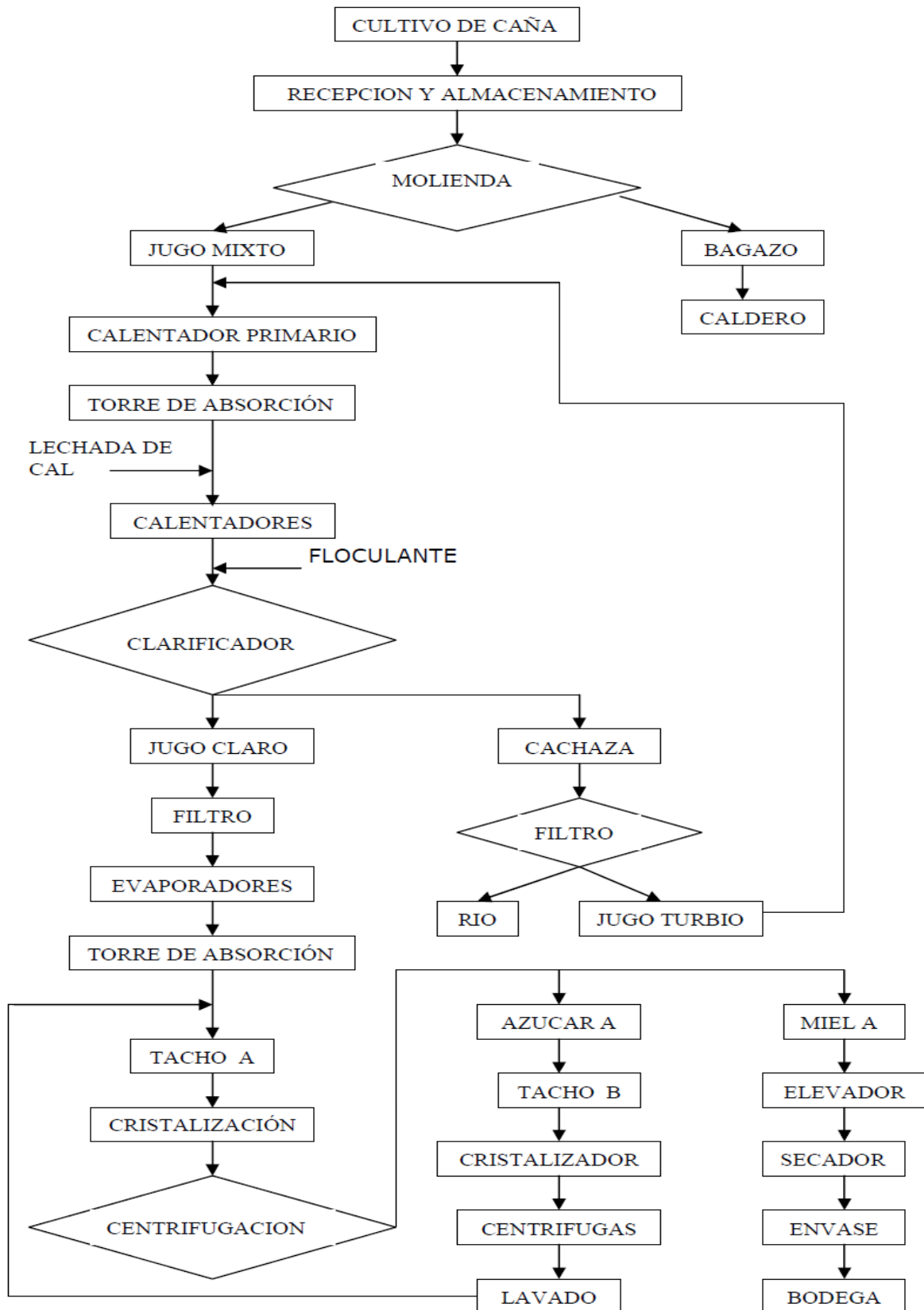
El azúcar refinado pasa al proceso de secado y tamizado para separar los terrones. Los terrones se devuelven al inicio del proceso de refinación. El azúcar seco pasa a empaque y de ahí a distribución.

Secado, empaque y almacenamiento.- El azúcar A y B o azúcar comercial, se pasa a través de un secador para disminuir la humedad. Se introduce aire caliente en contracorriente con el azúcar para disminuir la humedad por debajo del 0.1 %. Controlando la humedad y la temperatura (<30°C) durante el almacenamiento, no es un producto perecedero.

Los residuos que se generan (eg. terrones) se disuelven y se envían de nuevo al proceso. El azúcar seco transporta por medio de un sistema aséptico a las tolvas de almacenamiento.

El empaque depende de las exigencias del mercado y se ofrecen diversas presentaciones. Se emplean sacos de papel kraft o polietileno. El almacenamiento se hace empacado o a granel.

Figura 11 Diagrama General de Flujo del Proceso de Fabricación del Azúcar (QUIJARRO S. , 2010)



Fuente: Quijarro

Desperdicio

Es un desperdicio, es el mal aprovechamiento que se realiza de alguna cosa o de alguien.

- Ejemplos:
- La carrera es un absoluto desperdicio para mí, gasté una fortuna y no aprendí nada de lo que fui a buscar al anotarme.
- Es un desperdicio tener a Juan en el área de limpieza cuando resulta ser tan bueno en materia electrónica, ya que sabe muchísimo de la materia.

Es decir, los restos de algo, de una comida, de un elemento, que no pueden ser aprovechados de ninguna manera y por tanto no queda más que tirarlos.

La relación Desperdicio- Costo es directa, ya que "Desperdicio es toda actividad del proceso que agrega costo pero no valor".

Definir el desperdicio de esta manera, representa cuestionar en profundidad todos nuestros procesos productivos, ya que si tomamos como referencia la clasificación estándar de actividades de un proceso, es decir.

- **Operación** Indica las principales fases de un proceso, la modificación o agregación de valor a la pieza, materia o producto.
- **Inspección:** Indica que se verifica cantidad, calidad o ambas
- **Transporte:** Indica el movimiento de los trabajadores, materias o equipos.
- **Demora o espera:** Indica parada entre dos operaciones sucesivas.
- **Almacenamiento:** Indica deposito permanente, bajo vigilancia y autorización

La nueva definición significa que las cuatro últimas actividades son desperdicio y deben ser eliminadas.

El planteamiento no es decretar la eliminación de desperdicio pero si establecerlos como un principio guía que oriente la mejora de la empresa.

Quizás sorprenden los diferentes datos, pero bajo los enfoques tradicionales de gestión, tenemos que el tiempo de ciclo de un producto, en la mayoría de los procesos, se descomponen de la siguiente manera.

Almacenamiento y transporte =90%

Demora e inspección =9,9%

Operación =0,1%

Estas proporciones nos hablan del inmenso potencial de mejora que existe: el primer para erradicar el desperdicio es identificarlo.

El desperdicio puede clasificarse en siete categorías:

Por sobreproducción

- Por espera
- Por transporte
- Por el proceso mismo
- Por inventario en proceso
- Por movimientos innecesarios
- Por productos defectuosos

De esta clasificación de desperdicios la que se adapta a nuestra investigación es el Desperdicio por el proceso mismo que a continuación se presentará su conceptualización.

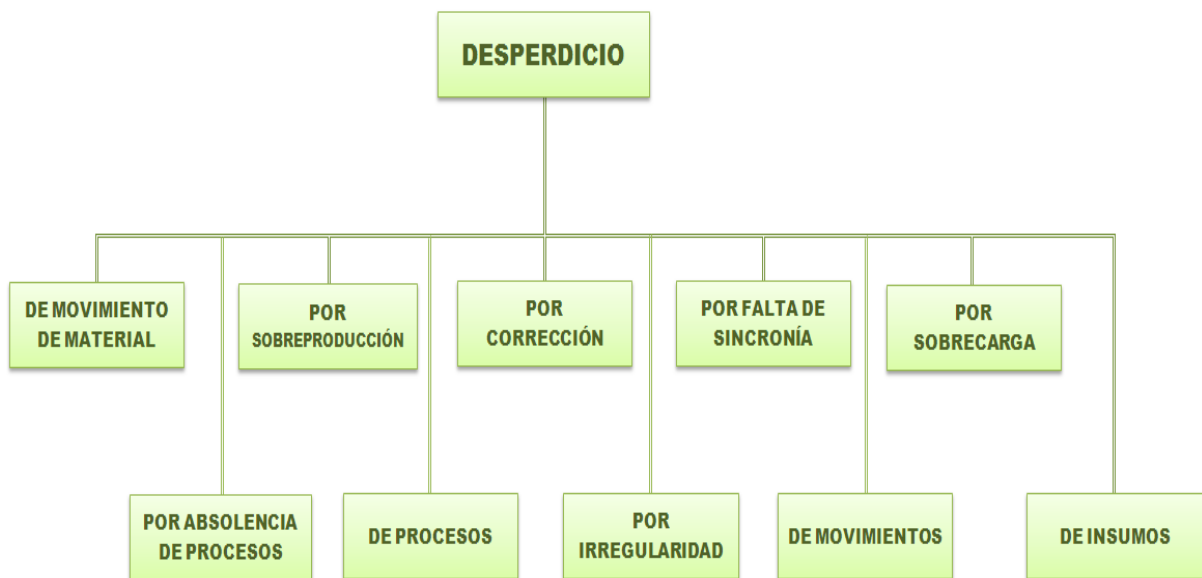
Desperdicio por el proceso mismo

Ocurre cuando el equipo o las operaciones no son costo-efectivas, hay exceso de capacidad o cuando los equipos no son operados eficientemente. Podemos medir la eficiencia basándonos en dos indicadores: El ratio de operación y el de trabajo. El primero mide el uso del equipo, la relación entre la capacidad de las máquinas y el tiempo que tardan en producir una cantidad determinada de productos buenos. Este ratio fluctúa en relación con las variaciones del mercado.

El segundo mide la diferencia entre operación productiva (trabajo) y operaciones no productivas (producción de efectos, paradas no programadas, cambios insuficientes, etc.) el objetivo es llevar este ratio a 100% eliminado la capacidad ociosa y la operación ineficiente. (TAMAYO, 2008)

En esta clasificación más detallada establecida por otra fuente (figura 12.) encontramos el Desperdicio por sobrecarga, el cual se adapta también a nuestro tema de investigación.

Figura 22. Clasificación de desperdicios



Fuente: capacinet

Concepto.- Ocurre cuando el operador y maquinas son comprometidos más allá de sus límites ordinarios de trabajo. (DRUKER BETTER, 2011)

Síntomas:

Altos niveles de tensión y desagradable clima organizacional

- Mano de obra fiable y baja moral
- Descomposturas frecuentes
- Mayor recurrencia de tiempos extras para cumplir con el programa
- Incremento en costos
- Administración conservadora, regida o de alta resistencia al cambio

- Incremento en accidentes, decremento en seguridad
- Alto índice de quejas
- Deslealtad y desconfianza hacia la empresa Esta investigación conlleva algunas fundamentaciones, las cuales van a complementar nuestro estudio y se exponen a continuación:

El desperdicio que mantiene la empresa Valdez no solo perjudica en parte a la empresa sino al medio ambiente y por ende a la calidad de vida de las personas, razón por la cual se ha considerado tomar como referencia objetivos del Plan Vivir.

Objetivo 4:

Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable Comprometido con el Buen Vivir de la población, el Estado asume sus responsabilidades con la naturaleza.

Asimismo, desde el principio de corresponsabilidad social, las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, los diversos sectores privados, sociales comunitarios y la población en general deben cuidar y proteger la naturaleza.

Para ello, es indispensable que los cambios planteados estén acompañados de transformaciones en los enfoques productivos y de consumo, a fin de prevenir, controlar y mitigar la contaminación ambiental y, de ese modo, permitir al país enfrentar, estratégicamente, el calentamiento global.

Políticas

Prevenir, controlar y mitigar la contaminación ambiental como aporte para el mejoramiento de la calidad de vida.

2.2 MARCO LEGAL

Norma ISO 14001:2004

ISO 14001 sistema de Gestión Medioambiental. Descripciones y directrices para su utilización, fue aprobada y publicada por ISO, el Organismo Internacional de Normalización en octubre de 1996.

Actualmente, esta norma internacional ha sido sustituida por una versión del año 2004, cuya equivalente española ha sido publicada por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) el pasado 15 de noviembre de 2004, pasando a llamarse UNE en ISO 14001:2004 Sistema de Gestión Ambiental. Requisitos con orientación para su uso.

La ISO 14001 es una norma con respecto a la cual las empresas solicitan y consiguen ser certificadas por un organismo independiente (certificador) como reconocimiento del cumplimiento de los requisitos en ella contenidos. (GRANERO, 2007)

Requisitos de la norma

Para el desarrollo de un SGA según la norma ISO 14001 son necesarios ciertos requisitos, para los cuales la norma no impone una metodología correcta, dando cierta libertad a las organizaciones.

Para el desarrollo de un sistema de gestión ambiental, una organización deberá contar con:

- Una distribución organizada del sistema, definiendo de manera clara las funciones y responsabilidades de los puestos que tengan relación con el medio ambiente.
- Los recursos materiales y humanos necesarios para conseguir los objetivos propuestos.
- Un soporte documental que desarrolle la metodología implantada en la organización.
- Una planificación de actividades y líneas de mejora, desarrolladas por una política ambiental y unos objetivos y metas ambientales adecuadas.

H.CONGRESO NACIONAL

Codificación 2005-017

La comisión de legislación y codificación

Capítulo IV

De obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42 Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

8.-Suministrar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado. (MINISTERIO DEL TRABAJO DEL ECUADOR, 2005)

Capítulo V

De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones.

Párrafo

1ro.De las jornadas y descansos

Art. 58.- Funciones de confianza.- Para efectos del salario, no se considerara como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieran funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que construya los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.

Título II

Del contrato colectivo de trabajo

Capítulo I

De su naturaleza, forma y efectos

Art. 220.- Contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre unos o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecerlas condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre

el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. (MINISTERIO DEL TRABAJO DEL ECUADOR, 2005)

Sección II

De la compañía en nombre colectivo

1. Constitución y razón social

Art. 36.- La compañía en nombre colectivo se contrae entre dos o más personas que hacen el comercio bajo una razón social. La razón social es la fórmula enunciativa de los nombres de todos los socios, o de algunos de ellos, con la agregación de las palabras "y compañía". Sólo los nombres de los socios pueden formar parte de la razón social.

Art. 37.- El contrato de compañía en nombre colectivo se celebrará por escritura pública. Entre los socios no se puede admitir declaraciones de testigos para probar contra lo convenido, o más de lo convenido en la escritura de constitución de la compañía, ni para justificar lo que se hubiere dicho antes, al tiempo o después de su otorgamiento.

Art. 38.- La escritura de información de una compañía en nombre colectivo será aprobado por el juez de lo civil, el cual ordenará la publicación de un extracto de la misma, por una sola vez, en uno de los periódicos de mayor circulación en el domicilio de la compañía y su inscripción en el Registro Mercantil.

El extracto de la escritura de constitución de la compañía contendrá:

- 1) El nombre, nacional y domicilio de los socios que lo forman,
- 2) La razón social, objeto y domicilio de la compañía.
- 3) El nombre de los socios autorizados para obrar, administrar y firmar por ella;
- 4) La suma de los aportes entregados, o por entregarse, para la constitución de la compañía; y,
- 5) El tiempo de duración de esta. (MINISTERIO DEL TRABAJO DEL ECUADOR, 2005)

Art. 39.- La publicación de que trata el artículo anterior será solicitada al juez de lo civil dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha de celebración de la escritura pública, por los socios que tengan la administración o por el notario, si fuere autorizado para ello. De no hacerlo el administrador o el notario, podrá pedirla cualquiera de los socios, en cuyo caso las expensas de la publicación, así como todos los gastos y costas, serán de cuenta de los administradores.

Art. 40.- Cuando se constituye una compañía en nombre colectivo que tome a su cargo el activo y el pasivo de otra compañía en nombre colectivo que termine o deba terminar por cualquier causa, la nueva compañía podría conservar la razón social anterior, siempre que en la escritura de la nueva así como en su registro y en el extracto que se publique, se haga constar:

- a) La razón social que se conserve, seguida de la palabra "sucesores";
- b) El negocio para el que se forma la nueva compañía,
- c) Su domicilio,
- d) El nombre, nacionalidad y domicilio de cada uno de los socios colectivos de la nueva compañía; y,
- e) La declaración de que dichos socios son los únicos responsables de los negocios de la compañía.

Podrá también continuar con la misma razón social, la compañía que deba terminar por muerte de uno de los socios, siempre que los herederos de aquel consientan en ello y se haga constar el particular en escritura pública cuyo extracto se publicará. La escritura se registrará conforme a lo dispuesto en este artículo.

Art. 41.- Si se prorroga el plazo para el cual la compañía fue constituida, o si se cambia o transforma la razón social, se procederá a la celebración de una nueva escritura pública, en la que constarán las reformas que se hubieren hecho a la original, debiendo también publicarse el extracto e inscribirse la nueva escritura.

2. Capacidad

Art. 42.- Las personas que según lo dispuesto en el código de comercio tienen capacidad para comerciar, la tienen también para formar parte de una compañía en nombre colectivo.

El menor de edad, aunque tenga autorización general para comerciar, necesita de autorización especial para asociarse en una compañía en nombre colectivo, autorización que se le concederá en los términos previstos en el mismo Código.

3. Capital

Art. 43.- El capital en nombre colectivo se compone de los aportes que cada uno de los socios entrega o promete entregar. Para la constitución de la compañía será necesario el pago de no menos del cincuenta por ciento del capital suscrito. Si el capital fuere aportado en obligaciones, valores o bienes, en el contrato social se dejará constancia de ello y de sus avalúos.

4. Administración

Art. 44.- A falta de disposición especial en el contrato se entiende que todos los socios tienen la facultad de administrar la compañía firmar por ella. Si en el acto constitutivo de la compañía solo alguno o algunos de los socios hubieren sido autorizados para obrar, administrar y firmar por ella, solo la firma y los actos de éstos, bajo la razón social, obligarán a la compañía.

Art. 45.- El administrador o administradores se entenderán autorizados para realizar todos los actos y contratos que fueren necesarios para el cumplimiento de los fines sociales. Con todo. en el contrato social se podrá establecer limitación a estas facultades. Los administradores llevarán la contabilidad y las actas de la compañía en la forma establecida por la Ley y tendrán su representación judicial y extrajudicial.

Art. 46.- Salvo disposición en contrario, los administradores podrán gravar o enajenar los bienes inmuebles de la compañía solo con el consentimiento de la mayoría de los socios.

Art. 47.- El administrador que diere poderes para determinados negocios sociales será personalmente responsable de la gestión que se hiciere. Pero para delegar su cargo necesitará, en todo caso, la autorización de la mayoría de los socios. La delegación deberá recaer en uno de ellos.

Art. 48.- El nombramiento del o de los administradores se hará ya sea en la escritura de constitución o posteriormente, por acuerdo entre los socios y, salvo pacto en contrario, por mayoría de votos.

Art. 49.- El o los administradores no podrán ser removidos de su cargo sino por dolo, culpa grave o inhabilidad en el manejo de los negocios. La remoción podrá ser pedida por cualquiera de los socios y, en caso de ser judicial, declarada por sentencia.

Art. 50.- En las compañías en nombre colectivo las resoluciones se tomarán por mayoría de votos, a menos que en el contrato social se hubiere adoptado el sistema de unanimidad. Mas ni un solo socio representare el mayor aporte, se requerirá el voto adicional de otro. El socio o socios que estuvieren en minoría tendrán derecho a recurrir a la Corte Superior del distrito apelando de la resolución. La corte resolverá la controversia de conformidad con los dictados de la justicia y con criterio judicial, tramitándola verbal y sumariamente, con citación del administrador o gerente.

Art.- 51.- El acuerdo de la mayoría obliga a la minoría solo cuando recae sobre actos de simple administración o sobre disposiciones comprendidas dentro del giro del negocio social.

Si en las decisiones se enunciaren pareceres que no tuvieran mayoría absoluta, los administradores se abstendrán de llevar a efecto el acto o contrato proyectado.

Art. 52.- Si a pesar de la oposición se verifica el acto o contrato con terceros de buena fe, los socios quedarán obligados solidariamente a cumplirlo, sin perjuicio de su derecho a ser indemnizados por el socio o administrador que lo hubiere ejecutado.

Art. 53.- Los administradores están obligados a rendir cuenta de la administración por períodos semestrales, si no hubiere pacto en contrario y, además, en cualquier tiempo, por resolución de los socios.

5. De los socios

Art. 54.- El socio de la compañía en nombre colectivo tendrá las siguientes obligaciones principales:

- a) Pagar el aporte que hubiere suscrito, en el tiempo y en forma convenida,
- b) No tomar interés en otra compañía que tenga el mismo fin ni hacer operaciones por su propia cuenta, ni por la de terceros, en la misma especie de comercio que hace la compañía, sin previo consentimiento de los demás socios; de hacerlo sin dicho consentimiento, el beneficio será para la compañía y el perjuicio para el socio. Se presume el consentimiento si, pre-existiendo ese interés al celebrarse el contrato, era conocido de los otros socios y no se convino expresamente en que cesara;
- c) Participar en las pérdidas, y
- d) Equilibrar los daños y perjuicios que hubiere ocasionado a la compañía, en caso de ser excluido.

Nota:

Incluida fe de erratas, publicada en registros Oficial No. 326 de 25 de noviembre de 1999.

Art. 55.- El socio de la compañía en nombre colectivo tiene los siguientes derechos:

- a) Percibir utilidades,
- b) Participar en las deliberaciones y resoluciones de la compañía;
- c) Controlar la administración,
- d) Votar en la designación de los administradores; y,
- e) Recurrir a los jueces solicitando la revocación del nombramiento de administrador, en los casos determinados en el Art. 49. El juez tramitará la petición verbal y sumariamente.

Art. 56.- En el caso de contravención a lo dispuesto en el Art. 54, letra b) de esta Ley, la compañía tiene derecho a tomar las operaciones como hechas por su propia cuenta, o a reclamar el resarcimiento de los perjuicios sufridos. Este derecho se extingue por el transcurso de tres meses contados desde el día en que la compañía tuvo noticia de la operación.

Art. 57.- No se reputan socios, para los efectos de la empresa social, los dependientes de comercio a quienes se haya señalado una porción de las utilidades en retribución de su trabajo.

Art. 58.- El daño que sobreviniere a los intereses de la compañía por malicia, injusticia de facultades o negligencia de uno de los socios, constituirá a su causante en la obligación de indemnizarlo, si los demás socios lo exigieren, siempre que no pueda deducirse de acto alguno la aprobación o la ratificación expresa o tácita del hecho en que se funde la reclamación.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Bagajillo: Partículas de bagazo, ya quemado, que se esparcen por el aire durante la molienda.

Capacitación: Es la obtención de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a ayudar al desarrollo de los individuos en el desempeño de una labor o actividad determinada.

Clima laboral: Según Forehand y Von Gilmer (1964) determinan que el clima laboral: “es el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras formaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Tagiuri (1968) dice que es “una condición relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un incorporado específico de características o atributos de la organización”.

Schneider (1975) lo define como “Conocimientos o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”.

Concientizar: Entendemos por concientizar a todo aquello acto que signifique hacer que una persona tome conocimiento sobre determinadas circunstancias, fenómenos,

elementos de su personalidad o actitud, para mejorar su calidad de vida y sus vínculos no sólo con el resto de los individuos si no también con el medio ambiente que lo rodea. (DEFINICIONES ABC)

Conocimiento: Es un conjunto de información recopilada mediante la experiencia o el aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (a priori), se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo. (DEFINICIONES ABC)

Conocimiento Técnico: El conocimiento técnico es fruto de la experiencia Su iniciación está en la experimentación que termina dando una respuesta universal que se aplica y circunscribe a otros objetivos similares. (LOZOYA)

Controlador de llenado: Persona encargada de la supervisión de las labores concernientes al área de Despacho de caña de azúcar.

Decremento: Medida en que se disminuye algo, o pierde su valor real.

Estrés Laboral: Sensación de inhabilidad para asumir los restos que presenta la vida cotidiana, es decir que el entorno colma tus posibilidades de respuesta, lo que te causa una serie de reacciones de tipo fisiológico, cognitivo y psicomotor. (GONGORA)

Herramienta tecnológica: Son programas y aplicaciones (software) que pueden ser utilizadas en diversas funciones fácilmente.

Incremento: Variación que sufre una variable al pasar de un valor a otro.

Influencia: Es la acción y efecto de influir.

Ingenio Azucarero: Se conoce como ingenio de la hacienda o finca con las infraestructuras necesarias para procesar caña de azúcar y obtener azúcar, ron y otros productos.

Inversión: Es una distribución de capital para obtener una ganancia futura.

Molienda: Cantidad de caña de azúcar o grano que se muele de una vez.

Norma ISO: Es la organización internacional para la estandarización, que regula una serie de normas para fabricación, comercio y comunicación, en todas las ramas industriales.

Se conoce por ISO tanto a la organización como las normas constituidas por la misma para generalizar los procesos de producción y control en empresas y organizaciones internacionales. (DEFINICIONES ABC)

Productividad: La productividad es la capacidad de algo o alguien de promover, ser útil y provechoso. (DEFINICIONES ABC)

Sacarosa: Glúcido disacárido formado por la unión de una molécula de glucosa y una de fructosa. Se despega de la caña de azúcar y de la remolacha, y es el azúcar utilizado habitualmente en la alimentación. (DEFINICIONES ABC)

Zafra: cosecha de caña dulce.

2.4 HIPOTESIS Y VARIABLES

2.4.1 Hipótesis General

La inadecuada capacitación influye significativamente en los conocimientos técnicos de los controladores al momento del llenado de los camiones, el cual se ve reflejado en el desperdicio de materia prima de la compañía azucarera Valdez en las vías del Cantón Milagro en el año 2012.

Hipótesis Particulares

- El escaso sistema de capacitación limita las herramientas, ya que no permite que los conocimientos infundidos en los mismos puedan profundizarse y actualizarse en los controladores de llenado del Ingenio Azucarero Valdez en el año 2012.
- Lo inadecuado de las capacitaciones recibida por los controladores de llenado de camiones de la compañía azucarera Valdez afectan al nivel de conocimientos que realmente necesitarían en su labor.
- El clima laboral se ve afectado por la falta de incentivos al aprovechamiento y aplicación de los conocimientos recibidos en las capacitaciones lo cual origina que los trabajadores tengan poco interés en adquirir nuevos conocimientos.

- El hecho que las capacitaciones sean luego de horas laborables, hace que los controladores de llenado lleven mermada su capacidad física y mental.

2.4.2 Declaración de Variables

Para la realización de esta investigación se ha determinado las siguientes variables:

Variables Independientes:

- Conocimiento Técnico
- Sistema de Capacitación.
- Clima laboral
- Horas laboradas

Variables Dependientes:

- Desperdicio de Materia Prima
- herramientas para realizar adecuada supervisión.
- Poco interés en adquirir nuevos conocimientos
- Cansancio físico y mental

2.4.3 Operacionalización de las variables

Cuadro 2 Operacionalización de las Variables

Variable Independiente	Indicador Variable Independiente	Definición	Variable Dependiente	Indicador Variable Dependiente	Técnicas a utilizar
Conocimiento Técnico	Evaluación de desempeño a los trabajadores	El conocimiento técnico es fruto de la experiencia. Su origen está en la experimentación que termina dando una respuesta universal que se aplica y circunscribe a otros objetivos similares.	Desperdicio de Materia Prima	% peso de material de desperdicio	Observación, Encuesta y Test
Clima laboral	Nivel de desempeño	Aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo	Adquirir nuevos conocimientos	% de asistencia a las capacitaciones	Encuesta y Entrevista
horas Laborables	Vitacora de entradas y salidas	Período de tiempo dedicado a realizar actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios.	Cansancio físico y mental	Tiempo en el cual realiza una tarea	Encuesta
Sistema de Capacitación.	Cantidad de personas que consideran que la preparación recibida mejora sus conocimientos.	Proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales.	Herramientas para realizar adecuada supervisión	Calidad de Recursos que se imparten, evaluados de manera bien-regular-mal.	Encuesta

Elaborado por: Hugo Silva Y Diana Guin

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación está ubicada dentro de la metodología de investigación de campo, debido a que se realizará en el lugar donde se presenta el problema, en el área de trabajo de los controladores de llenado; Será:

Descriptiva.- radica en llegar a conocer las situaciones, hábitos y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. No se limita a la recolección de datos, sino al pronóstico e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Investigación Explicativa: Con esta investigación, que requiere la combinación de los métodos analítico y sintético, en conjugación con el deductivo y el inductivo, se trata de responder o dar cuenta de los porqués del objeto que se investiga.

Investigación Campo: Sirve de apoyo en informaciones que provienen de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. En esta se obtiene la información directamente en la realidad en que se encuentra, por lo tanto, implica observación directa por parte del investigador.

Cualitativa.- Los estudios cualitativos suministran una gran cantidad de información valiosa, pero poseen un limitado grado de exactitud, porque utilizan términos cuyo significado varía para las diferentes personas, épocas y contextos.

Se utilizarán estos tipos de investigación, ya que señalará las características particulares de sus conocimientos técnicos usando como técnica de recolección de datos, la encuesta y la entrevista.

3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

3.2.1 Característica de la población.

El universo en el cual se encuentra centrado el estudio investigativo corresponde a un área de la empresa Valdez, entidad que cuenta con 2883 personas, que están clasificados por división que es la presidencia, gerencia general, operaciones, relaciones industriales, comercialización, compras e importaciones.

El proyecto se va a enfocar a los controladores de llenado de camiones de los frentes de despacho de caña, cuyas ubicaciones son internas (canteros de la compañía Valdez) y externas (cañicultores).

3.2.2 Delimitación de la población.

La encuesta se va a dirigir a los 24 controladores de llenado de camiones, a 2 supervisores de la sub área de despacho en el área de cosecha del departamento de campo de la compañía azucarera Valdez.

El tamaño de la población fue determinada por el área de nómina en el departamento de RRHH de la compañía azucarera Valdez.

3.2.3 Tipo de muestra

No existe muestra debido a que nuestra población se encuentra definida y establecida por 24 controladores de llenado de camiones, 2 supervisores, siendo estas seleccionadas por criterio de los investigadores.

3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS.

3.3.1 Métodos Teóricos

El método a utilizar en la investigación es Inductivo – Deductivo.

Método Inductivo-Deductivo

Mediante el método inductivo manipulamos los datos para elaborar una hipótesis, ya elaborada la misma, mediante el proceso deductivo se organiza los datos en forma de leyes, teorías y modelos. Este nos permitirá, deducir las consecuencias de las hipótesis planteadas y si las mismas sustentadas por los hechos.

Método Estadístico: Por medio de este método vamos a recopilar la información, la tabularemos y procederemos posteriormente a un análisis.

3.3.2 Métodos Empíricos

El método a utilizar es la Observación, mediante el cual podremos describir la prueba de hipótesis y la confirmación o refutación de su resultado.

La Observación.- es la técnica que consiste en observar fenómenos, casos, hechos; con la finalidad de obtener información necesaria para una investigación.

3.3.3 Técnicas e Instrumentos

En este utilizaremos como instrumento la Encuesta y la Entrevista, ya que al establecer preguntas concretas facilitara el trabajo al momento analizar la estadística de los resultados.

3.4 Propuesta del procesamiento estadístico de la información

La información obtenida de los instrumentos aplicados serán tabulados y resumidos en tablas estadísticas, posteriormente los datos se presentarán de manera escrita, tabulada y graficada, empleándose grafica de tipo circular con el respectivo análisis de los resultados obtenidos, igualmente se va a establecer inferencias de los datos utilizando escala de medición acerca de la población estudiada, además se emplearán las medidas de tendencia central, tales como porcentajes y proporciones.

Cuadro 3 Lineamiento del trabajo de campo

TECNICA E INSTRUMENTO	PROCESO DE INFORMACION	RESULTADO
Observación	Observación	Análisis
Encuesta	Ingreso de datos en Microsoft Excel	Gráfico de barras y circular
Entrevista	Análisis	Informe

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El estudio está enfocada al área de llenado de la empresa Ingenio Azucarero Valdez del cantón Milagro, la problemática se encentra en la deficiente labor que realizan los controladores al momento de llenar los carros de materia prima, lo cual genera que en el transcurso del traslado de la caña al ingenio esta se caiga de los camiones ocasionando un alto desperdicio que produce una disminución de los rendimientos financieros de esta entidad.

Con el fin de conocer la realidad actual que atraviesa el ingenio por esta falencia se ha emprendido un estudio exhaustivo a el área antes mencionada, para lo cual se ha detallado una serie de problemas palpables que afectan a la problemática planteada, dentro de los cuales resalta que estas personas no son capacitadas de forma continua, motivo por el cual el talento humano no realiza una labor de calidad que responda a las exigencia y expectativas de la empresa.

Para información directa del grupo objetivo se ha considerado la aplicación de una encuesta dirigida a los controladores, el propósito de trabajo de campo es verificar las hipótesis planteadas, con el fin de establecer una propuesta acertada que beneficie tanto a los trabajadores como al Ingenio.

4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVA

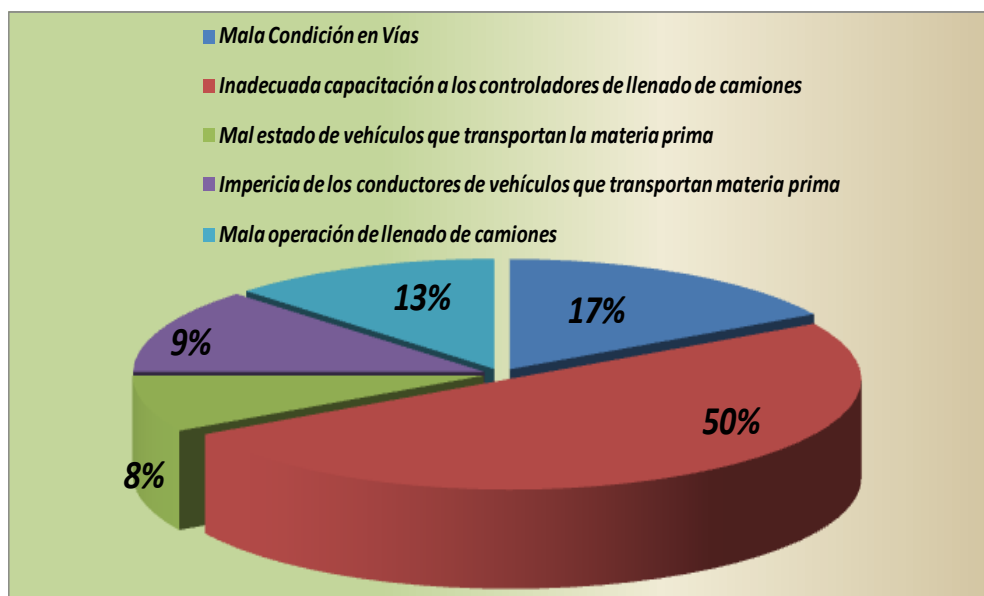
1.- Usted considera que el desperdicio de materia prima del Ingenio Azucarero Valdez en las vías del Cantón Milagro se deba a:

Cuadro 4 Desperdicio de la materia prima

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Mala Condición en Vías	4	17%
Inadecuada capacitación a los controladores de llenado de camiones	12	50%
Mal estado de vehículos que transportan la materia prima	2	8%
Impericia de los conductores de vehículos que transportan materia prima	3	13%
Mala operación de llenado de camiones	3	13%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Gráfico 1 Desperdicio de la materia prima



Análisis.- El 50% de los encuestados manifestaron que el desperdicio de materia prima del Ingenio Azucarero Valdez se origina en gran parte por Inadecuada capacitación a los controladores de llenado de camiones, esta información demuestra la carencia de un plan de capacitaciones en esta empresa.

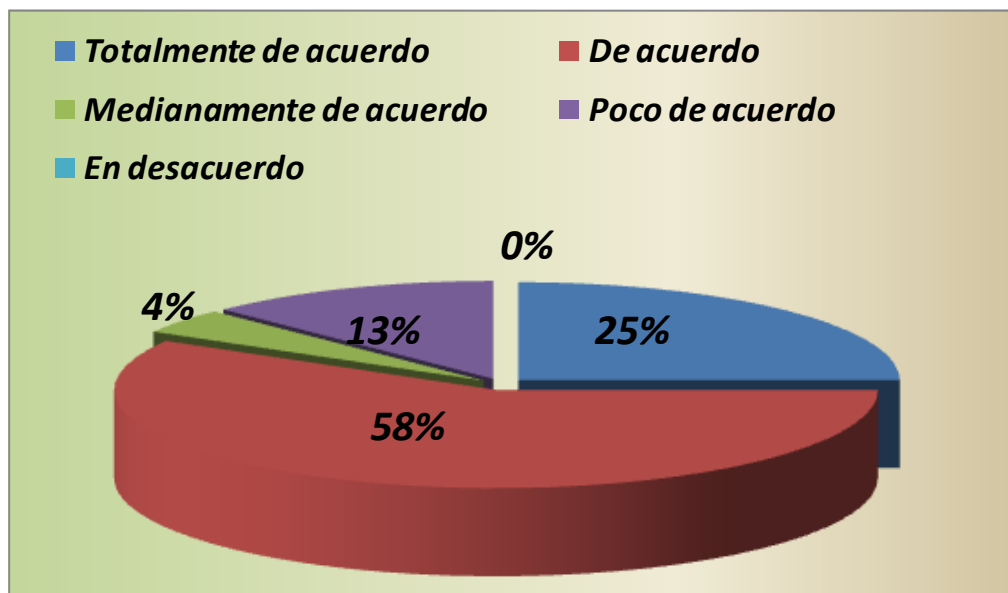
2.- ¿Cree usted que los conocimientos técnicos sobre la labor que realiza, inciden en el desperdicio de materia prima en las vías del Cantón Milagro:

Cuadro 5 Conocimientos técnicos de los controladores

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Totalmente de acuerdo	6	25%
De acuerdo	14	58%
Medianamente de acuerdo	1	4%
Poco de acuerdo	3	13%
En desacuerdo	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Gráfico 2 Conocimientos técnicos de los controladores



Análisis.- Los encuestados indicaron que efectivamente la carencia de conocimientos técnicos (58%) en la labor que realizan los controladores del área de llenado ocasiona en gran parte el desperdicio de la materia prima en las vías del cantón, lo cual demuestra que es necesario que sean capacitados.

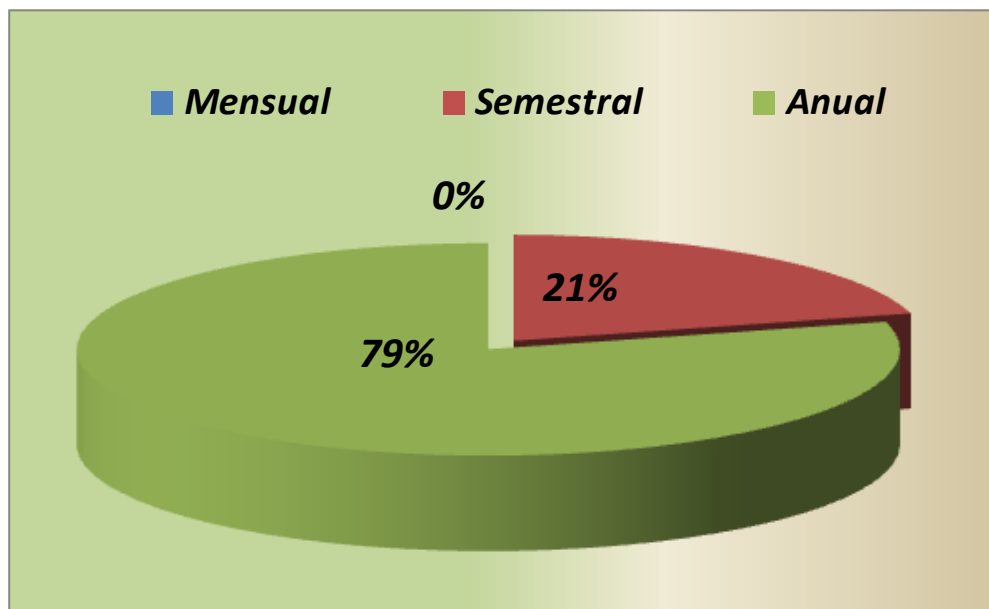
3.- ¿Cada qué tiempo usted recibe capacitaciones por parte del ingenio azucarero Valdez?

Cuadro 6 Tiempo de capacitación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Mensual	0	0%
Semestral	5	21%
Anual	19	79%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Gráfico 3 Tiempo de capacitación



Análisis.- El 79% de los controladores manifestaron que las capacitaciones que reciben son cada año, lo cual indica que las capacitaciones que ellos reciben son inconstantes, por lo tanto no pueden estar actualizados e ir a la par con el proceso que ejecutan.

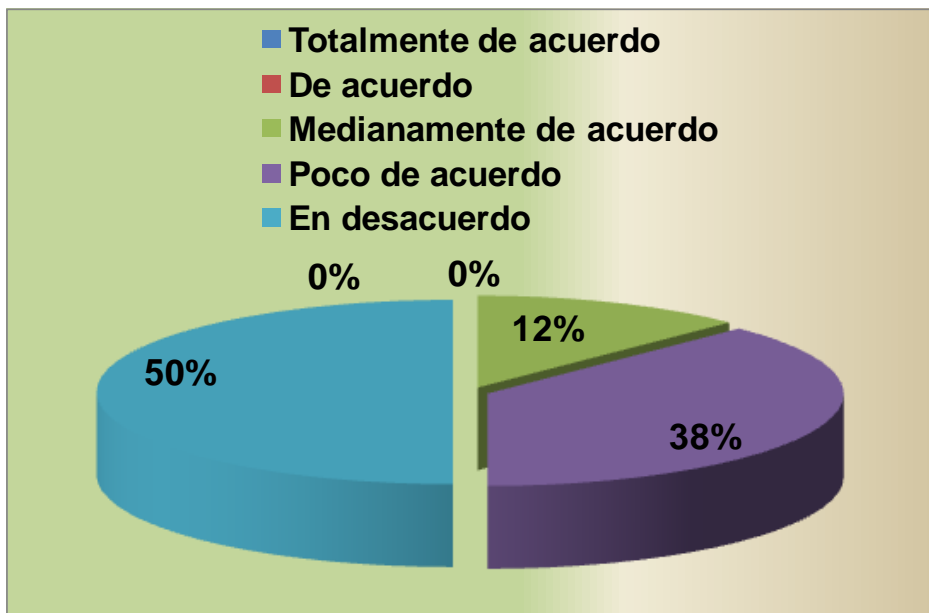
4.- ¿Considera usted, que sus conocimientos son actualizados por las capacitaciones impartidas por el ingenio azucarero Valdez?

Cuadro 7 Actualización de conocimientos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Medianamente de acuerdo	3	13%
Poco de acuerdo	9	38%
En desacuerdo	12	50%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Gráfico 4 Actualización de conocimientos



Análisis.- Los encuestados indicaron que están en desacuerdo (50%) en que sus conocimientos sean actualizados por las capacitaciones que organiza el departamento de Recursos Humanos. Como se indicó en la pregunta anterior mucho de los temas de capacitación no van acorde a la labor que realizan, por ello, consideran una pérdida de tiempo el capacitarse.

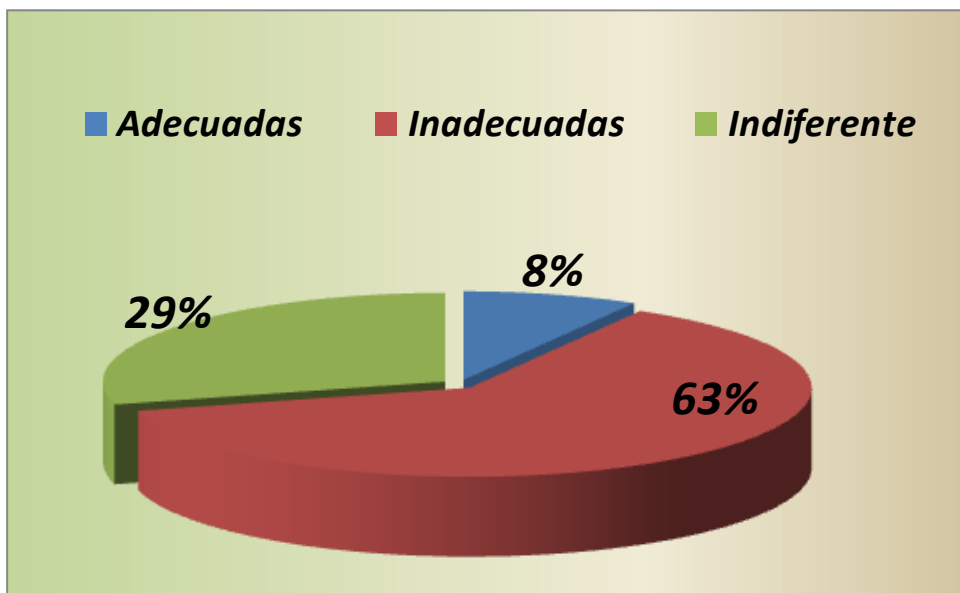
5.- Según su criterio las capacitaciones en relación a su labor son:

Cuadro 8 Capacitaciones en relación a la labor que realizan los controladores

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Adecuadas	2	8%
Inadecuadas	15	63%
Indiferente	7	29%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Gráfico 5 Capacitaciones en relación a la labor que realizan los controladores



Análisis.- El 63% de los encuestados indicaron que las capacitaciones en relación a su labor son inadecuadas, ya que los temas que se tratan no van de acuerdo a la labor que realizan, es decir que no ayudan a optimizar la función operativa del cargo que realizan, motivo por el cual se ha generado en los últimos tiempos un alto desperdicio de la materia prima, ocasionándole al ingenio pérdidas cuantiosas.

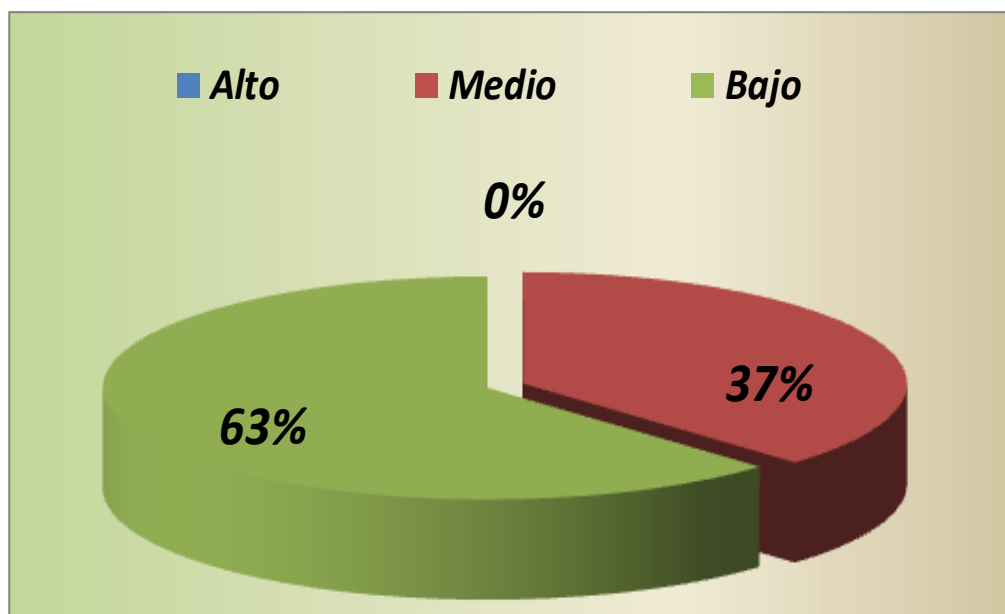
6.- En qué nivel considera usted que está capacitado en temas que concierne a su trabajo:

Cuadro 9 Nivel de capacitación de los controladores

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Alto	0	0%
Medio	9	37%
Bajo	15	63%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Gráfico 6 Nivel de capacitación de los controladores



Análisis.- El nivel de conocimiento que los encuestados poseen según su criterio está entre medio (37%) y bajo (63%), decir que estas personas no se sienten totalmente calificadas en el área que están, sin embargo tratan de ajustarse a las exigencias del mismo, y así poder llegar al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

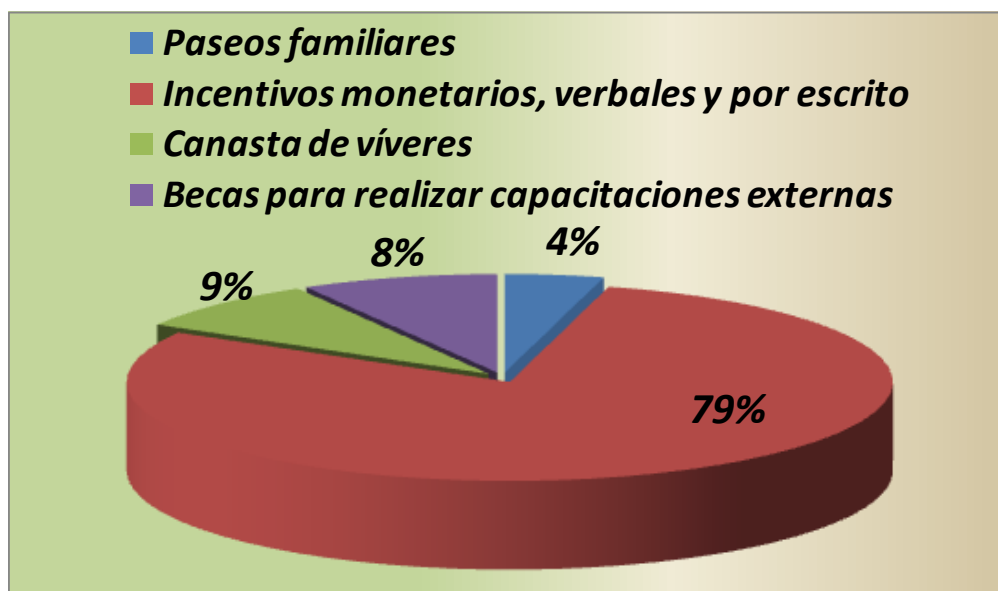
7.- ¿Cuál de los siguientes factores del clima laboral considera necesario para el aprovechamiento y aplicación de los conocimientos recibidos en las capacitaciones?

Cuadro 10 Clima laboral de los trabajadores

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Paseos familiares	1	4%
Incentivos monetarios, verbales y por escrito	19	79%
Canasta de víveres	2	8%
Becas para realizar capacitaciones externas	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Gráfico 7 Clima laboral de los trabajadores



Análisis.- Con respecto a esta pregunta los encuestados se inclinaron con un 79% por la opción de incentivos monetarios, verbales y por escrito, información de suma importancia que contribuye en el desempeño de los trabajadores que en sí beneficia a la empresa, sin embargo el logro de los objetivos con respecto a la labor que demanda el área de llenado se debe complementar con una adecuada capacitación.

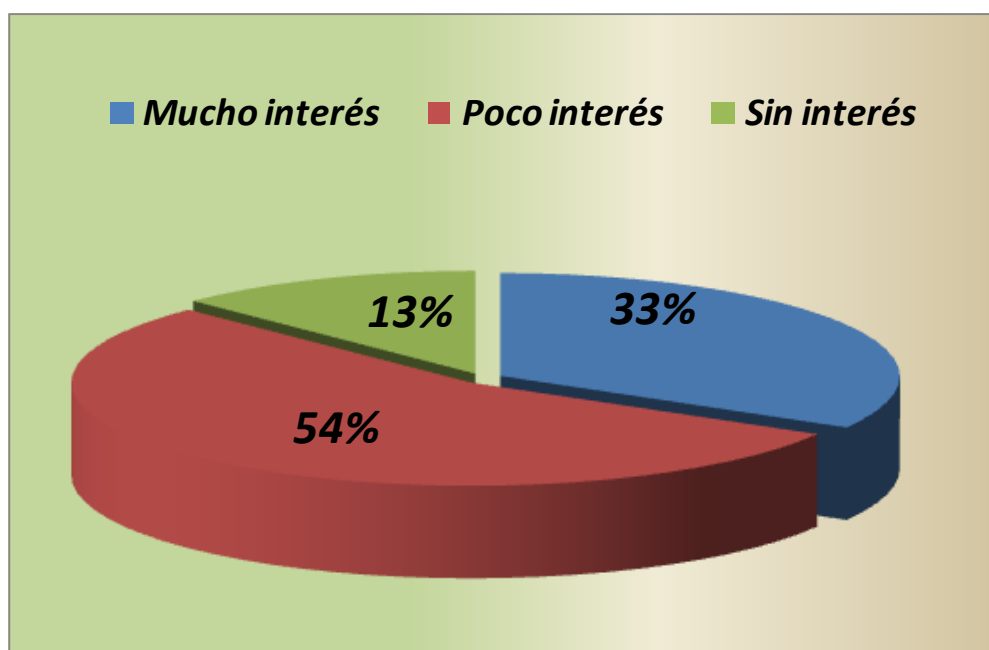
8.- Considera que su interés por adquirir nuevos conocimientos en las capacitaciones dadas por la empresa es:

Cuadro 11 Interés en adquirir nuevos conocimientos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Mucho interés	8	33%
Poco interés	13	54%
Sin interés	3	13%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Gráfico 8 Interés en adquirir nuevos conocimientos



Análisis.- Los controladores se muestran con poco interés (54%) en adquirir nuevos conocimientos, esto hace más difícil el que ellos puedan optimizar la ejecución de sus labores, por ello, es importante que ellos sean motivados, porque un talento humano desmotivado no produce al cien por ciento.

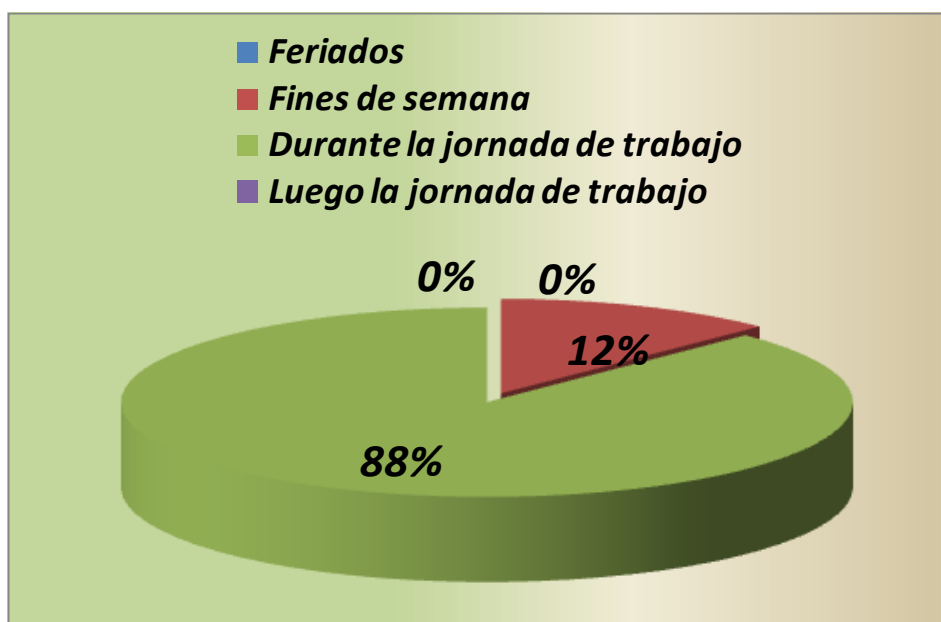
9.- ¿En qué horario considera usted que se deban realizar las capacitaciones?

Cuadro 12 Horario de capacitación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Ferados	0	0%
Fines de semana	3	13%
Durante la jornada de trabajo	21	88%
Luego la jornada de trabajo	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Gráfico 9 Horario de capacitación



Análisis.- El 88% de los encuestados consideran que las capacitaciones deben realizarse durante la jornada de trabajo, ellos consideran que los días de descanso no deben ser tomados para este tipo de actividades, ya que por lo general pasan en familia y lo más lógico es hacerlo en horas laborables.

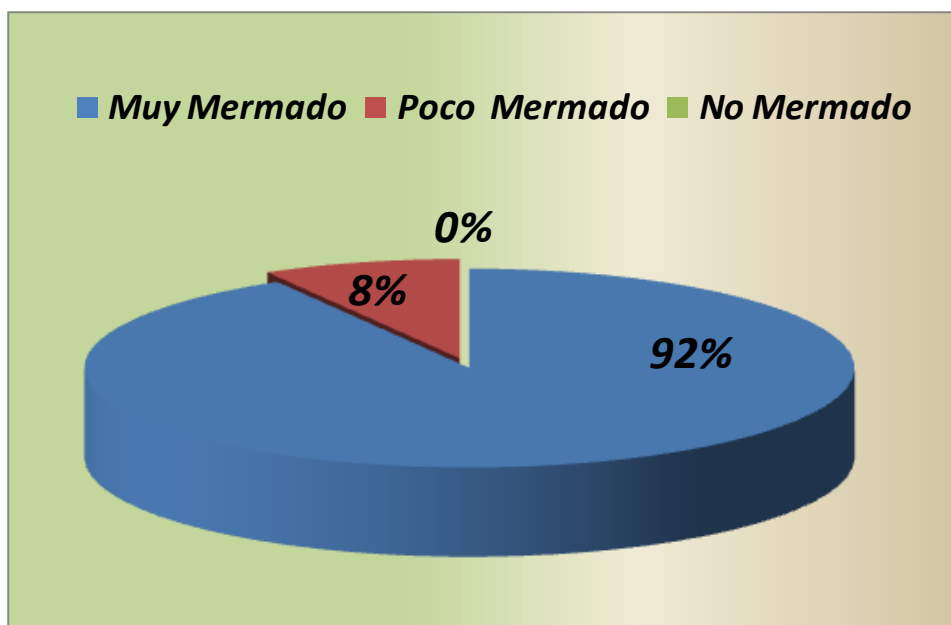
10.- ¿cuán mermado física y mentalmente considera usted que va a una capacitación luego de una jornada de trabajo?

Cuadro 13 Disposición física y mental del trabajador en las capacitaciones

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
Muy Mermado	22	92%
Poco Mermado	2	8%
No Mermado	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Gráfico 10 Disposición física y mental del trabajador en las capacitaciones



Análisis.- Indiscutiblemente las capacitaciones no se deben realizar después de la jornada de trabajo, ya que la labor que realizan los controladores es fuerte, lo cual le genera un alto cansancio físico y mental, por lo tanto no es recomendable que sean ilustrados en ese tipo de horarios ya que los esfuerzos serian en vano.

Entrevista realiza a dos personas que laboran en el Departamento de Campo área Cosecha del Ingenio Azucarero Valdez.

Nombre: Cesar Maldonado Cevallos, (Entrevistado #1)

Cargo: Director del Departamento de Cosecha

1.- ¿Cada qué tiempo capacitan al talento humano encargado del área de llenado?

Cada año y pocas horas al año.

2.- ¿En qué conciernen los temas de capacitación a los controladores del área de llenado?

No existe capacitación sobre la llenada de caña o despacho.

Es sobre otros temas.

3.- ¿Considera que las capacitaciones al talento humano del área de llenado han dado buenos resultados?

No existe Capacitación peor frutos.

4.- ¿En qué horario consideran oportuno impartir las capacitaciones para los controladores del área de llenado?

En la época de invierno la mayor cantidad de horas y soportarlo en época de zafra en la operación.

4. ¿Qué opina sobre el desperdicio que actualmente se genera en el área de llenado de los carros que transportan la materia prima?

Este desperdicio se transforma en dinero que pierde la empresa está perdida se debería reducir al máximo.

6.- ¿De qué manera considera importante incentivar al talento humano que labora en el área de llenado?

Se debería realizar un estudio para determinar el costo y realizar una participación por las toneladas recuperadas o aquellas que no se pierde.

Entrevista realiza a dos personas que laboran en el Departamento de Campo área Cosecha del Ingenio Azucarero Valdez.

Nombre: Alberto Zavala Infante, (Entrevistado # 2)

Cargo: Asistente de Director del Departamento de Cosecha

1.- ¿Cada qué tiempo capacitan al talento humano encargado del área de llenado?

Una vez al año y pocas horas.

2.- ¿En qué conciernen los temas de capacitación a los controladores del área de llenado?

Prácticamente en temas de Seguridad Industrial y o0tros temas que en la práctica ellos no lo aplican en sus labores.

3.- ¿Considera que las capacitaciones al talento humano del área de llenado han dado buenos resultados?

Considero que no se tienen datos para evaluar esta labor.

4.- ¿En qué horario consideran oportuno impartir las capacitaciones para los controladores del área de llenado?

Sería aconsejable que las capacitaciones sean en horarios de la mañana y los fines de semana.

5 ¿Qué opina sobre el desperdicio que actualmente se genera en el área de llenado de los carros que transportan la materia prima?

La cantidad de desperdicio es considerable y es un tema que se ha pasado por alto durante mucho tiempo.

6.- ¿De qué manera considera importante incentivar al talento humano que labora en el área de llenado?

Es muy importante incentivar este personal para así motivar a la reducción de los desperdicios.

4.3 RESULTADOS

El proceso de encuesta permitió conocer que los controladores del llenado de los carros de materia prima no reciben una adecuada capacitación acorde a las necesidades de su trabajo, es decir que los capacitan en aspectos que no ayudan a optimizar la labor que ellos ejecutan a diario.

Con respecto al desperdicio que se genera los encuestados indicaron que una de las causas es la carencia de conocimientos técnicos, haciendo que la materia prima de caiga de su medio de transporte, esto lo indicaron 14 controladores de los 24 encuestados.

Los encuestados indicaron que ellos normalmente son capacitados cada año y que muchas de estas capacitaciones no son directamente relacionadas con su trabajo técnico, por lo tanto al indicarles que tan actualizados están sus conocimientos con respecto a este tipo de acciones ellos indicaron que no están de acuerdo con su ejecución, así lo manifestaron 19 controladores.

Tomando en consideración el texto anterior los controladores manifestaron que su nivel de conocimiento es medio y bajo.

Con respecto al clima laboral estas personas se muestran desmotivadas, por ello, al preguntarles sobre cuáles serían los factores motivadores para el aprovechamiento y aplicación de los conocimientos recibidos, contestaron que los inventivos monetarios, verbales y por escrito, así lo indicaron 19 de los 24 encuestados.

Además de sentirse desmotivados los encuestados manifestaron que se sienten poco interés por adquirir nuevos conocimientos, sin embargo consideran que el presentarse un proceso de capacitación les gustaría que este sea durante la jornada de trabajo, porque si se lo realizará después de la jornada de trabajo se sentirían muy mermados físicamente, lo cual sería en vano ejecutar este tipo de actividades.

Con todo lo antes expuesto se considera necesario que se establezca un plan de capacitación a los controladores de llenado, con el fin de potencializar su labor y disminuyendo considerablemente el desperdicio de la materia prima.

4.4 VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Cuadro 14 Verificación de la Hipótesis

VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	
La inadecuada capacitación influye significativamente en los conocimientos técnicos de los controladores al momento del llenado de los camiones, el cual se ve reflejado en el desperdicio de materia prima de la compañía azucarera Valdez en las vías del Cantón Milagro en el año 2012.	En la pregunta 3 de la encuesta y 1 de la entrevista (1 y 2) manifestaron que el talento humano es capacitado anualmente, además consideran que las capacitaciones que han recibido son inadecuadas (Pregunta 5 encuesta controladores), por lo tanto esto influye en el alto desperdicio de la materia prima.
Hipótesis particular 1.- El escaso sistema de capacitación limita las herramientas, ya que no permite que los conocimientos infundidos en los mismos puedan profundizarse y actualizarse en los controladores de llenado del Ingenio Azucarero Valdez en el año 2012.	El personal de llenado en la pregunta 4 indicó que sus conocimientos no han sido actualizado con el actual sistema de capacitación que le brinda la empresa, mientras que los entrevistados manifestaron en la pregunta 3 que las capacitaciones no han dado buenos resultados.
Hipótesis particular 2.- Lo inadecuado de las capacitaciones recibida por los controladores de llenado de camiones de la compañía azucarera Valdez afectan al nivel de conocimientos que realmente necesitarían en su labor.	En la pregunta 6 de la encuesta el personal considera que su nivel de conocimientos con respecto a técnicas de llenado está entre medio y bajo. Mientras que los entrevistados indicaron que los temas de capacitación no van acorde al trabajo que realizan los controladores (pregunta 2)
Hipótesis particular 3.- El clima laboral se ve afectado por la falta de incentivos al aprovechamiento y aplicación de los conocimientos recibidos en las capacitaciones lo cual origina que los trabajadores tengan poco interés en adquirir nuevos conocimientos.	Los encuestados consideran necesario para el aprovechamiento y aplicación de los conocimientos recibidos el recibir incentivos monetarios, verbales y por escrito (Pregunta 7). Los entrevistados indicaron que es necesario que se incentive al personal, para así lograr una disminución del desperdicio.
Hipótesis particular 4.- El hecho que las capacitaciones sean luego de horas laborables, hace que los controladores de llenado lleven mermada su capacidad física y mental.	En la pregunta 9 de la encuesta, los empleados consideran que las capacitaciones deben ser realizadas durante la jornada de trabajo. Los entrevistados indicaron que deben ser en la época de invierno y en horarios de la mañana y los fines de semana (Pregunta 4).

CAPITULO V

LA PROPUESTA

De acuerdo a los resultados de la encuesta, proponemos la solución de las deficiencias presentadas en el área de llenado que han sido detectado durante el trabajo el campo, el objetivo de este trabajo es la implementación de un programa de capacitación para los trabajadores del área de llenado del Ingenio Valdez del cantón Milagro, con la finalidad de disminuir el desperdicio de la materia prima.

5.1 TEMA

“IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE 56 HORAS ANUALES A LOS CONTROLADORES DEL ÁREA DE LLENADO DEL INGENIO AZUCARERO VALDEZ DEL CANTÓN MILAGRO”

5.2 JUSTIFICACIÓN

La propuesta se justifica en base a los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del área de llenado, supervisores. Se recomienda realizar la implementación de dicho programa con la finalidad disminuir o eliminar el desperdicio de la materia prima (caña de azúcar), utilizando como medio principal la capacitación, acción que permitirá al empleado visualizar las mejoras en la ejecución de sus labores.

Se ha comprobado que los controladores del área de llenado trabajan 12 horas diarias, donde cuatro de ellas son suplementarias, a pesar que el código de trabajo establece que la jornada laboral es de 8 horas. A continuación se explica la cantidad de horas suplementarias diarias, semanales y mensuales, las cuales están representadas de forma porcentual, con el fin de demostrar el exceso de trabajo al que están sometidos los controladores, demostrando así el cansancio físico y mental al que están expuestos.

HORAS LABORADAS DIARIAS	HORAS DE TRABAJO ESTABLECIDAS POR EL CÓDIGO DE TRABAJO	HORAS SUPLEMENTARIAS	HORAS SUPLEMENTARIAS A LA SEMANA	HORAS SUPLEMENTARIAS AL MES	PORCENTAJE DE HORAS SUPLEMENTARIAS
12	8	4	28	112	47%

Este proyecto permitió conocer que el sistema de capacitación con el cual se maneja la empresa Valdez para sus empleados son inadecuadas, por lo tanto ha influido en el desempeño de su personal, un adecuado adiestramiento impulsa a los trabajadores a ser mejores, a trabajar con técnica, ya que la labor en el área de llenado así lo exige.

Dentro de los lineamientos con los cuales se desarrollará esta propuesta estará el desarrollar cada uno de los puntos que indica el reglamento de la Unemi, con el fin de plasmar de forma adecuada la información respecto al programa de capacitación. Así mismo se detallaran los impactos que causara este trabajo, demostrando así la factibilidad de la propuesta, por último se detallaran las respectivas conclusiones recomendaciones que permitirán fortalecer este trabajo propuesto.

5.3 FUNDAMENTACIÓN

Capacitación.- Refiere a la destreza y aptitud que alguien observará en orden a la consecución de un objetivo determinado. Esencialmente la Capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza una táctica planeada, sistemática y organizada a través del cual el personal administrativo de una empresa organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña.

Beneficios de la capacitación.- Trabajadores capacitados representan mayor actividad y, por lo tanto, un incremento en la rapidez de las acciones puesto que existe mayor confianza y eficiencia a la hora de realizar actividades diarias. Se trata de uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. La evaluación de necesidades permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos del entorno que son necesario enfrentar tanto en el corto plazo como en el largo plazo. Los cambios económicos, tecnológicos, las políticas, la creación de nuevas estrategias para competir son factores que plantean nuevos retos a los trabajadores. Independientemente de estos desafíos, la evaluación de necesidades debe tener en cuenta a cada persona. Las necesidades individuales pueden ser detectadas por el departamento de personal o por los supervisores, o pueden plantearse solicitudes espontáneas de capacitación.

Principios de Aprendizajes:

Los siguientes son principios que el capacitador aplica al proceso para lograr en lo posible los objetivos planificados

Participación: el aprendizaje suele ser más rápido y de efectos más duraderos.

Repetición: deja trazos más o menos permanentes en la memoria.

Relevancia: cuando el material que se va a estudiar tiene sentido e importancia para quien recibe la capacitación.

Transferencia: concordancia del programa de capacitación con las demandas del puesto, corresponde mayor velocidad en el proceso de dominar el puesto y las tareas.

Retroalimentación: información sobre su progreso.

Cómo afecta el estrés laboral al ser humano

Efectos emocionales: Ansiedad, Agresión, Apatía, Aburrimiento, Depresión, Fatiga, Sentimientos de culpa, Vergüenza, Irritabilidad, Mal genio, Tristeza, Baja autoestima, Tensión, Nerviosismo, Soledad.

Efectos sobre el pensamiento: Incapacidad para tomar decisiones, Incapacidad para concentrarse, Olvidos frecuentes, Hipersensibilidad a la crítica, Bloqueos mentales

Efectos sobre nuestro comportamiento: Predisposición a accidentes, Consumo de drogas, Explosiones emocionales, Comer en exceso, Falta de apetito, Beber y fumar en exceso, Excitabilidad, Conductas impulsivas, Alteraciones en el habla, Risas nerviosas, Incapacidad de descansar, Temblores

Efectos sobre el trabajo: Absentismo, Relaciones laborales pobres, Altas tasas de cambio de trabajo, Mal clima en la organización, Antagonismo con el trabajo, Falta de satisfacción con el desempeño del empleo, Mala productividad.

La competitividad.- La Competitividad es uno de los conceptos más asiduamente estudiados y al mismo tiempo más controvertidos en ámbitos de investigación académica, empresariales, gubernamentales y medios de difusión. Como señala Hamel (1994), “la competitividad despierta un interés floreciente en grupos variopintos: los políticos pretenden mejorarla, los legisladores debaten sobre ella, los editores publican sobre ella, los consultores viven de implantarla, y los economistas intentan explicarla y medirla.

Que es un indicador

Es una métrica o patrón, que se usa para cuantificar cuán lejos o cerca se está de los objetivos que reflejan el rendimiento deseado.(CONFERENCIAS EMPRESARIALES, 2011)

Características de un buen Indicador

Un Indicador debe:

- Expresar un resultado (de gestión)
- Ser Simple
- Ser Significativo
- Ser Coherente
- Ser Relativo a un responsable. (CAE. Capacitación y resultados, 2009)

Tanto las competencias adquiridas como los resultados obtenidos deben ser medidos por indicadores adecuados. Los Indicadores que se definan para este efecto serán aquellos que respondan a los objetivos definidos por la empresa en materia de capacitación.

A modo de ejemplo se pueden mencionar los siguientes:

- Número de competencias adquiridas (+)
- Productividad del trabajador (+)
- Número de unidades producidas (+)
- Número de productos no conforme generados (-)
- Tasa de accidentes (-)
- Número de reclamos de los clientes (-) (PALMA, 2006)

Desperdicio.- Ocurre cuando el equipo o las operaciones no son costo-efectivas, hay exceso de capacidad o cuando los equipos no son operados eficientemente. Podemos medir la eficiencia basándonos en dos indicadores:

El ratio de operación y el de trabajo. El primero mide el uso del equipo, la relación entre la capacidad de las máquinas y el tiempo que tardan en producir una cantidad determinada de productos buenos. Este ratio fluctúa en relación con las variaciones del mercado.

El segundo mide la diferencia entre operación productiva (trabajo) y operaciones no productivas (producción de efectos, paradas no programadas, cambios insuficientes, etc.) el objetivo es llevar este ratio a 100% eliminando la capacidad ociosa y la operación ineficiente.

5.4 OBJETIVOS

5.4.1 Objetivo General de la propuesta

Implementar un programa capacitación para los trabajadores del área de llenado del Ingenio Valdez, que impulse a los empleados a realizar un trabajo de calidad, para así eliminar el desperdicio de la materia prima, maximizando los recursos financieros de la empresa, en base a cincuenta y seis horas de capacitación constante anual.

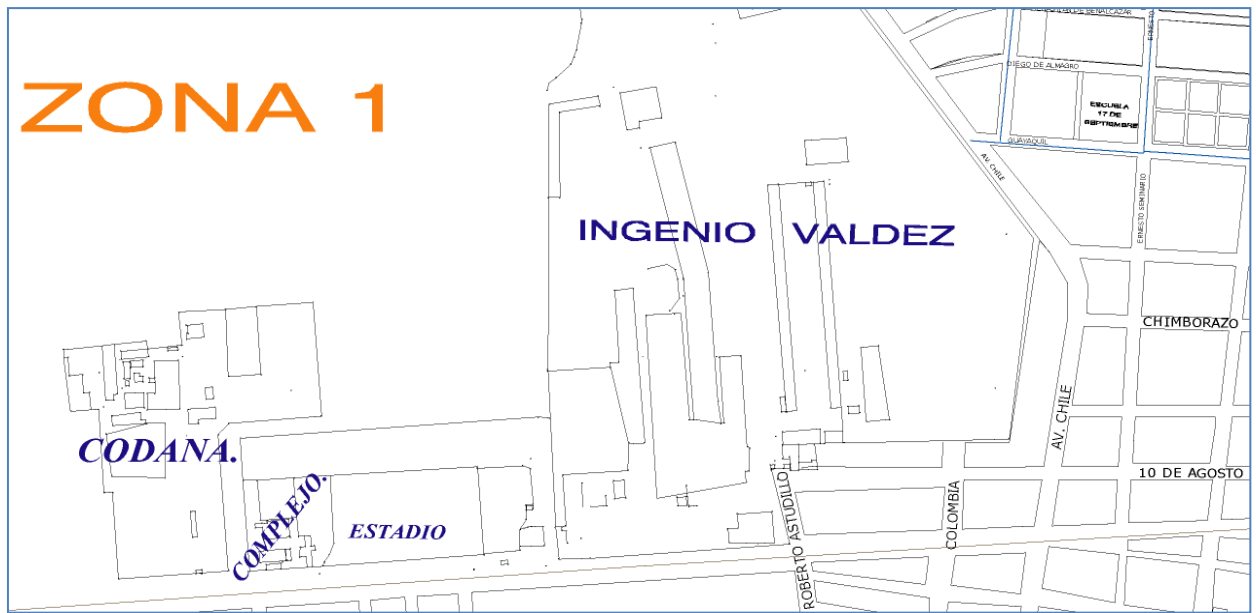
5.4.2 Objetivos Específicos de la propuesta

- Desarrollar mecanismos de potencialización del talento humano a través de planes de formación y entrenamiento.
- Establecer mecanismos de empoderamiento de todo el personal a consecución de metas y objetivos organizacionales.
- Impulsar la eficaz coordinación y cooperación entre los miembros del área de llenado.
- Instituir el trabajo en equipo como una forma de desarrollo de las actividades de la empresa.

5.5 UBICACIÓN

Nuestro proyecto de investigación se llevara a cabo en el Cantón Milagro, está ubicado en la parte Sur Oeste de la provincia del Guayas de la República del Ecuador, es la segunda ciudad en importancia dentro de la provincia, la empresa objeto de estudio se encuentra ubicada en La calles García Moreno s/n y Roberto Astudillo.

Figura 13 Mapa de ubicación



Fuente: Google maps

FACTIBILIDAD ADMINISTRATIVA

Misión

"Líderes reconocidos en la industria azucarera por su eficiencia, productividad, innovación, solidez financiera y alta calidad de sus productos, comprometidos con el bienestar y calidad de vida de sus trabajadores, el desarrollo de la comunidad y la conservación del medio ambiente."

Visión



Compañía Azucarera Valdez S. A. apoyada en el Plan Estratégico para alcanzar su Visión, compromete los recursos necesarios, asegurando la mejora continua en su compromiso de cultivar caña de azúcar, producir y comercializar azúcar y panela.

Políticas

- Superando las expectativas de calidad e inocuidad de nuestros clientes y consumidores.
- Aplicando las mejores prácticas disponibles para protección y preservación ambiental.

- Trabajando bajo las mejores condiciones de seguridad y salud en la operación, consecuentes con la magnitud de los riesgos identificados.
- Siendo socialmente responsables con los grupos de interés internos y externos.
- Asegurando el cumplimiento de la legislación aplicable a todo el ámbito del negocio.
- Comunicando de manera adecuada interna y externamente los aspectos relevantes de su operación, incluida la inocuidad del producto.

Cuadro 15 Manual de funciones

 					
MANUAL DE FUNCIONES					
<p>DIVISIÓN: INGENIO VALDEZ DEPARTAMENTO: CAMPO CAPÍTULO: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL - FUNCIONES</p> <p>CARGO: DESPACHADOR (COSECHA) NIVEL: MAYORDOMO REPORTA A: SUPERVISOR DE COSECHA</p>					
FUNCIÓN BÁSICA:					
<p>Realizar el despacho de caña para la transportación hasta el proceso de molienda, según orden de trabajo del Jefe de Sección, controlando que las labores se desarrollen de manera correcta; llenar la Guía de despacho de caña, informes de Partes diarios y maquinaria y, retornar la información mediante el Ingreso de los datos al "Sistema de control de Labores de Campo"</p>					
RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS:					
<ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir las Ordenes de Trabajo 2. Ubicar el área de trabajo (Copiar planos) 3. Registrar asistencia del personal de apañadores y llenadores. 4. Indicar los rollos que deben ser despachado por el operador de la maquina alzadora. 5. Definir la disciplina en el ingreso de los vehículos de transporte de la caña. 6. Llenar el formulario de despacho para el transportista 7. Llenar formulario de Reporte de Maquinaria Alzadora 8. Llenar formulario de Parte diario de labores 9. Ingresar datos de los Partes diarios de labores y de maquinaria al "Sistema de Control de Labores 10. Revisar programa diario con el supervisor 11. Entregar partes diarios de labores al área de Nómina. 					
Preparado Por O & M	Revisado Por Usuario:	Aprobado Por Gerente RR.HH.	Aprobado por Gerente General	Fecha 09/01/2013	Página: 1 de 2

Fuente: Ingenio Valdez S.A.

FACTIBILIDAD LEGAL

El área que ha sido sujeto a estudio y propuesta pertenece a la empresa Valdez funciona bajo los parámetros legales establecidos para este tipo de organizaciones, cumpliendo con todos los permisos municipales como de las entidades de gobierno conocidas como el cuerpo de bomberos, Ministerio de salud, cámara de comercio. No existe ninguna ley o norma que prohíba el desarrollo de esta propuesta.

Pasos para constituir la empresa:

1. Debe decidir cómo qué tipo de compañía se va a constituir.
2. Escoger el nombre de su empresa.
3. Reservar el nombre de su compañía en la Superintendencia de Compañías.
4. Abrir la cuenta de integración de capital en la institución bancaria de su elección (el monto mínimo para Cía. Ltda. es \$400 y para S.A es \$800)
5. Elevar a escritura pública la constitución de la compañía (Esto puede ser realizado en cualquier notaría)
6. Presentar en la Superintendencia de Compañías, la papeleta de la cuenta de integración del capital y 3 copias de la escritura pública con oficio del abogado.
7. Retirar resolución aprobatoria u oficio con correcciones a realizar en la Superintendencia de Compañías luego de esperar el tiempo establecido (48 horas)
8. Publicar en un periódico de amplia circulación, los datos indicados por la Superintendencia de Compañías y adquirir 3 ejemplares del mismo.
9. Marginar las resoluciones para el Registro Mercantil en la misma notaría donde se elevó a escritura pública la constitución de la empresa.
10. Inscribir en el Municipio de Milagro las patentes y solicitar certificado de no estar en la Dirección Financiera Tributaria.
11. Establecer quiénes van a ser el Representante Legal y el administrador de la empresa.

12. Inscribir en el Registro Mercantil el nombramiento de Representante Legal y Administrador.

13. Presentar en la Superintendencia de Compañías los documentos: Escritura inscrita en el registro civil, un ejemplar del periódico donde se publicó la creación de la empresa, copia de los nombramientos del representante legal y administrador, copia de la CI de los mismos, formulario de RUC lleno y firmado por el representante; y copia de pago de luz, agua o teléfono.

14. Esperar a que la Superintendencia posterior a la revisión de los documentos le entregue el formulario del RUC, el cumplimiento de obligaciones y existencia legal, datos generales, nómina de accionistas y oficio al banco.

15. Entregar en el SRI toda la documentación anteriormente recibida de la Superintendencia de Compañías, para la obtención del RUC.

16. Acercarse al IESS para registrar la empresa en la historia laboral con copia de RUC, copia de C.I, y papeleta de representante legal, copia de nombramiento del mismo, copia de contratos de trabajo legalizados en ministerio de trabajo y copia de último pago de agua, luz o teléfono.” (WEB MASTER, 2011)

Código de Trabajo

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Ministerio de Trabajo y Empleo REGIMEN LABORAL ECUATORIANO 85

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Art. 186.- Prohibición de desahucio.- Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.

Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales.- El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, Ministerio de Trabajo y Empleo REGIMEN LABORAL ECUATORIANO 87

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho

horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

Capítulo V

De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones

Parágrafo 1ro.

De las jornadas y descansos

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Art. 48.- Jornada especial.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. (CODIGO DE TRABAJO, 2011)

FACTIBILIDAD TÉCNICA

En lo relacionado a la factibilidad técnica, se empleara equipos y sistemas sofisticados en la elaboración del proyecto, que permitan un óptimo desarrollo de las actividades a realizarse para culminar con esta propuesta.

FACTIBILIDAD PRESUPUESTARIA

Se establecerá un detalle de gastos que cubrirán los materiales e imprevistos en el desarrollo de este trabajo, para así demostrar los costos que intervienen en la realización de este tipo de proyectos.

El análisis financiero pretende demostrar que el brindar una adecuada capacitación y de forma constante, el talento humano que labora en el área de llenado realice con mayor precisión su trabajo, esto ha conllevado a calcular el desperdicio diario que se genera en los meses de zafra, en consecuencia con el pago de sueldos y transporte por esta acción.

El trabajo de campo permitió determinar en base a la medición y pesaje del desperdicio en comparación con caña de azúcar cortada y transportada en condiciones óptimas, que 1 tonelada de caña apañada equivale a 1,87 toneladas de caña cortada en condiciones normales, como se indica en el cuadro siguiente:

CANTIDAD DE CAÑA APAÑADA EN TN	TONELADAS DE CAÑA EN ESTADO NORMAL	TONELADAS CAÑA APAÑADA DIARIA	TONELADAS PERDIDAS DIARIAS
1	1,87	4,27807487	8

Por lo tanto se determinó que la caña apañada es de 4,278074866 TN y el desperdicio de la materia prima diario real corresponde a 8 toneladas de caña de azúcar, las cuales representan 16 sacos diarios que se está perdiendo, representándolo en dólares, esto asciende a \$ 650,04 (16*40.10) diarios; semanalmente \$ 4550,25; mensual \$ 136507,39. Siendo un total de desperdicio neto de la zafra de **\$ 370544.38**.

TONELADAS PERDIDAS DIARIAS	TOTAL DE SACOS DIARIOS	VALOR PVP	PERDIDA DIARIA	PERDIDA SEMANAL	MESNSUAL	ZAFRA 128
8	16	40,10	650,04	4550,25	136507,39	955551,76

COSTO DE PRODUCCIÓN									
SACOS EN LA ZAFRA	TONELADA DE CAÑA DE AZUCAR MOLIDA	SACOS PRODUCIDOS X TONELADA	TONELADAS PERDIDAS DIARIAS	TOTAL DE SACOS DIARIOS	COSTO DE PRODUCCIÓN X SACO	PERDIDA DIARIA	SEMANAL	MESNSUAL	ZAFRA 128
3302509	1629826,93	2	8	16	24,55	397,96	2785,75	83572,48	585007,37
DESPERDICIO NETO EN DOLARES									370544,38

Se generan gastos por el desperdicio, es decir la materia prima que se cae de los carros, para lo cual la empresa se ha visto en la necesidad de contratar 28 personas, a las cuales se las llama apañadores generando los siguientes gastos:

JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC
\$ 1.572,17	\$ 19.895,83	\$ 30.799,81	\$ 20.357,69	\$ 20.855,94	\$ 21.137,50	\$ 32.944,07

Además de la contratación de transporte para recoger la materia prima; estos corresponden 2 vehículos que realizan esta labor, generando los siguientes gastos:

JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC
\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00

Con el planteamiento de la propuesta se espera recuperar 4 toneladas de materia prima, esto le permitirá a la empresa obtener un ingreso más a las ventas que se han proyectado, menos los costos de producción que generan aún con la propuesta, representado en dólares se obtendría lo siguiente:

DESPERDICIO PRONOSTICADO									
SACOS EN LA ZAFRA	TONELADA DE CAÑA DE AZUCAR MOLIDA	SACOS PRODUCIDOS X TONELADA	TONELADAS PERDIDAS DIARIAS	TOTAL DE SACOS DIARIOS	VALOR PVP	PERDIDA DIARIA	PERDIDA SEMANAL	PERDIDA MESNSUAL	ZAFRA 128
3302509	1629826,93	2	4	8	40,10	325,02	2275,12	68253,70	477775,88

COSTO DE PRODUCCIÓN									
SACOS EN LA ZAFRA	TONELADA DE CAÑA DE AZUCAR MOLIDA	SACOS PRODUCIDOS X TONELADA	TONELADAS PERDIDAS DIARIAS	TOTAL DE SACOS DIARIOS	COSTO DE PRODUCCIÓN X SACO	PERDIDA DIARIA	PERDIDA SEMANAL	PERDIDA MESNSUAL	ZAFRA 128
3302509	1629826,93	2	4	8	24,55	198,98	1392,87	41786,24	292503,69
DESPERDICIO NETO EN DOLARES									185272,19

Por lo tanto de disminuirán los costos de pago de sueldo (apañadores) y el transporte (solo se requeriría 1 transporte), reduciéndose los gastos de esta manera:

Sueldos

JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	AÑO 1
\$ 786,08	\$ 9.947,92	\$ 15.399,90	\$ 10.178,85	\$ 10.427,97	\$ 10.568,75	\$ 16.472,04	\$ 73.781,50

Transporte

JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC
\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00

De las 28 personas que laboraban en el proceso de apañe de materia prima, se ha considerado la disminución de la mitad de ellos, personal al cual se liquidará en la siguiente zafra, en el mes junio con los siguientes valores:

Tiempo Años	
Sueldo Basico	318,00
Sobretiempo	340,67
TOTAL	658,67

5

Por despido aplica los Art. 185 - 188 $\frac{1,25}{6,25}$
Tiempo Total

		PERSONAL A LIQUIDAR	TOTAL DE LIQUIDACIÓN
Costo por Haberes	4116,67	14	71306,67
XII Sueldo	658,67		
XIV Sueldo	318		
Costo de Liquidación	5093,33		

El análisis de los costos y desperdicios permitirá la elaboración de un flujo de caja operativo y de financiamiento, donde se representaran los ingresos obtenidos con la implementación de esta propuesta. Así mismo se determinará índices financieros como el VAN y TIR, rubros que demuestran la factibilidad de esta propuesta.

5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta de un programa de capacitación será elaborado con el fin de que sea puesto en marcha por el departamento de Recursos Humanos, quien es el encargado de ilustrar al talento humano para elevar su nivel de productividad dentro de la empresa, lo que se desea lograr es potenciar el desempeño de una manera positiva y a mejorar continuamente con responsabilidad y compromiso por parte de los controladores del área de llenado de la empresa Valdez.

La metodología que se aplicará estará basada en temas específicamente con las técnicas de llenado o temas a fines para disminuir el desperdicio de la materia prima, se estudiarán varios temas relacionados con la labor que realizan estas personas, demostrando la importancia de trabajar adecuadamente optimizando cada una de las acciones dentro de su espacio de labor.

La capacitación es una herramienta importante en el desempeño de las actividades que realizan los trabajadores del departamento de llenado, pero su mayor efectividad está en que los temas a tratar vallan acorde a la labor que realizan, por ello, se considera que se cumpla con 56 horas de adiestramiento por año; es decir cada trabajador recibirá 8 horas cada mes, cabe mencionar que se dividirá a los 24 empleados del área en dos grupos, quienes laboren en horario matutino empezaran las capacitaciones la primera semana y el segundo grupo que están en el horario nocturno la siguiente semana, en los días martes y jueves tal como se lo establece en el programa de capacitación, unificando las horas de capacitación de los grupos corresponden a 16 horas por mes.

Para ello se ha realizado un programa de capacitación en la cual se dará a conocer los temas y procedimientos para la capacitación que se realizará al personal del Área de Llenado del Ingenio Valdez del Cantón San Francisco de Milagro.

Cuadro 16 Programa de capacitación del Departamento de Llenado del Ingenio Valdez (2012)

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN						
AISISTENTE NOMBRE	PROGRAMA	TIPO EVENTO	CURSO EVENTO	HORAS EVENTO	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	OBSERVACIÓN
ALVARADO FLORES ROLANDO WILSON	ENTRENAMIENTO FUNCIONAL	CAPACITACIÓN	CREATIVIDAD	2	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CALIDAD DE CORTE	30	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
AVILA SILVA LEONIDAS RODRIGO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CALIDAD DE CORTE	15	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
CARDENAS CORTEZ JORGE LEONARDO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CALIDAD DE CORTE	15	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
FERNANDEZ GALARZA ANDRES VICENTE	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	CREATIVIDAD	1	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CALIDAD DE CORTE	17	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	COMPETENCIAS TÉCNICAS	CAPACITACIÓN	ELABORACIÓN DE POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD , Y DE PROFESIOGRAMAS	2	54,1935	
FUERTES ROSALES GIL ANTONIO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CONTROL Y MÉTODO DE LLENADO	13	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL DE DESPACHADORES Y MAYORDOMOS	13	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA

Fuente: Hugo Silva y Diana Guin

GOMEZ VILELA JULIO GEOVANNY	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CALIDAD DE CORTE	30	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
LLAMUCA MARINO LUIS ALBERTO	ENTRENAMIENTO FUNCIONAL	CAPACITACIÓN	CREATIVIDAD	1	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CALIDAD DE CORTE	15	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
LUZURIAGA MIRANDA FABRICIO WILFRIDO	COMPETENCIAS TECNICAS	CAPACITACIÓN	ESCUELA DE MANDOS MEDIOS (MAYORDOMOS)	32	110,7143	—
			EXCEL BASICO	20	48,89	—
	COMPETENCIAS TECNICAS	CAPACITACIÓN	ELABORACIÓN DE POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD ,	2	20,052	—
	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CONTROL Y MÉTODO DE LLENADO	13	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
ORTEGA DEL ROSARIO ALEX GEOVANNY	COMPETENCIAS TÉCNICAS	CAPACITACIÓN	ESCUELAS DE MANDOS MEDIOS DIRIGIDAS A MAYORDOMOS	32	131,5789	—
	INDUCCION / RE INDUCCION	CAPACITACIÓN	RE INDUCCION GENERAL	2,5	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO FUNCIONAL	CAPACITACIÓN	CREATIVIDAD	1	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO	CAPACITACIÓN	ENTRENAMIENTO DE CONTROL Y MÉTODO DE LLENADO	13	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA

Fuente: Hugo Silva y Diana Guin

SALAZAR SALAZAR MANUEL ALEJANDRO	ENTRENAMIENTO FUNCIONAL	CAPACITACIÓN	CREATIVIDAD	1	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CALIDAD DE CORTE	15	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
SALINAS BUSTOS MARCO IVAN	ENTRENAMIENTO FUNCIONAL	Capacitacion	CREATIVIDAD	1	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CONTROL Y MÉTODO DE LLENADO	13	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL DE DESPACHADORES Y	13	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
SANTIN VECILLA JOSE LUIS	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CONTROL Y MÉTODO DE LLENADO	13	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
SEVILLANO MIRANDA BENIGNO EFRAIN	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CALIDAD DE CORTE	15	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
VELOZ VILLAFUERTE HENRY ALEXANDER	ENTRENAMIENTO FUNCIONAL	CAPACITACIÓN	CREATIVIDAD	2	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DE CALIDAD DE CORTE	30	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
VILLAVICENCIO VELASCO LUIS ANDRES	INDUCCION / RE INDUCCION	CAPACITACIÓN	RE INDUCCION GENERAL	2,5	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO FUNCIONAL	CAPACITACIÓN	CREATIVIDAD	1	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA
	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL DE DESPACHADORES Y	13	0,00	CAPACITACIÓN DADA POR UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA

Fuente: Huco Silva v Diana Guin

Cuadro 17 Programa de capacitación del Departamento de Llenado del Ingenio Valdez (Propuesto)

POR QUE	QUE		COMO			QUIEN	CUANDO					
FACTOR CRÍTICO DE ÉXITO	OBJETIVO	META	ACTIVIDADES	POSIBLES PROBLEMAS	SOLUCIONES	RESPONSABLE DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y COSTO	FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD	BREAK	FECHA DE FIN DE LA ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD	BREAK	FECHA DE FIN DE LA ACTIVIDAD
EL PERSONAL DEL ÁREA DE LLENADO NO ES CAPACITADO ACORDE A LAS FUNCIONES QUE REALIZA	MOTIVAR AL TRABAJADOR E ILUSTRARLO EN TEMAS IDÓNEOS QUE OPTIMICEN LAS LABORES DEL ÁREA DE LLENADO DEL INGENIO VALDEZ, PARA EVITAR EL ALTO DESPERDICIO DE LA MATERIA PRIMA.	ELIMINAR EL DESPERDICIO DE LA MATERIA PRIMA A UN CORTO PLAZO	MOTIVACIÓN (COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO)	INASISTENCIA DEL GRUPO OBJETIVO	DESCUENTO DE UN % EN EL SUELDO	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL INGENIO VALDEZ \$ 37,25	PRIMER GRUPO			SEGUNDO GRUPO		
			MOTIVACIONES, NECESIDADES Y EXPECTATIVAS				MARTES 4 JUNIO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 13 JUNIO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	MARTES 18 JUNIO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 27 JUNIO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM
			SENTIMIENTOS, EMOCIONES Y ESTADO DE ÁNIMO.				MARTES 02 JULIO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 11 JULIO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	MARTES 16 JULIO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 25 JULIO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM
			VALORES Y ANTIVALORES PERSONALES Y ORGANIZACIONALES				MARTES 6 DE AGOSTO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 15 DE AGOSTO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	MARTES 20 DE AGOSTO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 29 DE AGOSTO DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM
			PRESENTACIÓN DE VIDEO (MOTIVACIÓN LABORAL)				MARTES 3 DE SEPT DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 12 DE SEPT DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	MARTES 17 DE SEPT DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 26 DE SEPT DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM
			COMUNICACIÓN EFICAZ				MARTES 01 OCTUBRE DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 10 OCTUBRE DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	MARTES 15 DE OCTUBRE DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 24 DE OCTUBRE DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM
			LIDERAZGO				MARTES 05 DE NOVIEMBRE DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 14 DE NOVIEMBRE DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	MARTES 19 DE NOVIEMBRE DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 28 DE NOVIEMBRE DEL 2013 DE 8:00 A 12:30 PM
			TÉCNICAS DE TRABAJO (PROCESOS)				MARTES 03 DE DICIEMBRE DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 12 DE DICIEMBRE DE 8:00 A 12:30 PM	MARTES 17 DE DICIEMBRE DE 8:00 A 12:30 PM	10:00 A 10:30 DE LA MAÑANA	JUEVES 26 DE DICIEMBRE DE 8:00 A 12:30 PM
			TÉCNICAS DE NEGOCIACION									
			IMPORTANCIA DE CADA UNO DE LOS PROCESOS QUE FORMAN PARTE DEL ÁREA DE LLENADO.									
			TIPOS DE DESPERCIOS VS RENTABILIDAD									
			COACHING EN EQUIPO DE TRABAJO EN EL CONTROL Y MÉTODO DE LLENADO									
			PLANEACIÓN ESTRATÉGICA									

Fuente: Hugo Silva y Diana Guin

INDICADORES DE CAPACITACIÓN

Cuadro 18 Indicadores de capacitación

OBJETIVO	INDICADOR	TIPO DE INIDICADOR
Desarrollar mecanismos de potencialización del talento humano a través de planes de formación y entrenamiento.	Cantidad de adiestramientos al personal deL area de llenado	Insumo
Establecer mecanismos de empoderamiento de todo el personal a consecución de metas y objetivos organizacionales.	Cantidad de actividades de promoción	Insumo
Impulsar la eficaz coordinación y cooperación entre los miembros del área de llenado.	Por ciento de evaluaciones con puntuación mayor igual a a aceptable.	Efectividad
Instituir el trabajo en equipo como una forma de desarrollo de las actividades de la empresa.	Crecimiento relativo de participantes	Efectividad

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Al aplicar estos indicadores podremos medir si nuestra propuesta cumplirá con los objetivos establecidos y así demostrar que el programa de capacitación que estamos proponiendo cumplirá con las expectativas que nos hemos implantado.

ANÁLISIS FODA

Cuadro 19 FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
TALENTO HUMANO PREDISPUESO APRENDER.	EL MAYOR PORCENTAJE DEL TALENTO HUMANO NO POSEE ESTUDIOS SUPERIORES.
CAPACITACIONES CONSTANTES.	ROTACIÓN DE PERSONAL.
BUEN AMBIENTE DE TRABAJO.	NO EXISTE POLÍTICAS DE CAPACITACIONES DE PERSONAL.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
EL MEJOR PERSONAL CAPACITADO IMPARTA SUS CONOCIMIENTOS EN OTRAS ÁREAS.	NO ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA.
MEJOR CERTIFICACIÓN DE CALIDAD.	PETICIÓN DE AUMENTO DE SUELDO.
DISMINUIR EL DESPERDICIO.	PERSONAL SE CAMBIE DE TRABAJO.

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

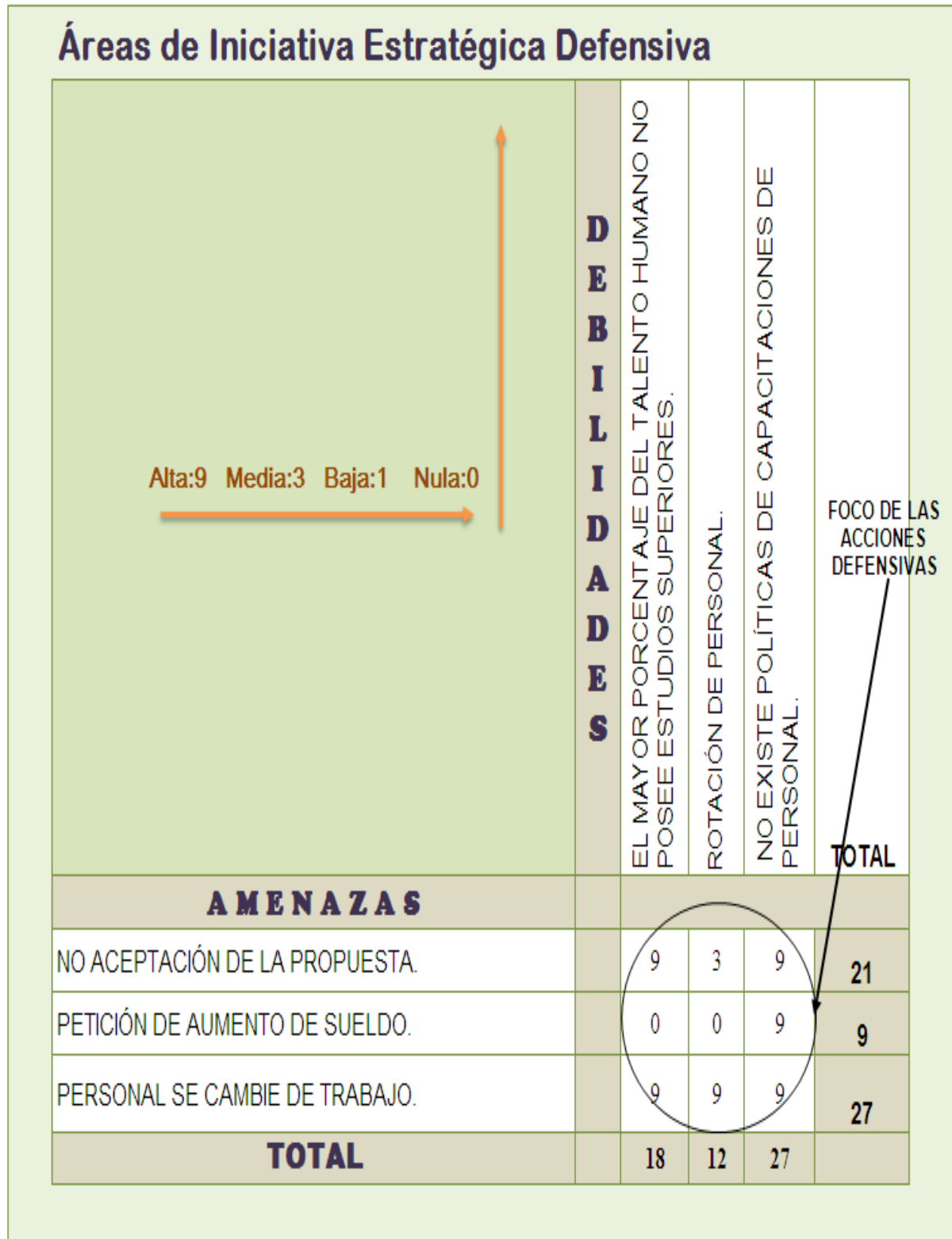
Cuadro 20 Estrategia Ofensiva

Áreas de Iniciativa Estratégica Ofensiva

Alta:9 Media:3 Baja:1 Nula:0 	O P O R T U N I D A D E S	EL MEJOR PERSONAL CAPACITADO IMPARTA SUS CONOCIMIENTOS EN OTRAS ÁREAS.	MEJOR CERTIFICACIÓN DE CALIDAD.	DISMINUIR EL DESPERDICO.	FOCO DE LAS ACCIONES OFENSIVAS
FORTALEZAS					TOTAL
TALENTO HUMANO PREDISPUESO A APRENDER.		9	9	9	27
CAPACITACIONES CONSTANTES.		9	9	9	27
BUEN AMBIENTE DE TRABAJO.		9	9	9	27
TOTAL		27	27	27	

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 21 Estrategia Defensiva



Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 22 Matriz FO-FA-DO-DA

<p>“IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE 56 HORAS ANUALES A LOS CONTROLADORES DEL ÁREA DE LLENADO DEL INGENIO AZUCARERO VALDEZ DEL CANTÓN MILAGRO”</p>	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	TALENTO HUMANO PREDISPUERTO A APRENDER.	EL MAYOR PORCENTAJE DEL TALENTO HUMANO NO POSEE ESTUDIOS SUPERIORES.
	CAPACITACIONES CONSTANTES.	ROTACIÓN DE PERSONAL.
	BUEN AMBIENTE DE TRABAJO.	NO EXISTE POLÍTICAS DE CAPACITACIONES DE PERSONAL.
OPORTUNIDADES	FO	DO
EL MEJOR PERSONAL CAPACITADO IMPARTA SUS CONOCIMIENTOS EN OTRAS ÁREAS.	COMUNICAR AL PERSONAL QUE EL MEJOR PARTICIPANTE, PODRÁ BRINDAR LAS SIGUIENTES CAPACITACIONES ACORDE A LOS TEMAS QUE SE HAN TRATADO, POR LO TANTO SE LES RECONOCERÁ HONORARIOS POR SU INTERVENCIÓN.	PROPONER AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO LA CREACIÓN DE POLÍTICAS QUE ESTABLEZCAN QUE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LLENADO DEBAN ESTAR CAPACITADOS EN DETERMINADAS VECES EN EL AÑO, PARA ASÍ DISMINUIR EL DESPERDICIO DE LA MATERIA PRIMA.
MEJOR CERTIFICACIÓN DE CALIDAD.	INFORMAR PERIÓDICAMENTE AL PERSONAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS PLANTEADAS (DISMINUCIÓN DE LAS TONELADAS DESPERDICIAS).	CONTRATAR PERSONAL QUE TENGAN COMO MÍNIMO INSTRUCCIÓN SECUNDARIA, CON EL FIN DE QUE SE PUEDAN ADAPTAR A NUEVOS CAMBIOS.
DISMINUIR EL DESPERDICIO.		
AMENAZAS	FA	DA
NO ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA.	OFRECER AL TRABAJADOR CAPACITADO CONTRATO ESTABLE, PARA EVITAR QUE ESTE BUSQUE OTRAS PROPUESTAS DE TRABAJO, ESTO SERÍA FACTIBLE PARA LA EMPRESA PUESTO QUE CONTARÍA CON TALENTO HUMANO CALIFICADO.	SOCIALIZAR AL PERSONAL DEL ÁREA DE LLENADO CON LA PROPUESTA, CON EL FIN DE QUE SE MUESTREN PREDISPUESTOS A ASISTIR A LAS CAPACITACIONES Y SOBRETUDO QUE LOS CONOCIMIENTOS SEAN PUESTOS EN PRÁCTICA.
PETICIÓN DE AUMENTO DE SUELDO.		
PERSONAL SE CAMBIE DE TRABAJO.		

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

5.7.1 Actividades

Las actividades se las realizará en base al desarrollo de la propuesta de forma detallada, las mismas que en lo posterior serán gráficas a través del diagrama de Gantt.

- 1.- Se realiza el análisis de los temas de capacitación, previo el plan de capacitación del año 2012.
- 2.- Se elige los temas idóneos para el programa de capacitación propuesto.
- 3.- Se analiza la organización de las capacitaciones acorde al horario de los trabajadores.
- 4.- Se elabora el programa de capacitación.
- 5.- Análisis de los costos que causa el desperdicio de la materia prima.
- 6.- Se realiza un análisis costo de producción de la propuesta
- 7.- Solicitud para entrevista con el jefe del departamento de llenado, para hablar sobre la propuesta
- 8.- Se plantea la propuesta y sus beneficios.

5.7.3 Recursos: Análisis financiero

Cuadro 23 Gastos antes de la Propuesta

			GASTOS								
			DESCRIPCIÓN	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	AÑO 1
			PAGO SUELDOS PERSONAL DE APAÑE	\$ 1.572,17	\$ 19.895,83	\$ 30.799,81	\$ 20.357,69	\$ 20.855,94	\$ 21.137,50	\$ 32.944,07	\$ 147.563,01
COSTO UNITARIO	CANT.	COSTO DIARIO	TOTAL DE PAGO SUELDO PERSONAL DE APAÑE	\$ 1.572,17	\$ 19.895,83	\$ 30.799,81	\$ 20.357,69	\$ 20.855,94	\$ 21.137,50	\$ 32.944,07	\$ 147.563,01
\$ 46,00	2	\$ 92,00	ALQUILER DE TRANS.	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 19.320,00
			TOTAL ALQUILER /TRANS.	2.760,00	2.760,00	2.760,00	2.760,00	2.760,00	2.760,00	2.760,00	19.320,00
			TOTAL DE GASTOS	4.332,17	22.655,83	33.559,81	23.117,69	23.615,94	23.897,50	35.704,07	166.883,01

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 24 Costos que se generaría implementada la propuesta

DETALLE	COSTO UNT.	CANT	DIAS TRABAJADOS	TOTAL
ALQUILER DE TRANSPORTE	46,00	1	30	1380,00
GASTO DE CAPACITACIÓN	37,25	24		894,00

PROPUESTA								
GASTOS								
DESCRIPCIÓN	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	AÑO 1
PAGO SUELDOS PERSONAL DE APAÑE	\$ 786,08	\$ 9.947,92	\$ 15.399,90	\$ 10.178,85	\$ 10.427,97	\$ 10.568,75	\$ 16.472,04	\$ 73.781,50
TOTAL DE SUELDOS PERSONAL DE APAÑE	\$ 786,08	\$ 9.947,92	\$ 15.399,90	\$ 10.178,85	\$ 10.427,97	\$ 10.568,75	\$ 16.472,04	\$ 73.781,50
ALQUILER DE TRANS.	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 9.660,00
TOTAL ALQUILER /TRANS.	1.380,00	1.380,00	1.380,00	1.380,00	1.380,00	1.380,00	1.380,00	9.660,00
GASTOS DE CAPACITACIÓN	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	6.258,00
TOTAL DE GASTOS DE CAPACITACIÓN	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 6.258,00
LIQUIDACIÓN DE LOS APAÑADORES	\$ 71.306,67	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 71.306,67
TOTAL DE LIQUIDACIÓN	\$ 71.306,67	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 71.306,67
TOTAL DE GASTOS PROPUESTOS	\$ 74.366,75	\$ 12.221,92	\$ 17.673,90	\$ 12.452,85	\$ 12.701,97	\$ 12.842,75	\$ 18.746,04	\$ 161.006,17

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 25 Equivalencia de Caña Apañada vs Caña en estado

Natural

EQUIVALENCIA CAÑA APAÑADA-CAÑA EN ESTADO NATURAL			
CANTIDAD DE CAÑA APAÑADA EN TN	TONELADAS DE CAÑA EN ESTADO NORMAL	TONELADAS CAÑA APAÑADA DIARIA	TONELADAS PERDIDAS DIARIAS
1	1,87	4,2780749	8

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 26 Desperdicio Real

DESPERDICIO REAL									
SACOS EN LA ZAFRA	TONELADA DE CAÑA DE AZUCAR MOLIDA	SACOS PRODUCIDOS X TONELADA	TONELADAS PERDIDAS DIARIAS	TOTAL DE SACOS DIARIOS	VALOR PVP	PERDIDA DIARIA	PERDIDA SEMANAL	MENSUAL	ZAFRA 128
3302509	1629826,93	2	8	16	\$ 40,10	\$ 650,04	\$ 4.550,25	\$ 136.507,39	\$ 955.551,76
COSTO DE PRODUCCIÓN									
SACOS EN LA ZAFRA	TONELADA DE CAÑA DE AZUCAR MOLIDA	SACOS PRODUCIDOS X TONELADA	TONELADAS PERDIDAS DIARIAS	TOTAL DE SACOS DIARIOS	COSTO DE PRODUCCCIÓN X SACO	PERDIDA DIARIA	SEMANAL	MENSUAL	ZAFRA 128
3302509	1629826,93	2	8	16	\$ 24,55	\$ 397,96	\$ 2.785,75	\$ 83.572,48	\$ 585.007,37
DESPERDICIO NETO EN DOLARES									\$ 370.544,38

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 27 Costo Incurridos en el Desperdicio

COSTOS INCURRIDOS POR EL DESPERDICIO									
	DESCRIPCIÓN	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	AÑO 1
	TOTAL DE MATERIA PRIMA DESPERDICIA DA	\$ 52.934,91	\$ 52.934,91	\$ 52.934,91	\$ 52.934,91	\$ 52.934,91	\$ 52.934,91	\$ 52.934,91	\$ 370.544,38
28	SUELDO DEL PERSONAL DE APAÑE	\$ 1.572,17	\$ 19.895,83	\$ 30.799,81	\$ 20.357,69	\$ 20.855,94	\$ 21.137,50	\$ 32.944,07	\$ 147.563,01
	TRANSPORTE	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 2.760,00	\$ 19.320,00
	TOTAL COSTOS ACTUALES	\$ 57.267,08	\$ 75.590,74	\$ 86.494,72	\$ 76.052,61	\$ 76.550,85	\$ 76.832,41	\$ 88.638,99	\$ 537.427,39

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 28 Desperdicio Pronosticado

DESPERDICIO PRONOSTICADO									
SACOS EN LA ZAFRA	TONELADA DE CAÑA DE AZÚCAR MOLIDA	SACOS PRODUCIDOS X TONELADA	TONELADAS PERDIDAS DIARIAS	TOTAL DE SACOS DIARIOS	VALOR PVP	PERDIDA DIARIA	PERDIDA SEMANAL	PERDIDA MESNSUAL	ZAFRA 128
3302509	1629826,93	2	4	8	40,10	325,02	2275,12	68253,70	477775,88
DESPERDICIO NETO EN DOLARES									
									185272,19

COSTO DE PRODUCCIÓN									
SACOS EN LA ZAFRA	TONELADA DE CAÑA DE AZÚCAR MOLIDA	SACOS PRODUCIDOS X TONELADA	TONELADAS PERDIDAS DIARIAS	TOTAL DE SACOS DIARIOS	COSTO DE PRODUCCIÓN X SACO	PERDIDA DIARIA	PERDIDA SEMANAL	PERDIDA MESNSUAL	ZAFRA 128
3302509	1629826,93	2	4	8	24,55	198,98	1392,87	41786,24	292503,69

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 29 Costos incurridos en la propuesta

COSTOS INCURRIDOS CON LA PROPUESTA									
	DESCRIPCIÓN	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	AÑO 1
	TOTAL DE MATERIA PRIMA DESPERDICIAADA	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 185.272,19
14	SUELDO DEL PERSONAL DE APAÑE	\$ 786,08	\$ 9.947,92	\$ 15.399,90	\$ 10.178,85	\$ 10.427,97	\$ 10.568,75	\$ 16.472,04	\$ 73.781,50
	TRANSPORTE	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 9.660,00
	LIQUIDACIÓN DEL PERSONAL DE APAÑE	\$ 71.306,67	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 71.306,67
	GASTOS DE CAPACITACIÓN	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 6.258,00
	TOTAL COSTOS ACTUALES	\$ 100.834,21	\$ 38.689,37	\$ 44.141,36	\$ 38.920,30	\$ 39.169,43	\$ 39.310,20	\$ 45.213,49	\$ 346.278,36

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 30 Flujo de Caja Operativo

FLUJO DE CAJA OPERATIVO											
	AÑO 0	JUN.	JUL.	AGO.	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015
INGRESOS OPERATIVOS										5%	
INGRESOS POR APAÑE		\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 185.272,19	\$ 194.535,80	\$ 204.262,59
TOTAL INGRESOS OPERATIVOS		\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 26.467,46	\$ 185.272,19	\$ 194.535,80	\$ 204.262,59
EGRESOS OPERATIVOS											
INVERSION INICIAL	71306,67										
TRANSPORTE APAÑADORES		\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 1.380,00	\$ 9.660,00	\$ 10.143,00	\$ 10.650,15
GASTO SUELDO APAÑADORES		\$ 786,08	\$ 9.947,92	\$ 15.399,90	\$ 10.178,85	\$ 10.427,97	\$ 10.568,75	\$ 16.472,04	\$ 73.781,50	\$ 77.470,58	\$ 81.344,11
LIQUIDACIONES DE APAÑADORES		\$ 71.306,67	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 71.306,67	\$ -	\$ -
GASTOS DE CAPACITACIÓN CONTROLADORES		\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 894,00	\$ 6.258,00	\$ 6.258,00	\$ 6.258,00
TOTAL DE EGRESOS OPERATIVOS	71306,67	74366,75	12221,92	17673,90	12452,85	12701,97	12842,75	18746,04	161006,17	93871,58	98252,26
FLUJO OPERATIVO	-71306,67	-47899,29	14245,54	8793,55	14014,61	13765,49	13624,71	7721,42	24266,02	100664,22	106010,33

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 31 Flujo de Caja de Financiamiento

FLUJO DE CAJA FINANCIERO											
INGRESOS NO OPERATIVOS	AÑO 0	JUN.	JUL.	AGO.	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015
APORTE DE SOCIOS	\$ 71.306,67	\$ 50.585,82	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
TOTAL ING. NO OPERATIVOS	\$ 71.306,67	\$ 50.585,82	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
EGRESOS NO OPERATIVOS	\$ -										
PAGO DE CAPITAL	\$ -	\$ 2.074,13	\$ 2.094,87	\$ 2.115,82	\$ 2.136,98	\$ 2.158,35	\$ 2.179,93	\$ 2.201,73	\$ 14.235,65	\$ 26.833,90	\$ 30.237,11
PAGO DE INTERESES	\$ -	\$ 612,40	\$ 591,66	\$ 570,71	\$ 549,55	\$ 528,18	\$ 506,60	\$ 484,80	\$ 4.570,06	\$ 5.404,47	\$ 2.106,08
TOTAL EGRESOS NO OPERATIVOS	\$ -	\$ 2.686,53	\$ 2.686,53	\$ 2.686,53	\$ 2.686,53	\$ 2.686,53	\$ 2.686,53	\$ 2.686,53	\$ 18.805,72	\$ 32.238,37	\$ 32.343,20
FLUJO NETO NO OPERATIVO	\$ 71.306,67	\$ 47.899,29	\$ 2.686,53	\$ 2.686,53	\$ 2.686,53	\$ 2.686,53	\$ 2.686,53	\$ 2.686,53	\$ 18.805,72	\$ 32.238,37	\$ 32.343,20
FLUJO NETO		\$ -	\$ 11.559,01	\$ 6.107,02	\$ 11.328,08	\$ 11.078,96	\$ 10.938,18	\$ 5.034,89	\$ 5.460,31	\$ 68.425,85	\$ 73.667,14

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 32 Inversión de la Propuesta

INVERSIÓN DE LA PROPUESTA	
LIQUIDACIONES	71306,67
TOTAL DE INVERSIÓN	71306,67

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 33 Tabla de Amortización

TABLA DE AMORTIZACIÓN

Capital (k)	71306,67			
Interes Anual (i - a)	12	%		0,01
Interes Mensual (i)	0,01			0,36
Plazo de Prestamo en Años	2,7			
Numeros de Pagos al Año	7			
Numeros Total de Pagos	31			
Tasa Fija	2.686,53			SALDO
# Pagos	ABONO k	ABONO i	DIVIDENDOS	CAPITAL
0				71.306,67
1	1.973,46	713,07	2.686,53	69.333,20
2	1.993,20	693,33	2.686,53	67.340,00
3	2.013,13	673,40	2.686,53	65.326,87
4	2.033,26	653,27	2.686,53	63.293,61
5	2.053,59	632,94	2.686,53	61.240,02
6	2.074,13	612,40	2.686,53	59.165,89
7	2.094,87	591,66	2.686,53	57.071,01
19	2.360,55	325,98	2.686,53	30.237,11
31	2.659,93	26,60	2.686,53	0,00

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

Cuadro 34 Índices Financieros

INDICES FINANCIEROS				
DESCRIPCION	INV. INICIAL	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015
Flujos operativos	-71.306,67	5.460,31	68.425,85	73.667,14
TASA DE DESCUENTO		25%		
SUMATORIA DE FLUJOS	147.553,30			
AÑOS	2,7			
INVERSION INICIAL	71.306,67			
SUMA DE FLUJOS DESCONTADOS		85.878,37		
VAN	POSITIVO	14.571,70		
INDICE DE RENTABILIDAD I.R.	MAYOR A 1	1,20		
TASA INTERNA DE RETORNO		35%		

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

5.7.3 Impacto

Impacto empresarial

La ejecución de este trabajo le traerá a la empresa beneficios significativos como la disminución del desperdicio de la caña de azúcar en un 50%, ahorrando de esta manera el costo de mano de obra entre otros. La capacitación continua al talento humano del área de llenado hará que el beneficio antes mencionado incremente la producción y por ende un grado más de rentabilidad a la empresa.

Impacto ambiental

La disminución del desperdicio ayudará a preservar el medio ambiente, puesto que la materia prima que es transportada desde los canteros a la empresa hace que la caña se vaya cayendo a las calles, debido al inadecuado proceso de llenado que han llevado los despachadores. Pero con esta propuesta se espera disminuir el producto desperdiciado en las vías o carreteras.

Impacto financiero

La ejecución de este trabajo permitirá la disminución de costos por alquiler de transporte y personal de apañe (Como se lo indico en la evaluación financiera), esta reducción hará que el dinero que era ocupado para los pagos de transporte y

obreros sea invertido en programas de capacitación al talento humano del área de Llenado, con el fin de optimizar las actividades.

En los índices financieros podemos destacar unos de los más importantes que es el VAN el cual nos dio un resultado positivo que fue de 65110,59 y la TIR es de un 78%

5.7.4 Cronograma

N	ACTIVIDADES	DURACION	COMIENZO	FIN	ENERO	FEBRERO	MARZO
1	Se realiza el análisis de los temas de capacitación, previo el plan de capacitación del año 2012.	3 DÍAS	LUN 14/01/2013	MIER 16/01/2013			
2	Se elige los temas idóneos para el programa de capacitación propuesto.	7 DÍAS	JUEV 18/01/2013	JUEV 24/01/2013			
3	Se analiza la organización de las capacitaciones acorde al horario de los trabajadores.	1 DÍA	VIER 25/01/2013	VIER 25/01/2013			
4	Se elabora el programa de capacitación.	4 DÍAS	LUN 28/01/2013	JUEV 31/01/2013			
5	Análisis de los costos que causa el desperdicio de la materia prima.	5 DÍAS	VIER 01/02/2013	MART 05/02/2013			
6	Se realizó un análisis costo de producción de la propuesta	10 DÍAS	MIER 06/02/2013	VIER 15/02/2013			
7	Solicitud para entrevista con el jefe del departamento de llenado, para hablar sobre la propuesta	1 DÍA	LUN 18/02/2013	LUN 18/02/2013			
8	Se plantea la propuesta y sus beneficios.	1 DÍA	LUN 20/05/2013	LUN 20/05/2013			

PROYECTO "IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A LOS CONTROLADORES DEL ÁREA DE LLENADO DEL INGENIO VALDEZ DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO"	TAREA	HILO	TAREAS EXTERNAS
	DIVISIÓN	RESUMEN	HILO EXTERNO
	PROGRESO	RESUMEN DEL PROYECTO	FECHA LIMITE

Elaborado por: Hugo Silva y Diana Guin

5.7.5 Lineamiento de la propuesta

Para posibilitar la propuesta se siguió varios lineamientos para obtener buenos resultados:

- Se estableció la matriz de problemas, donde identifiqué las causas que generaron la problemática planteada.
- Determinado el grupo objetivo (controladores del área de llenado del Ingenio Valdez).
- Para la extracción de información veraz sobre el tema planteado se aplicó una encuesta al talento humano del área de llenado y una entrevista a los supervisores.
- Analizando los resultados obtenidos, se determinó que la falta de capacitaciones ha hecho que las labores de llenado se las realice con poca eficiencia, generándose un alto desperdicio de la materia prima. Por lo tanto se hizo necesario la “Implementación de un programa de capacitación a los trabajadores del área de llenado del ingenio Valdez del cantón San Francisco de Milagro”.

El seguimiento de estos lineamientos permitirá:

- La aplicación de técnicas adecuadas en los procesos de llenado.
- Recuperación de la mitad de las toneladas de materia prima desperdiciadas.
- Personal altamente calificado.
- Ingresos adicionales a la empresa con la recuperación monetaria de las toneladas de materia prima que se perdían.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El desarrollo de este trabajo ha permitido concluir con lo siguiente.

- Las capacitaciones a las cuales asiste el talento humano del área de llenado, no van acorde a las funciones que realizan, motivo por el cual, las técnicas que se aplican incurren en el alto desperdicio de la materia prima, así como la generación de costos tales como: pago de mano de obra de apañe y transporte.
- El talento humano del área de llenado no es informado de los altos desperdicios que se generan por la poca eficiencia de las técnicas que se emplean en el proceso de llenado, por lo tanto no se están cumpliendo con los objetivos del área objeto de estudio.
- En la cuantificación de los desperdicios logramos determinar mediante el pesaje de las romanas que la caña apañada diaria en la zafra 128 fue del \$ 4,278074866 TN, y el trabajo de campo determinó que la pérdida real de toneladas de materia prima fue de 8 toneladas diarias, las cuales representan 16 sacos, generando un desperdicio en dólares de \$ 136507,39 mensual y \$ 955551,76 menos el costo de de producción \$370544,38 en la zafra 128.
- Aún puesto en marcha este proyecto se sigue reflejando desperdicio, por diferentes motivos como el mal estado de las vías, impericia de los conductores, mal estado de los camiones.
- Los horarios de capacitación no pueden coincidir con las labores diarias, ya que esto causaría el poco interés del personal en adquirir nuevos conocimientos, lo cual resulta que la inversión de la empresa en estas capacitaciones no sea realmente aprovechada.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones estarán estructuradas en base a las conclusiones establecidas.

- Se recomienda que el talento humano del área de llenado sea capacitado acorde al trabajo que se realiza, de esta forma se optimizarían las técnicas en los procesos propios en esta área de supervisión, lo cual generaría la disminución del desperdicio de la materia prima y los costos en que se incurren en la recolección de la misma.
- Realizar una campaña en el departamento de Talento Humano para concientizar al personal sobre los grandes rubros de dinero que están dejando de percibir, debido a la poca técnica en la labor de los controladores. Con el fin de que la mejora de este tipo de procesos sean tomados en cuenta en relación al beneficio económico que esto causaría a la empresa.
- Se propone la implementación de esta propuesta, para aumentar la producción estimada de la zafra lo cual se reflejaría en la remuneración de los trabajadores y así cumplir con las metas de producción establecidas en el Plan estratégico de la empresa.
- A fin de continuar disminuyendo el desperdicio se recomienda que se haga un estudio de factibilidad de mejorar las vías de mayor tránsito que estén en mal estado, al igual de proyectos como la adquisición o alquiler de camiones con mejores características para esta clase de trabajos.
- En los días que el personal sea capacitado este no deberá realizar ninguna labor ni antes ni después de la capacitación, ya que de lo contrario sería antipedagógico, esto fue verificado en el trabajo campo (encuesta).

Bibliografía

ALTA MIRA. (13 de Abril de 2009). *BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN PARA LA EMPRESA*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2012, de BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN PARA LA EMPRESA:

http://www.capacitacionaltamira.cl/beneficio_de_la_capacitacion_en_la_empresa.html

ARAUJO, A. (2 de Abril de 2009). *ETAPA DE CAPACITACIÓN O DESARROLLO DE PERSONAL*. Recuperado el 11 de Diciembre de 2012, de ETAPA DE CAPACITACIÓN O DESARROLLO DE PERSONAL: [http://inf-](http://inf-tek.blogia.com/2009/040205-4.5-etapa-de-capacitacion-o-desarrollo-del-personal.php)

[tek.blogia.com/2009/040205-4.5-etapa-de-capacitacion-o-desarrollo-del-personal.php](http://inf-tek.blogia.com/2009/040205-4.5-etapa-de-capacitacion-o-desarrollo-del-personal.php)

CMAPS PUBLIC. (12 de Marzo de 2011). *EVALUACIÓN INICIAÑ Y DIAGNOSTICA*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2012, de

http://cmapspublic.ihmc.us/rid=1KJBNK1H6-11J889S-1K1K/EVALUACION_DIAGNOSTICA.pdf.

CREA CONSULTORIA. (12 de Febrero de 2010). *EVALUACION DE PROCESOS*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2012, de

<http://www.creaconsultoria.com/emailing/2010/lmg/Hoja%20producto%20conocimientos.pdf>.

DEFINICIONES ABC. (s.f.). *NORMAS ISO*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2012, de <http://www.definicionabc.com/general/concientizar.php>.

DEFINICIONES ABC. (s.f.). *SACAROSA*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2012, de <http://www.definicionabc.com/general/concientizar.php>.

DEFINION ABC. (s.f.). *PRODUCTIVIDAD*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2012, de <http://www.definicionabc.com/general/concientizar.php>.

DIEZ, J. (2009). *Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso*. México: Spenta University.

DRUKER BETTER, P. (23 de Octubre de 2011). *LAS FRONTERAS DE LA ADMINISTRACIÓN*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2012, de <http://capacinet.gob.mx/Cursos/Emprendedores%20y%20negocios/habilidadesbasicasdeadministracion/artra/produccion/recursos/7.3.6/desperd.htm#car>.

ECURED. (4 de Diciembre de 2012). *CULTIVO DE LA CAÑA DE AZÚCAR*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2012, de CULTIVO DE LA CAÑA DE AZÚCAR:

http://www.ecured.cu/index.php/Cultivo_de_la_ca%C3%B1a_de_az%C3%BAcar#Historia

GONGORA, J. (s.f.). *ESTRA LABORAL*. Recuperado el 14 de Octubre de 2012, de <http://www.recursos-humanos.es/motivacion/estres-laboral/>,

GRANDES EMPRENDEDORES. (7 de Enero de 2011). *MILAGRO Y SU POBLACIÓN*. Recuperado el 11 de Diciembre de 2013, de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/especiales/empleadores/documentos/98.pdf>

GRANERO, J. (2007). *como implantar un sistema de gestión ambiental según la norma iso 14001:2004, 2da edición*. Madrid: Fundación confemental.

GUEVARA MARISCAL, Á. (25 de Abril de 2008). *APLICACIÓN DE METODOLOGÍA PARA IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE PÉRDODAS EN UNA INDUSTRIA Y PROPUESTA DE MEJORA*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2012, de *APLICACIÓN DE METODOLOGÍA PARA IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE PÉRDODAS EN UNA INDUSTRIA Y PROPUESTA DE MEJORA*: <http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/1522/1/2986.pdf>

INSTITUTO APLICADA A LA ECONOMIA DE LA EMPRESA. (20 de Febrero de 2007). *ESTUDIO DE LAS ESTRATEGIAS DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS* . Recuperado el 11 de Diciembre de 2012, de *ESTUDIO DE LAS ESTRATEGIAS DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS* : http://www.eikencluster.com/uploads/documentos/comunidad%20virtual/publicaciones/publicaciones/generales/kanpoko%20atala/Competitividad_1_1_Informe.pdf

LOZOYA, J. (s.f.). *CONOCIMIENTO: MÉTODOS, DEFINICIÓN, CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2012, de <http://suite101.net/article/conocimiento-metodos-definicion-concepto-y-caracteristicas-a80333>

MINISTERIO DEL TRABAJO DEL ECUADOR. (16 de Diciembre de 2005). *CODIGO LABORAL ECUATORIANO*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2012, de <http://es.scribd.com/doc/18671394/Codigo-Laboral-Ecuatoriano-Ministerio-del-Trabajo-del-Ecuador>

QUIJARRO, S. (10 de Agosto de 2010). *DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2012, de *DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL*: <http://dspace.epn.edu.ec/bitstream/15000/10094/3/T11916%20CAP1.pdf>

QUIJARRO, S. (10 de Agosto de 2010). *DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL AZUCAR*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2012, de <http://dspace.epn.edu.ec/bitstream/15000/10094/3/T11916%20CAP1.pdf>

RODRIGUEZ, J. (2007). *ADMINISTRACIÓN MODERNA DEL PERSONAL*. México: Cengagelearning.

SAINZ GONZALEZ, M. I. (9 de Agosto de 2010). *FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA DEL PROCESO DE APRENDIZAJE*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2012, de <http://macyte.wordpress.com/2010/08/29/la-fundamentacion-cientifica-del-proceso-de-aprendizaje/>.

SANCHEZ, M. (13 de Noviembre de 2009). *TESIS DESEMPLEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SUADUPEL*. Recuperado el 11 de Diciembre de 2012, de http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1631/PSIN_11.pdf?sequence=1

SENPLADES. (18 de Enero de 2010). *PLAN DEL BUEN VIVIR*. Recuperado el Enero de 18 de 2013, de http://www.patrimonio.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_del_Buen_Vivir_-_Resumen.pdf

TAMAYO, F. (2008). *GESTION DE MANUFACTURA, NUEVOS ENFOQUES DE RACIONALIZACIÓN*.

UCHA, F. (11 de Diciembre de 2011). *Capacitación*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2012, de Capacitación: <http://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php>

UNIVERSIA.NET. (22 de Noviembre de 2011). *PLANES EMPRESARIALES*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2012, de PLANES EMPRESARIALES: <http://desarrollo-profesional.universia.es/emprendedores/crear-empresa/definicion/>

VINUEZA ALARCÓN, F. (2 de Octubre de 2007). *SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL*. Recuperado el 11 de Diciembre de 2012, de SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL: <http://www.uasb.edu.ec/indicador/Informe%20Final/Capacitaci%C3%B3n.pdf>

VINUEZA ALARCON, F. (3 de Septiembre de 2011). *SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL*. Recuperado el 11 de Diciembre de 2012, de , <http://www.uasb.edu.ec/indicador/Informe%20Final/Capacitaci%C3%B3n.pdf>

WEB MASTER. (28 de Noviembre de 2011). *PASOS PARA CONSTITUIR LA EMPRESA*. Recuperado el 26 de Noviembre de 2012, de PASOS PARA CONSTITUIR LA EMPRESA: http://www.conquito.org.ec/prueba/index.php?option=com_content&view=article&id=117%3Astep-by-step&catid=40&Itemid=196

CODIGO DE TRABAJO. *DE LAS JORNADAS Y DESCANSOS*. Extraído el 24 de abril del 2013.

CONFERENCIAS EMPRESARIALES. *INDICADORES DE CAPACITACIÓN.*
Extraído el 2013 ABRIL 23.

PALMA. Daniel. INDICADORES PARA MEDIR LA EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN. CAPACITACIÓN. Extraído el 23 de abril del 2013

ANEXOS

ANEXO 1



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES**

**Entrevista realiza a dos personas que laboran en el Departamento de Campo
área Cosecha del Ingenio Azucarero Valdez.**

Nombre: _____

Cargo: _____

**1.- ¿Cada qué tiempo capacitan al talento humano encargado del área de
llenado?**

**2.- ¿En qué conciernen los temas de capacitación a los controladores del área
de llenado?**

**3.- ¿Considera que las capacitaciones al talento humano del área de llenado
han dado buenos resultados?**

4.- ¿En qué horario consideran oportuno impartir las capacitaciones para los controladores del área de llenado?

5. ¿Qué opina sobre el desperdicio que actualmente se genera en el área de llenado de los carros que transportan la materia prima?

6.- ¿De qué manera considera importante incentivar al talento humano que labora en el área de llenado?

ANEXO 2



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

1.- Usted considera que el desperdicio de materia prima del Ingenio Azucarero Valdez en las vías del Cantón Milagro se deba a:

Mala Condición en Vías

Inadecuada capacitación a los controladores de llenado de camiones

Mal estado de vehículos que transportan la materia prima

Impericia de los conductores de vehículos que transportan materia prima

Mala operación de llenado de camiones

2.- ¿Cree usted que los conocimientos técnicos sobre la labor que realiza, inciden en el desperdicio de materia prima en las vías del Cantón Milagro:

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Medianamente de acuerdo

Poco de acuerdo

En desacuerdo

3.- ¿Cada qué tiempo usted recibe capacitaciones por parte del ingenio azucarero Valdez?

Mensual

Semestral

Anual

4.- ¿Considera usted, que sus conocimientos son actualizados por las capacitaciones impartidas por el ingenio azucarero Valdez?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Medianamente de acuerdo

Poco de acuerdo

En desacuerdo

5.- Según su criterio las capacitaciones en relación a su labor son:

Adecuadas

Inadecuadas

Indiferente

6.- En qué nivel considera usted que está capacitado en temas que concierne a su trabajo:

Alto

Medio

Bajo

7.- ¿Cuál de los siguientes factores del clima laboral considera necesario para el aprovechamiento y aplicación de los conocimientos recibidos en las capacitaciones?

Paseos familiares

Incentivos monetarios, verbales y por escrito

Canasta de víveres

Becas para realizar capacitaciones externas

8.- Considera que su interés por adquirir nuevos conocimientos en las capacitaciones dadas por la empresa son:

Mucho interés

Poco interés

Sin interés

9.- ¿En qué horario considera usted que se deban realizar las capacitaciones?

Ferriados

Fines de semana

Durante la jornada de trabajo

Luego la jornada de trabajo

10.- ¿cuán mermado física y mentalmente considera usted que va a una capacitación luego de una jornada de trabajo?

Muy Mermado

Poco Mermado

No Mermado

ANEXO 3

Fotos Entrevista a Director de Cosecha y Asistente



Fotos de Encuesta a Controladores del área de Llenado



