



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**TRABAJO DE TITULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS**

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO LABORAL
“SECTOR SEÑOR DE LOS MILAGROS DEL CANTÓN DAULE”**

AUTOR: ING. DENISSE ALEXANDRA GARCÍA CABALLERO

TUTOR: ING. FRANKLIN LÓPEZ, MBA.

GUAYAQUIL – ECUADOR

SEPTIEMBRE DEL 2016

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Dedico mi tesis a todos los profesionales, a quienes invito a poner sus talentos al servicio de los más necesitados; también está dedicada a los más necesitados para que a través del servir puedan encontrar el éxito esperado.

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de cumplir mis sueños y a mis seres queridos, tanto familia como amigos, por ser un instrumento muy bien afinado.

CERTIFICADO DE AUTOR

La responsabilidad del contenido de esta Tesis de Grado, me corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

FIRMA

Ing. Denisse García Caballero

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor de la estudiante Ing. Denisse Alexandra García Caballero, del Programa de Maestría en Administración de Empresas con mención en Recursos Humanos, nombrado por el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, CERTIFICO: Que el trabajo de investigación titulado Plan de Capacitación para el Desarrollo laboral “Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule”, en opción al grado académico de Magíster en Administración de Empresas con mención en Recursos Humanos, cumple con los requisitos académicos, científicos y formales que establece el Reglamento aprobado para tal efecto.

Atentamente,

Ing. Franklin López, MBA.

TUTOR

Guayaquil, Septiembre del 2016.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Plan de capacitación para el desarrollo laboral “Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule

AUTOR: Ing. Denisse García
Caballero

REVISOR:

INSTITUCIÓN: Universidad de
Guayaquil

FACULTAD: Ciencias Administrativas

PROGRAMA: Maestría en Administración de Empresas con mención en Recursos Humanos

FECHA DE PUBLICACIÓN:
Septiembre del 2016

NO. DE PÁGS: 46

ÁREA TEMÁTICA: Talento Humano

PALABRAS CLAVES: Capacitación desarrollo laboral, trabajadores dependientes.

RESUMEN: El presente estudio de caso propone el diseño de un plan de capacitación para el desarrollo laboral de los trabajadores dependientes que habitan en el Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule.

**N° DE REGISTRO(en base de
datos):**

N° DE CLASIFICACIÓN:
N°

**DIRECCIÓN URL (estudio de caso
en la web)**

**ADJUNTO URL (estudio de caso
en la web)**

ADJUNTO PDF:

☒ SI

☐ NO

CONTACTO CON AUTOR:

0980094010

cyberlatinos@hotmail.com

**CONTACTO EN LA
INSTITUCIÓN:**

Ing. Joffre Santamaría, MBA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	2
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
OBJETO DE ESTUDIO	5
CAMPO DE INVESTIGACIÓN	6
OBJETIVO GENERAL.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
NOVEDAD CIENTÍFICA.....	7
CAPITULO I	8
MARCO TEÓRICO.....	8
1.1. TEORÍAS GENERALES.....	8
1.2. TEORIAS SUSTANTIVAS.....	11
1.3. REFERENTES EMPÍRICOS.....	14
CAPÍTULO II	15
MARCO METODOLÓGICO.....	15
2.1. METODOLOGÍA	15
2.2. MÉTODO	16
2.3. PREMISAS O HIPÓTESIS	16
2.4. UNIVERSO Y MUESTRA	17
POBLACIÓN.....	17
MUESTRA	17
2.5. CDIU – OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	18
2.5.1. CATEGORÍAS	19
2.5.2. DIMENSIONES	19
2.5.3. INSTRUMENTOS.....	19
2.5.4. UNIDAD DE ANÁLISIS	19
2.6. GESTIÓN DE DATOS	20
2.7. CRITERIOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
CAPÍTULO III.....	21
RESULTADOS.....	21
3.1 ANTECEDENTES DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS.....	21
3.2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	22

3.2.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV.....	32
DISCUSIÓN	32
4.1. CONTRASTACIÓN EMPÍRICA.....	32
4.2. LIMITACIONES	32
4.3. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	33
4.4. ASPECTO RELEVANTES	33
CAPÍTULO 5.....	34
PROPUESTA.....	34
5.1. TÍTULO	34
5.2. JUSTIFICACIÓN	34
5.3. OBJETIVOS	35
5.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	35
5.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	35
5.4. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	36
5.5. ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN	37
5.6. CRONOGRAMA.....	38
5.7. PRESUPUESTO	39
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	42
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	46

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 NIVEL DE POBREZA	3
FIGURA 2 RAMA DE ACTIVIDAD	3
FIGURA 3 CAUSAS Y EFECTOS	4
FIGURA 4 GÉNERO	23
FIGURA 5 EDAD	24
FIGURA 6 NIVEL DE EDUCACIÓN	25
FIGURA 7 RAMA EN LA QUE LABORA	26
FIGURA 8 TIEMPO EN EL QUE VIENE LABORANDO	27
FIGURA 9 TIEMPO DE SU ÚLTIMA CAPACITACIÓN	28
FIGURA 10 TEMAS DE INTERÉS.....	29
FIGURA 11 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN	30

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 POBLACIÓN	17
TABLA 2 CDIU	18
TABLA 3 GÉNERO.....	23
TABLA 4 EDAD	24
TABLA 5 NIVEL DE EDUCACIÓN.....	25
TABLA 6 RAMA EN LA QUE LABORA	26
TABLA 7 TIEMPO EN EL QUE VIENE LABORANDO.....	27
TABLA 8 TIEMPO DE SU ÚLTIMA CAPACITACIÓN	28
TABLA 9 TEMAS DE INTERÉS	29
TABLA 10 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN.....	30
TABLA 11 ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN.....	37
TABLA 12 CRONOGRAMA	38
TABLA 13: PRESUPUESTO.....	39

RESUMEN

El conocimiento que poseen los seres humanos es de vital importancia para el desarrollo laboral y el crecimiento de toda sociedad. El diseño de un plan de capacitación en desarrollo laboral para los trabajadores dependientes del Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule tiene como objetivo brindar capacitaciones en aspecto de desarrollo laboral y contribuir con mejores niveles de vida del trabajador dependiente. La metodología cuantitativa aplicada en la investigación nos lleva a la detección de necesidades que deriven al diseño del plan de capacitación. La obtención de los resultados se da mediante encuestas y entrevistas. Las encuestas se orientaron a conocer el nivel de importancia que tienen las capacitaciones para el desarrollo personal de los trabajadores dependientes del Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule; los resultados esperados nos indicaron que el 32% y 43% consideran importante y muy importante, respectivamente, las capacitaciones para su desarrollo laboral. Las capacitaciones para el desarrollo laboral se darán en aspectos de agricultura, comercio, industria y transporte, según el nivel de importancia de las encuestas obtenidas. En la medida en que los trabajadores dependientes adquieran mayores conocimientos, su desarrollo laboral influirá en la productividad.

Palabras claves: Capacitación desarrollo laboral, trabajadores dependientes.

ABSTRACT

The knowledge possessed by human beings is vital to career development and growth of any society. The design of a training plan for workforce development dependent workers Sector Lord of Miracles of Canton Daule aims to provide training in workforce development aspect and contribute to improved living standards of the dependent worker. The quantitative methodology used in the research leads to the detection of needs arising in the design of the training plan. Obtaining results is given through surveys and interviews. The surveys were oriented to know the level of importance of training for personal development of dependent workers Sector Lord of Miracles of Canton Daule; We expected results indicated that 32% and 43% consider it important and very important, respectively, the training for career development. The training for employment development will occur in areas of agriculture, trade, industry and transport, according to the level of importance of surveys obtained. To the extent that dependent workers become more knowledgeable, their influence labor productivity development.

Keywords: Training job development, dependent workers.

INTRODUCCIÓN

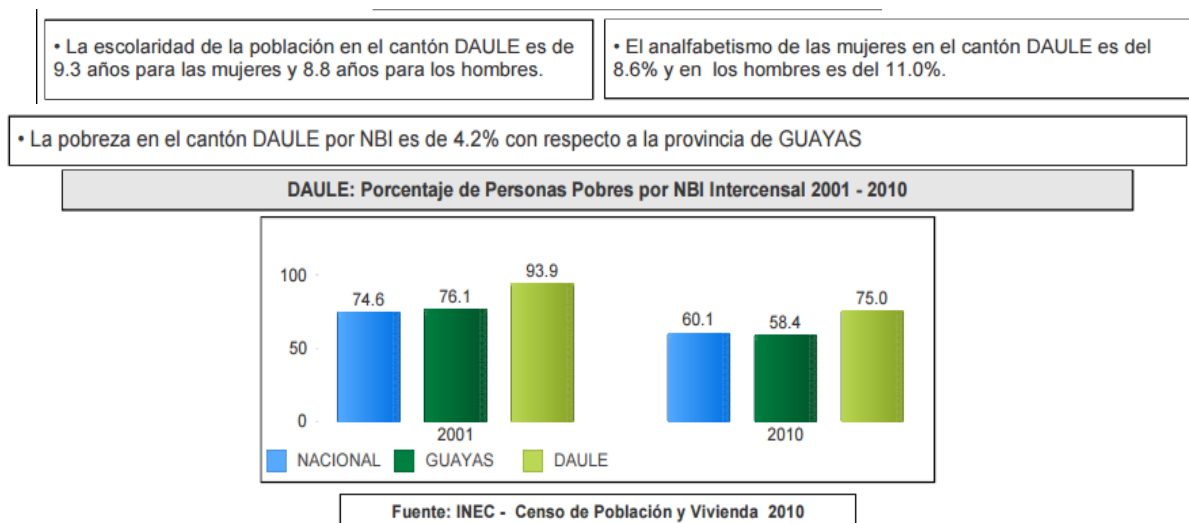
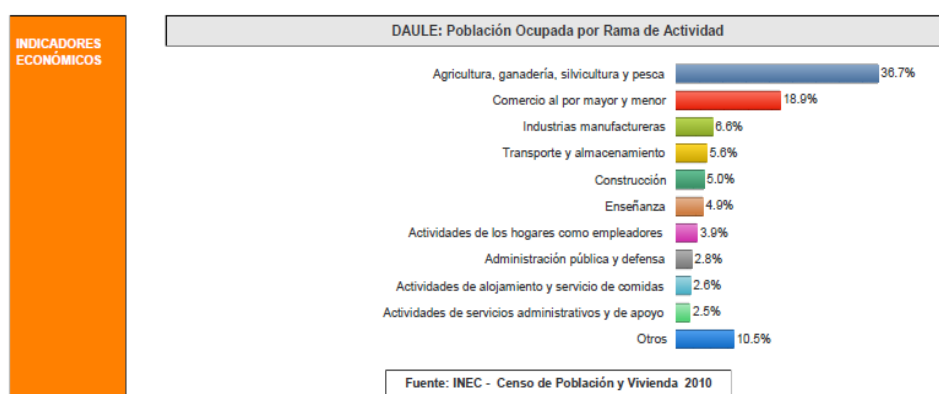
La capacitación del talento humano es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas de contar con un personal calificado y productivo. La estrategia de brindar capacitaciones constantes a los trabajadores, para efecto de que actualicen sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo, ayudará a que el desarrollo personal se vea reflejado en el menor tiempo posible. Capacitar en forma adecuada al talento humano es una asertiva asignación de recursos, sobre todo cuando el desempeño de los mismos es usado como ventaja competitiva.

El analizar las tareas de los trabajadores y saber que necesitan para realizarlas es el primer paso, para tener un grupo de trabajo productivo y talentoso. El método de gestión basado en las capacidades de cada trabajador crea un entorno laboral en que el personal puede desarrollar las habilidades que se necesitan para alcanzar los objetivos de la empresa. La estrategia de que cada trabajador pueda desempeñarse donde es más eficiente y realizar las tareas para las que es más capaz o está mejor preparado dentro del plan de la compañía se constituye en efectiva para el desarrollo de la organización.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El conocimiento que poseen los seres humanos es de vital importancia para el desarrollo personal y el crecimiento de toda sociedad. Por factores tales como la cultura, el nivel socio-económico de las personas, entre otros, existe desequilibrio en la obtención de conocimientos, lo cual se refleja en el progreso de la población en diferentes sectores del país. La falta de conocimientos en materia laboral por parte de los trabajadores dependientes, podría influir en la disminución de la productividad dentro de las organizaciones, las mismas que en búsqueda de soluciones inmediatas toman decisiones que afecten de manera negativa en sus colaboradores.

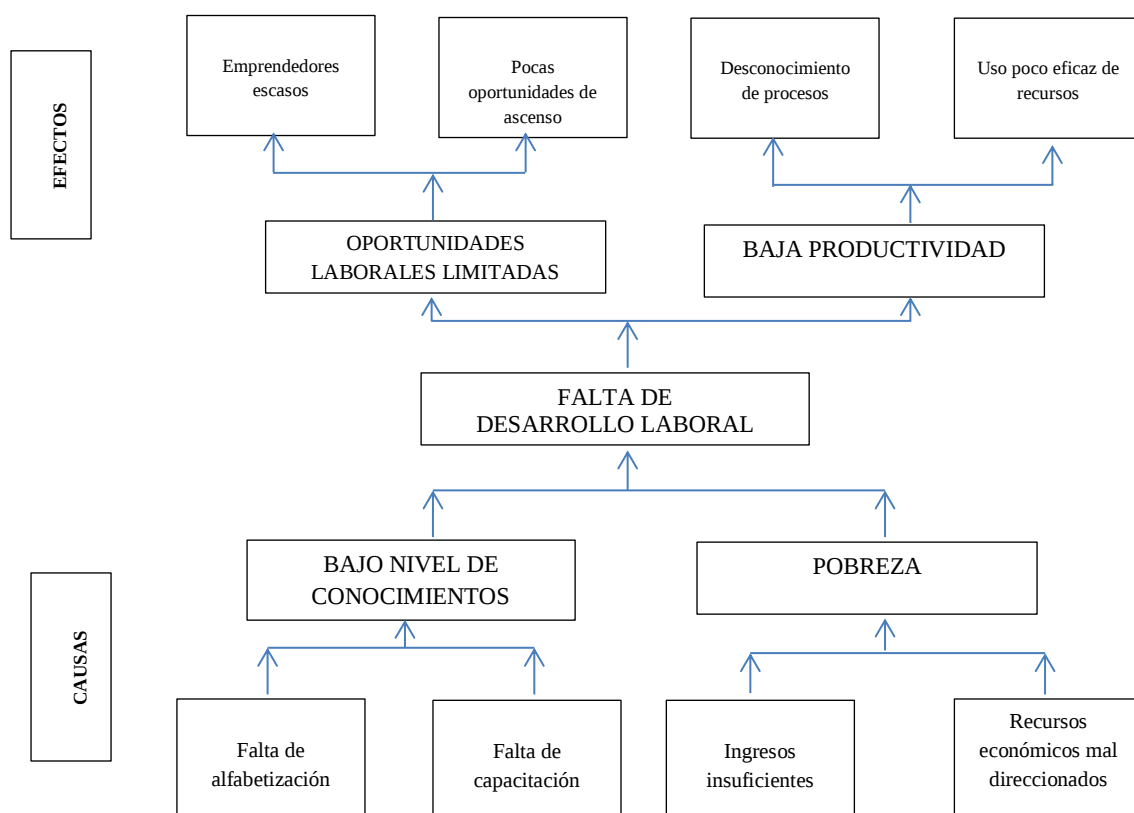
Ecuador es un país en vía de desarrollo en diferentes ámbitos y entre ellos en la capacitación de sus pobladores; por tanto en la actualidad existen diferencias notables entre sus cantones; en referencia, el nivel de conocimientos de los pobladores del Cantón Guayaquil es diferenciado en los pobladores del Cantón Daule. Según información otorgada por el INEC en el censo realizado en el año 2010, el nivel de pobreza del Cantón Daule es del 4,2% con respecto a la provincia del Guayas, lo cual influye en el alfabetismo de sus pobladores; el índice de analfabetismo de sus pobladores registra en 8,6% en las mujeres y en 11% en los hombres.

FIGURA 1 NIVEL DE POBREZA**FIGURA 2 RAMA DE ACTIVIDAD**

Los factores como la pobreza y la falta de alfabetismo del Cantón Daule, son limitantes para que los trabajadores dependientes puedan obtener mejores oportunidades de empleo y, por lo tanto, superación personal y familiar. El 36,7% de los habitantes del Cantón Daule se dedican a actividades tales como agricultura, ganadería silvicultura y pesca; seguido por el 18,9% dedicados al comercio al por mayor y menor; el 6,6% en la industrias manufactureras. Se determina de esta manera, las principales actividades a las que se dedican los habitantes del cantón Daule.

En la medida en que las personas obtienen mayores conocimientos, existen mayores oportunidades laborales; es decir, si los habitantes del Cantón Daule tuviesen mayor conocimiento en materia laboral, la mayoría no solo se dedicaría al trabajo informal en actividades de agricultura y comercio, más bien se desarrollarían como emprendedores, aportando de manera directa a la sociedad. Por lo antes mencionado, se entiende que la falta de capacitación en materia laboral, limita las posibilidades de desarrollo de los trabajadores dependientes que habitan en el Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule.

FIGURA 3 CAUSAS Y EFECTOS



Fuente: Autor

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo mejorar el desarrollo laboral de los trabajadores dependientes del sector Señor de los Milagros del Cantón Daule, a través de un plan de capacitación?

JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El diseño de un plan de capacitación para el desarrollo laboral es conveniente ya que permite aportar en conocimientos a los trabajadores dependientes del sector Señor de los Milagros del Cantón Daule. En la medida en que las personas adquieren conocimientos, tendrán mayores oportunidades de desarrollo laboral, ya que serán más competitivos y por ende aportarán al desarrollo de la organización donde se encuentren prestando sus servicios. Los trabajadores que se encuentren laborando en relación de dependencia y que habiten en el Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule, se beneficiarán con las capacitaciones, ya que al adquirir más conocimientos tendrán mejores oportunidades de desarrollo laboral.

OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio es el mínimo nivel de conocimientos que limita el desarrollo laboral de los trabajadores dependientes del Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule.

CAMPO DE INVESTIGACIÓN

El campo de investigación son los trabajadores dependientes del Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule. Los trabajadores que presten sus servicios en relación de dependencia, se ven afectados por los constantes cambios organizacionales, influyendo en su desarrollo laboral.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan de capacitación para el desarrollo laboral de los trabajadores dependientes que habiten en el Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la población económicamente activa del Cantón Daule.
- Definir las actividades principales en las que se ocupa la población del Cantón Daule.
- Cuantificar los niveles de capacitación para el desarrollo laboral, el tipo de conocimientos y la frecuencia con que las reciben, en los trabajadores dependientes de la muestra bajo estudio.

NOVEDAD CIENTÍFICA

(BID, 2014). El mayor activo de las instituciones son las personas, en el caso de instituciones públicas éstas personas están a cargo del diseño e implementación de políticas públicas y de prestación de servicios públicos que afectan a todos los ciudadanos. Estudios muestran que contar con un Estado profesionalizado y capacitados posibilita: (i) mayor ingreso per cápita; (ii) menor corrupción; (iii) menor pobreza; (iv) mejora en la entrega de servicios; y (v) mejora de la confianza en el gobierno y de la ejecución del gasto de inversión.

En respuesta a lo expresado por el BID; la elaboración de un plan de capacitación para el desarrollo laboral, aportará al crecimiento de la sociedad en el Cantón Daule, ya que existen trabajadores dependientes que poseen menos conocimientos en materia laboral, en relación a cantones más desarrollados. Por tanto consideramos que mientras existan mayor cantidad de habitantes capacitados en el Cantón Daule, se generarían mayores oportunidades laborales y por ende se reducirían ciertas problemáticas sociales, que afectarían de manera positiva a la situación del país.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. TEORÍAS GENERALES

- **Capacitación**

(Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008). Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

La capacitación es un concepto usado desde años atrás en la era de la industria en la que existía el interés de que los trabajadores aprendieran los procesos operativos en el menor tiempo posible. Más adelante la capacitación en ciertas leyes laborales se determina como un derecho para los trabajadores; por consiguiente dentro de las necesidades organizacionales está la creación del sistema de capacitación y desarrollo, el mismo que facilitaría la ejecución de funciones de los trabajadores en el menor tiempo posible.

Talento Humano

El talento humano, definido por (Balza, 2010), como el conjunto de saberes y hacer de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad.

Hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así, que algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual. En este sentido (Koulopoulos, 2001), plantean que la gestión del conocimiento incrementa la capacidad de respuesta y la innovación, a través de una combinación sinérgica de datos y capacidades de procesamiento de información mediante la creación e innovación por parte de los seres humanos.

En la actualidad existen empresas que conocen la importancia del talento humano, sin embargo por diferentes circunstancias, en especial la falta de presupuesto, las gestiones para el desarrollo del talento humano se ven limitadas, afectando en los resultados de productividad esperados. Es preciso que todas las empresas consideren al talento humano como parte prioritaria de la organización y que cada trabajador sea considerado con la importancia debida; de ser así, podríamos considerar que contaremos con un personal comprometido con los resultados esperados.

- **Educación**

Según (Cooperman) “la educación es una acción producida según las exigencias de la sociedad, inspiradora y modelo, con el propósito de formar a individuos de acuerdo con su ideal del hombre en sí.”

Se ha considerado a la educación como etapa importante para el desarrollo, ya que a través de la misma se obtienen los conocimientos que aportan en la formación de personas competentes que sirvan de apoyo para crecimiento de nuestra sociedad. En la actualidad en nuestro país se han direccionado los recursos necesarios para el campo de la educación con lo cual se ha obtenido una disminución en la tasa de analfabetismo. La Educación es un derecho humano fundamental, base para la actualización de los conocimientos y del desarrollo personal.

- **Apertura al Cambio**

(Guizar, 1998) “Kurt Lewin define el cambio como una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable, por lo que dicho comportamiento es producto de dos tipos de fuerzas: las que ayudan a que se efectúe el cambio (fuerzas impulsoras) y las que se resisten a que el cambio se produzca (fuerzas restrictivas) que desean mantener el status quo. De ahí que, cuando ambas fuerzas están equilibradas, los niveles actuales de comportamiento se mantienen y se logra, según el autor, un “equilibrio cuasi-estacionario”.

“Así que, para modificar ese estado se pueden incrementar las fuerzas que propician el cambio o disminuir aquellas que lo impidan o combinar ambas tácticas. En consecuencia, Lewin propone un plan de tres fases para llevar a cabo el cambio planteado; la primera se refiere al descongelamiento, implica reducir las fuerzas que mantienen a la organización en su actual nivel de comportamiento; la segunda fase se denomina cambio o movimiento y consiste en desplazarse hacia un nuevo estado o nuevo nivel dentro de la organización, con respecto a patrones de comportamiento y hábitos, lo cual significa desarrollar nuevos valores, hábitos, conductas y actitudes”.

1.2. TEORIAS SUSTANTIVAS

- **Trabajadores Dependientes**

“Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.” (Código, 2012)

“Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.” (Código, 2012).

Los trabajadores dependientes son aquellos que prestan sus servicios a un empleador, por tanto se regirán bajo las normativas de la organización a la que pertenecen. Los trabajadores dependientes están sometidos a constantes evaluaciones de desempeño, para parte de sus empleadores, de ahí radica la importancia de contar con capacitaciones constantes para el desarrollo laboral. Es importante considerar que el mejoramiento de desempeño de los trabajadores sería considerado como un efecto de recibir capacitaciones constantes.

- **Competencias Laborales**

Los trabajadores estamos llamados a ser competentes sobre todo en el ámbito laboral, ya que en la actualidad las oportunidades de empleos son escasas y no denotan estabilidad. El ámbito laboral presenta constantes cambios, por ende las organizaciones determinan sus equipos de trabajo con los trabajadores más competentes que presten sus servicios con eficiencia y eficacia. Las capacitaciones contribuyen al desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, las mismas que son de beneficio tanto para los trabajadores como para la sociedad.

Los conocidos autores (Spencer, 1993) introducen Talento Humano el Modelo del Iceberg en el cual dividen a las competencias en dos grupos que conforman el esquema:

1er grupo. Más fáciles de detectar y desarrollar: destrezas y conocimientos. La forma más económica de desarrollar el conocimiento y las destrezas es a través de la capacitación y entrenamiento.

2do grupo. Menos fáciles de detectar para luego desarrollar: como lo son el concepto de uno mismo, las actitudes, valores y el núcleo mismo de la personalidad.

- **Productividad**

(Martinez, 2007). La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado. Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados.

La obtención de conocimientos y la productividad tienen estrecha relación, ya que la aplicación de dichos conocimientos se ven reflejadas en los resultados planificados. La necesidad de las organizaciones por incrementar el índice de productividad conlleva a tener trabajadores con conocimientos que permitan un mejor desempeño en las funciones encomendadas; la capacitación es el medio idóneo para la obtención del conocimiento referido, lo cual se ve reflejado en los resultados de productividad esperados por la organización.

1.3. REFERENTES EMPÍRICOS

(Lineamientos, 1997). Existen entidades que se dedican a brindar conocimientos para la realización integral de las personas, tales como La Entidad Jarcia. La palabra Jarcia se define en dos maneras: Conjunto de redes y aparejos para la pesca; Conjunto de cosas diversas. Jarcia tiene 30 años en el mercado, encontrándose en diferentes puntos del país, entre ellos Quito, Guayaquil, Milagro, Daule, Babahoyo, Ambato. La organización Jarcia tiene como objetivo la formación de líderes jóvenes, es decir, formar líderes para que éstos formen a otros, armando así una red. La incorporación de los nuevos miembros en la Comunidad, las distancias geográficas, la diferencia de culturas, el tiempo de permanencia de los miembros y la necesidad de adquirir más conocimientos; fueron los limitantes para seguir impartiendo la formación de manera adecuada.

(Lineamientos, 1997). En consideración a las limitaciones, Jarcia implementó un plan de formación en el mismo que se especificaron puntos como: división de miembros por fraternidades, tiempo y estructura de reuniones, determinación de temática por fraternidad, realización de actividades económicas como financiamiento, acompañamiento de los miembros para que los conocimientos adquiridos sean aprovechados por otros jóvenes. El diseño del plan de formación implementado por la Comunidad Misionera Jarcia, ha permitido que los miembros se formen constantemente, cumpliendo así su objetivo.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. METODOLOGÍA

(Peñuelas, 2010), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

En este sentido, el método cuantitativo de acuerdo con (Hernandez, 2010) manifiestan que usan la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, además señalan que este enfoque es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase y parte de una idea, que va acotándose y, una delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

Se aplicará la metodología cuantitativa para la detección de necesidades que deriven al diseño del plan de capacitación. Se analizarán datos estadísticos proporcionados por encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Daule con respecto a preguntas planteadas de diferentes aspectos de su desarrollo laboral, lo cual permitirá tomar las acciones necesarias que serán presentadas en la propuesta, para posibles soluciones a la problemática establecida con las causas y efectos en relación a la misma, detalladas en el proyecto de investigación.

2.2. MÉTODO

El estudio de la investigación se desarrolló mediante una investigación descriptiva, ante lo cual se pudo obtener información concreta sobre aspectos de carácter general, relacionados a situación específica de la población sujeta de estudio.

2.3. PREMISAS O HIPÓTESIS

El diseño de un plan de capacitación tendría relevancia para el desarrollo laboral de los trabajadores dependientes del Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule.

Variable independiente: La Capacitación

Variable dependiente: El Desarrollo laboral

2.4. UNIVERSO Y MUESTRA

POBLACIÓN

La población total de la unidad de muestreo comprende a 78000 trabajadores dependientes en las ramas de agricultura, comercio, industrias, transporte.

TABLA 1 POBLACIÓN

POBLACIÓN CANTÓN DAULE		120000
RAMA DE OCUPACIÓN		
Agricultura	36,00%	
Comercio	18,00%	
Industrias	6,00%	
Transporte	5,00%	
POBLACIÓN MUESTRA	65,00%	78000

Fuente: Autor

MUESTRA

La fórmula a utilizar en la muestra es la de población finita, con un margen de error del 5%.

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{e^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

Confianza 95%	Z = 1,96
Error	e = 0,05
Aceptación	P = 0,5
Rechazo	Q = 0,5
Población	N = 78000

$$\text{Dónde: } n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{e^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (78000) (0,50) (0,50)}{(0,05)^2 (78000-1) + (1,96)^2 (0,50) (0,50)}$$

$$n = \frac{(3,8416) (78000) (0,25)}{(0,0025) (77999) + (3,8416) (0,25)}$$

$$n = \frac{74911,20}{195,00 + 0,9604}$$

$$n = \frac{74911,20}{195,96}$$

n = 382 encuestas

2.5. CDIU – OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TABLA 2 CDIU

CATEGORIA	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS	UNIDAD DE ANÁLISIS
Administrativa	Conocimiento	Encuestas	Trabajadores Dependientes del Sector Señor de los Milagros en el Cantón Daule

Fuente: Autor

2.5.1. CATEGORÍAS

Es administrativa porque el plan de capacitación está dirigido al desarrollo de los trabajadores dependientes que prestan sus servicios en diferentes empresas.

2.5.2. DIMENSIONES

La importancia de la capacitación dentro del desarrollo laboral de los trabajadores, para la obtención de conocimientos.

2.5.3. INSTRUMENTOS

Los instrumentos a utilizar son las evaluaciones y entrevistas; las mismas que se realizarán a los trabajadores dependientes.

2.5.4. UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis son los trabajadores dependientes que habitan por el Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule, los cuales serán entrevistados para reconocer la situación actual de su desarrollo laboral.

2.6. GESTIÓN DE DATOS

FORMATO DE ENTREVISTA TRABAJADORES DEPENDIENTES

1. ¿Considera que la capacitación tendrá un efecto en su desarrollo laboral? ¿Por qué?
2. ¿Dentro del proceso de capacitación, cuáles fueron los temas de su interés?. ¿Por qué?
3. ¿Qué espera para Usted del proceso de capacitación?

2.7. CRITERIOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente propuesta es presentada con direccionamiento socio económico a los trabajadores dependientes del Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1 ANTECEDENTES DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS

(Inec, 2010) El Cantón de Daule se encuentra localizado en el Ecuador, en región de la costa en la Provincia del Guayas, con una población 120 mil habitantes, de los cuales 65 mil viven en el área urbana, en la ciudad de Daule, y 54 mil en la zona rural, apenas 7.038 casas cuentan con una red pública de agua potable. Hay gran cantidad de importantes haciendas donde se cría ganado de gran calidad, especialmente vacuno, caballar y porcino y la cría de aves de corral. Las dulces aguas de sus ríos son ricas en una gama de peces.

“Su suelo es muy fértil, la producción agropecuaria es de las más importantes del país. Es la capital arrocerá del Ecuador con más de 30.000 hectáreas dedicadas a este cultivo, exporta algunas frutas tropicales como el mango y su buena producción de maíz sostiene una pujante industria avícola. La ganadería vacuna es de primer orden, además de la porcina y caballar. La principal industria la constituyen las piladoras y molinos de arroz. La artesanía está muy desarrollada en lo que se refiere a la elaboración de vistosos sombreros de paja toquilla, hamacas de mocora, escobas y una gran variedad de efectos para montar a caballo, confeccionados de cuero o maderas, así: estribos, bozales, guarda piernas, conchas, tapaderas, etc.”.

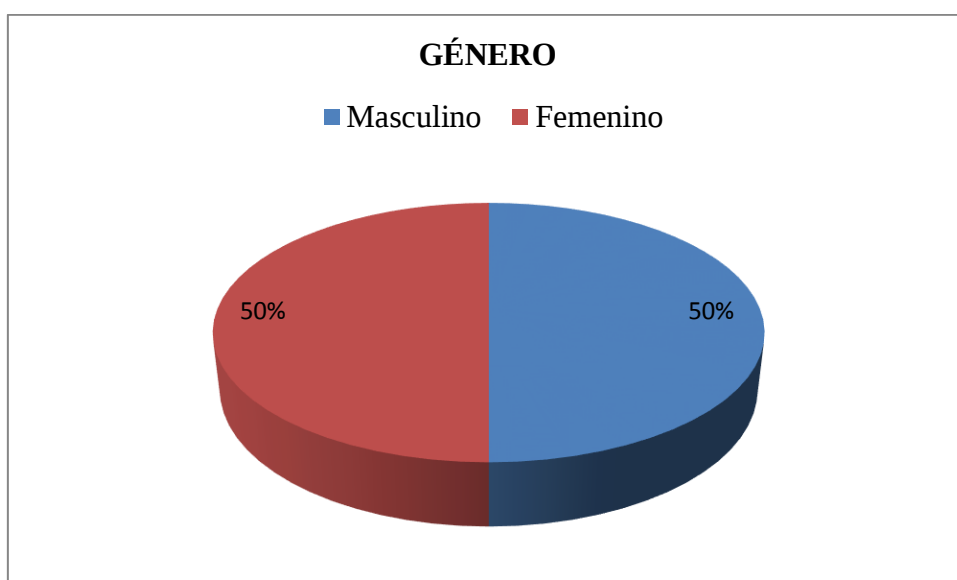
“Sus habitantes se dedican a las actividades agrícolas y ganaderas, se confeccionan sombreros de paja, escobas, hamacas de mocora, ladrillos etc. Debido su potencial en la producción de arroz, existen grandes piladoras. El cantón Daule es uno de los que más han crecido, económicamente, social y culturalmente. Su desarrollo urbanístico y comercial es producto del esfuerzo tesonero de sus habitantes. Mantiene un activo comercio con Guayaquil y Quito, mediante una excelente vía”.

3.2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Las encuestas realizadas están orientadas a conocer la importancia de recibir capacitaciones para el desarrollo laboral.

PREGUNTA 1: GÉNERO**TABLA 3 GÉNERO**

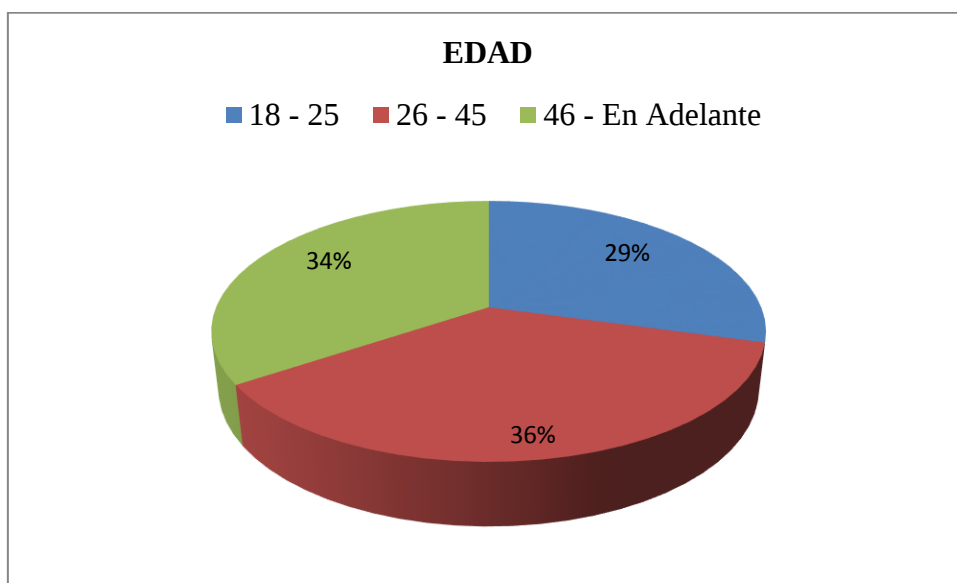
DESCRIPCIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
Masculino	191	50%
Femenino	191	50%
TOTAL	382	100%

Fuente: Autor**FIGURA 4 GÉNERO****Fuente: Autor**

Existe igualdad en cantidad de personas con género masculino y femenino.

PREGUNTA 2: EDAD**TABLA 4 EDAD**

DESCRIPCIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
18 – 25	112	29%
26 – 45	139	36%
46 - En Adelante	131	34%
TOTAL	382	100%

Fuente: Autor**FIGURA 5 EDAD****Fuente: Autor**

La mayoría de los habitantes comprenden edad entre 26 y 45 años.

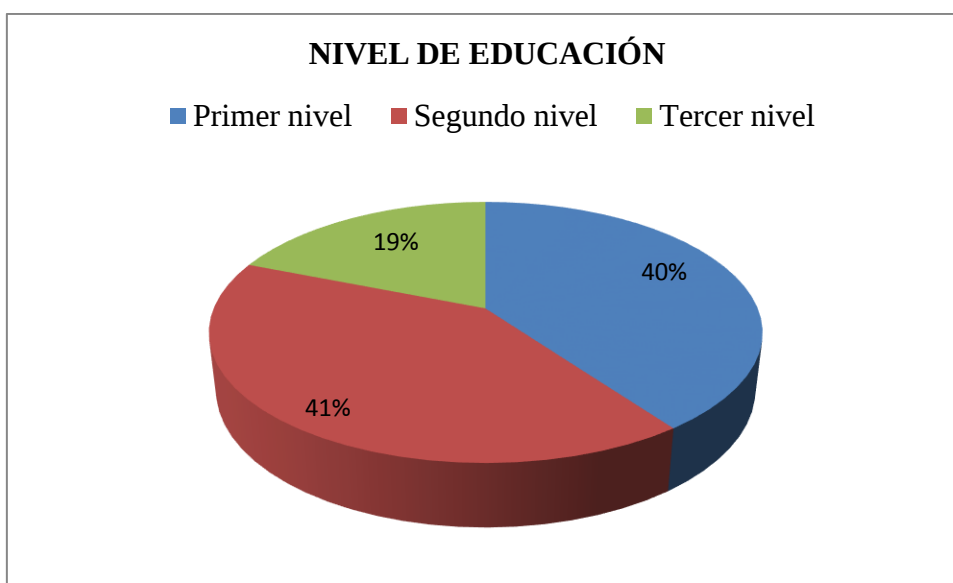
PREGUNTA 3: NIVEL DE EDUCACIÓN

TABLA 5 NIVEL DE EDUCACIÓN

DESCRIPCIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
Primer nivel	154	40%
Segundo nivel	156	41%
Tercer nivel	72	19%
TOTAL	382	100%

Fuente: Autor

FIGURA 6 NIVEL DE EDUCACIÓN



Fuente: Autor

El segundo nivel de educación predomina en la población.

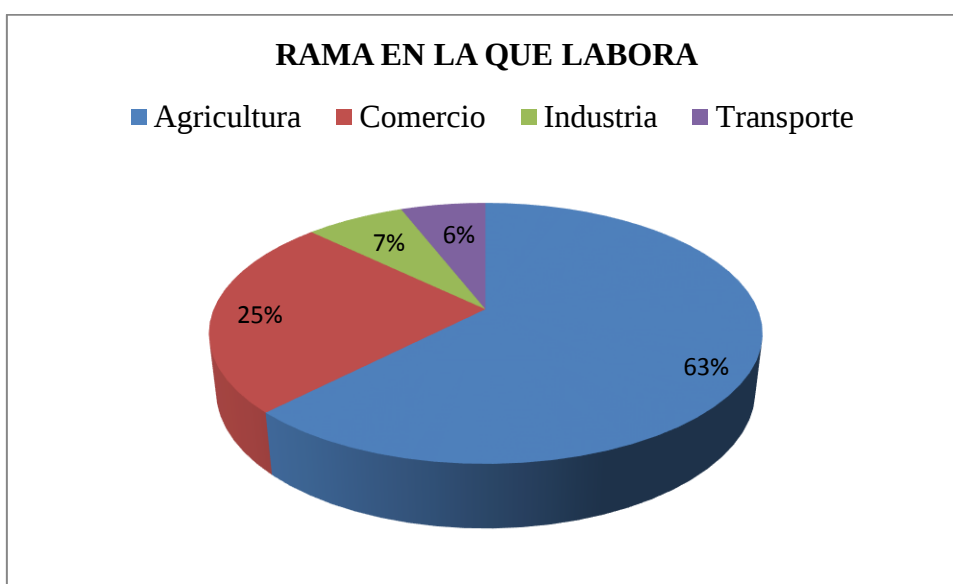
PREGUNTA 4: RAMA EN LA QUE LABORA

TABLA 6 RAMA EN LA QUE LABORA

DESCRIPCIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
Agricultura	240	63%
Comercio	95	25%
Industria	25	7%
Transporte	22	6%
TOTAL	382	100%

Fuente: Autor

FIGURA 7 RAMA EN LA QUE LABORA

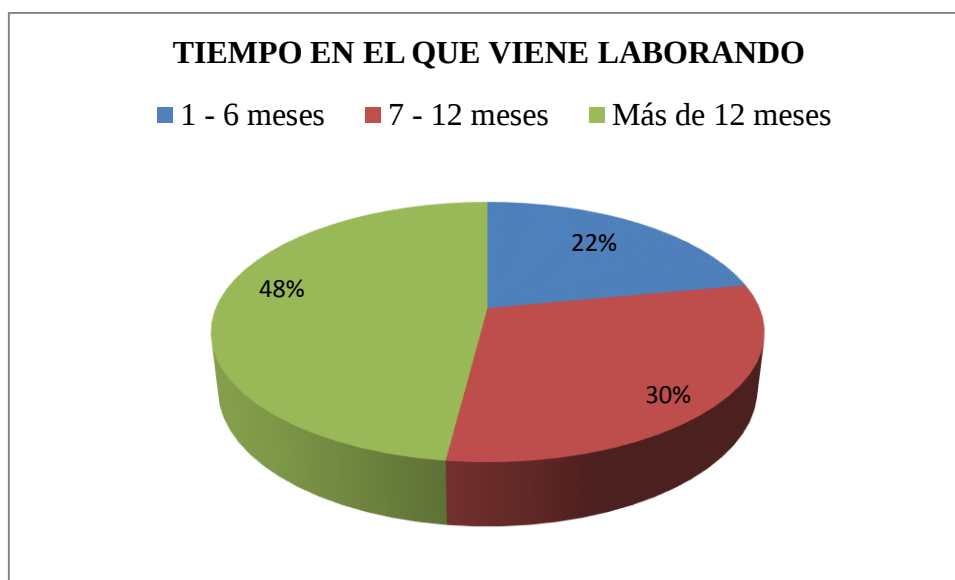


Fuente: Autor

La agricultura y comercio son las ramas relevantes en las que se ocupa la población.

PREGUNTA 5: TIEMPO EN EL QUE VIENE LABORANDO**TABLA 7 TIEMPO EN EL QUE VIENE LABORANDO**

DESCRIPCIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
1 - 6 meses	83	22%
7 - 12 meses	115	30%
Más de 12 meses	184	48%
TOTAL	382	100%

Fuente: Autor**FIGURA 8 TIEMPO EN EL QUE VIENE LABORANDO****Fuente: Autor**

El 48% de los trabajadores laboran desde más de 12 meses.

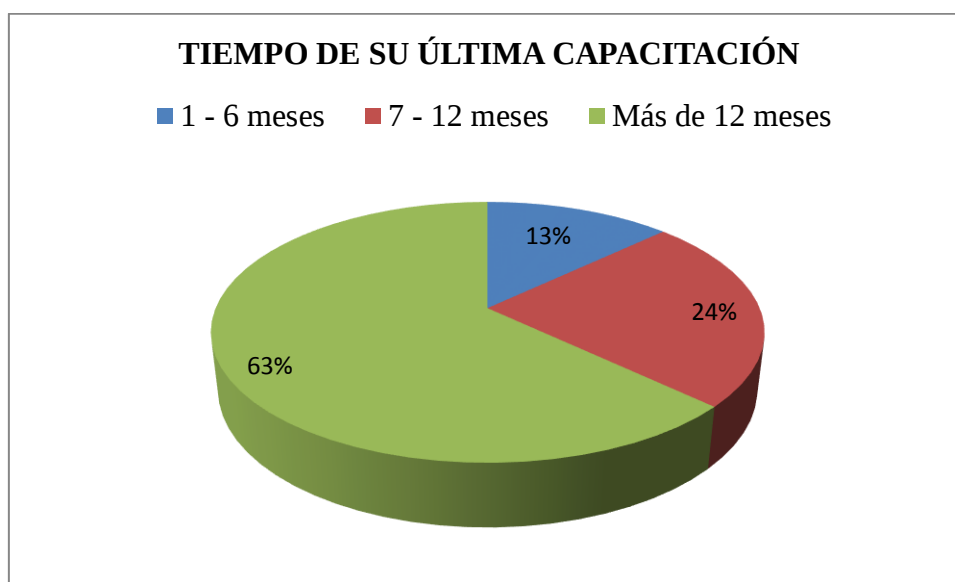
PREGUNTA 6: TIEMPO DE SU ÚLTIMA CAPACITACIÓN

TABLA 8 TIEMPO DE SU ÚLTIMA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
1 - 6 meses	50	13%
7 - 12 meses	92	24%
Más de 12 meses	240	63%
TOTAL	382	100%

Fuente: Autor

FIGURA 9 TIEMPO DE SU ÚLTIMA CAPACITACIÓN



Fuente: Autor

El 63% de los trabajadores no ha recibido capacitación desde más de 12 meses

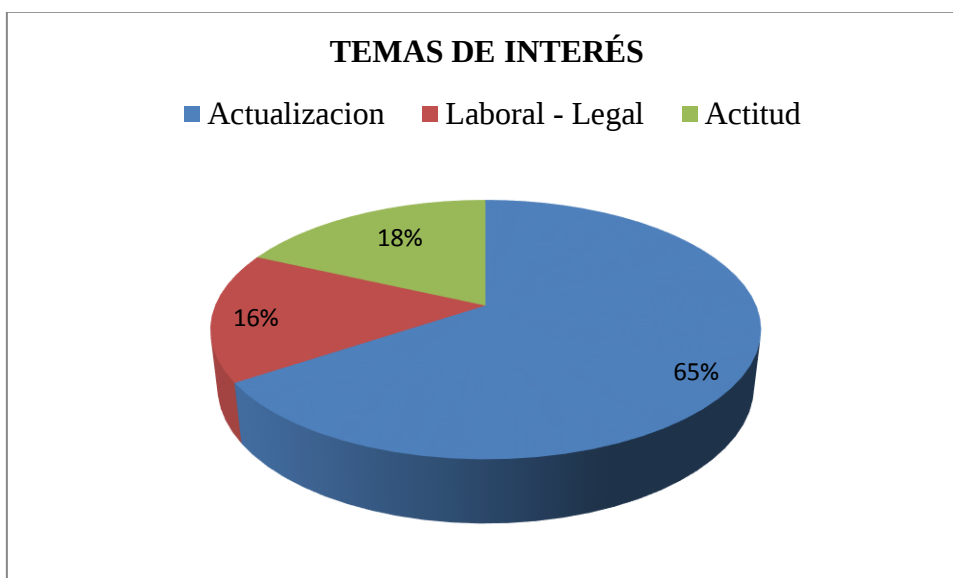
PREGUNTA 7: TEMAS DE INTERÉS

TABLA 9 TEMAS DE INTERÉS

DESCRIPCIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
Actualización	250	65%
Laboral – Legal	63	16%
Actitud	69	18%
TOTAL	382	100%

Fuente: Autor

FIGURA 10 TEMAS DE INTERÉS



Fuente: Autor

El tema de interés en capacitación son las actualizaciones de conocimientos.

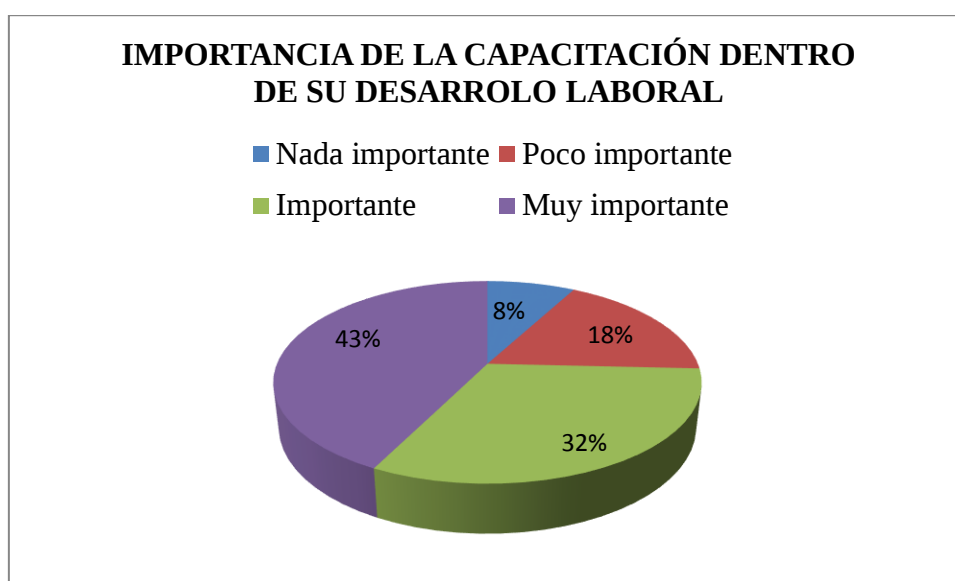
PREGUNTA 8: IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN DENTRO DE SU DESARROLLO LABORAL

TABLA 10 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
Nada importante	29	8%
Poco importante	69	18%
Importante	121	32%
Muy importante	163	43%
TOTAL	382	100%

Fuente: Autor

FIGURA 11 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN



Fuente: Autor

El 32% y 43% considera importante y muy importante, respectivamente, recibir capacitaciones para su desarrollo laboral.

3.2.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La cantidad de población en el Cantón Daule tiene igualdad en relación a los hombres y mujeres, entre ellos la población económicamente activa está comprendida entre 26 y 45 años de edad. En consideración a que la mayoría de la población ha obtenido un primer y segundo nivel de estudio, se considera que existen vacíos en conocimientos relacionados al desarrollo laboral; motivo por el cual 63% y 25% de los habitantes se encuentran ocupados en agricultura y comercio, respectivamente. El 48% de los trabajadores laboran desde más de 12 meses y no han recibido capacitación en el mismo periodo de tiempo. Según resultados de encuestas, los trabajadores dependientes tienen interés en recibir capacitaciones para actualizar sus conocimientos ya que lo consideran muy importante para su desarrollo laboral.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1. CONTRASTACIÓN EMPÍRICA

La planificación de capacitaciones para el desarrollo laboral, contribuiría con la satisfacción de las necesidades del sector, considerando que los participantes tienen necesidades varias, respecto a dicho proceso.

4.2. LIMITACIONES

La escasez de información publicada por parte de la Alcaldía en cuanto a la cantidad de habitantes por sector del Cantón Daule. Los datos obtenidos nos permiten conocer la población general de Daule en sus dos divisiones rural y urbana. Consideramos importante la especificación por sectores. La falta de antecedentes en propuestas de capacitación laboral para el Cantón Daule. La publicación de las propuestas entregadas a la Alcaldía sería de gran aporte para los nuevos investigadores, ya que el análisis se lo orientaría a mejorar proyectos existentes o estudiar el motivo por el cual no se han llevado a cabo.

4.3. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La línea de investigación sobre la cual recae el presente estudio corresponde al Desarrollo local y emprendimiento socioeconómico sostenible y sustentable, partiendo desde el punto de vista de desarrollo, podemos manifestar que la generación de nuevos conocimientos abre una brecha de oportunidad para el desarrollo socioeconómico del sector en análisis.

4.4. ASPECTO RELEVANTES

El plan de capacitación contribuirá con el desarrollo laboral de los trabajadores dependientes del sector Señor de los Milagros del Cantón Daule, ya que a través de la obtención de mayores conocimientos se lograría una mayor productividad en los participantes, aportando por ende al crecimiento del sector.

CAPÍTULO 5

PROPUESTA

5.1. TÍTULO

Plan de capacitación para el desarrollo laboral “Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule”.

5.2. JUSTIFICACIÓN

La capacitación al talento humano afecta de manera positiva tanto a los trabajadores como a la sociedad; ya que al contar con trabajadores con mayores conocimientos, se aporta con el desarrollo del colaborador y la sociedad. En consideración a que no todos los trabajadores tienen la oportunidad de recibir capacitaciones en sus dependencias laborales y no cuentan con los recursos económicos suficientes para hacerlo, se crea la necesidad realizar un plan de capacitación en desarrollo laboral para dicho mercado. El plan de capacitación para desarrollo laboral contribuirá en que los trabajadores dependientes del Sector Señor de los Milagros en el Cantón Daule, con diferenciación de conocimientos por factores como la pobreza, obtengan mayor conocimiento que les permita desarrollarse en el ámbito laboral.

5.3. OBJETIVOS

5.3.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir con el desarrollo laboral de los trabajadores dependientes del Sector Señor de los Milagros del Cantón Daule, a través del diseño de un plan de capacitación.

5.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades e influir en el cambio de actitudes de los trabajadores dependientes, para un mejor desempeño de sus labores.
- Promover al logro de metas individuales.
- Contribuir a la formación de líderes y dirigentes.

5.4. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Para el desarrollo de la propuesta se plantea llevar adelante capacitaciones en aspecto de orden específicos como Agricultura, Comercio, Industria, Transporte. Dicha clasificación se hace acorde a la información recogida mediante encuestas sostenidas sobre la población sujeta de estudio, la cual nos arroja como prioridad que el proceso de actualización en información está relacionado con aspectos que guardan relación a la agricultura y el comercio.

La diferenciación en la propuesta presentada se da en que se otorgará conocimientos en las áreas de interés, pero a su vez se contribuirá con el cambio de actitud de los participantes, logrando el desarrollo laboral integral esperado.

El 75% de los trabajadores dependientes del Sector Señor de los Milagros en el Cantón Daule considerada importante y muy importante recibir capacitaciones para su desarrollo laboral, más sin embargo como estrategia se convocará a una charla/taller gratuita de superación personal y luego de aquello se receptorán las inscripciones para las capacitaciones formales. En consideración al nivel económico y al pago de las capacitaciones, se otorgarán las facilidades de pago necesarias, en financiamientos de periodo semanales y mensuales.

5.5. ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN

Las capacitaciones se darán de manera general en la siguiente estructura, indistintamente del tema a desarrollar.

TABLA 11 ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
1. Ambientación	Compartir	15 minutos
2. Taller	Material impreso, documentales, películas	20 minutos
3. Charla	Desarrollo del tema	60 minutos
4. Retroalimentación	Comentarios, preguntas, testimonios	10 minutos
5. Reflexión	Frase del día	5 minutos
6. Compromiso	Acción a realizar luego de la capacitación.	5 minutos
7. Evaluación	Método ver, juzgar, actuar.	5 minutos
TOTAL		2 HORAS

Fuente: Autor

5.6. CRONOGRAMA

La programación de cada curso es de 3 meses con capacitaciones semanales (12 semanas). La temática ha sido seleccionada en consideración a las principales ramas de actividades de los trabajadores dependientes del Sector Señor de los Milagros en Daule, tales como agricultura, comercio y además se han detallados temas que nos permitirán contribuir con el cambio de actitud, logrando así un desarrollo laboral integral en cada uno de los participantes. Existe mayor cantidad de temas en el área de agricultura en consideración al 36,7% de trabajadores dependientes que se dedican a dicha actividad.

TABLA 12 CRONOGRAMA

SEMANA	TEMA	OBJETIVO
1	Producción agrícola	Identificar los medios adecuados para la producción agrícola.
2	Emprendedores	Incentivar a que los participantes tomen planes de acción en sus metas laborales.
3	Malas hierbas	Dar a conocer la los tipos de malas hierbas que afectan a los cultivos.
4	Presupuesto de ingresos y gastos	Aportar con el buen uso de los ingresos y gastos personales.
5	Control de plagas	Direccionar sobre el uso idóneo de medios que permitan controlar plagas
6	Leyes Laborales	Brindar conocimiento de derechos y deberes de trabajadores.
7	Manejo de cultivo	Desarrollar competencias en el manejo integral de cultivo.
8	Servicio al cliente	Conocer los tipos de clientes y la manera de servirlos.
9	Comercialización de productos agrícolas	Aplicar metodologías a través de sistemas de comercialización idóneos.
10	Salud Ocupacional	Exponer la importancia de nuestra salud para el logro de los objetivos personales y por ende de la organización.
11	Cultivo sin suelo	Mejorar las diferentes opciones en sistemas de cultivo sin suelo y sus técnicas de riego y abonado.
12	Abonos y fertilización	Determinar las técnicas más adecuadas para abono y fertilización.

Fuente: Autor

5.7. PRESUPUESTO

TABLA 13: PRESUPUESTO

PLAN DE CAPACITACIÓN EN DESARROLLO LABORAL				
DETALLE	MES			TOTAL
	1	2	3	
INGRESOS	900,00	1.360,00	1.820,00	2.700,00
Ventas	600,00	600,00	600,00	1.800,00
Donaciones	300,00	300,00	300,00	900,00
EGRESOS	440,00	440,00	440,00	1.320,00
Publicidad	40,00	40,00	40,00	120,00
Alquiler centro capacitación	80,00	80,00	80,00	240,00
Capacitadores	80,00	80,00	80,00	240,00
Materiales	240,00	240,00	240,00	720,00
SUPERÁVIT/DÉFICIT	460,00	920,00	1.380,00	1.380,00

El cronograma de cada curso es de 12 semanas

Fuente: Autor

DETALLES

Ventas

Cantidad de personas (30) * Costo mensual del curso (20 dólares)

El límite máximo de cantidad de personas por cada curso es de 30.

El costo total del curso es de 60 dólares por persona, diferido a 3 meses.

Donaciones

Cantidad de padrinos (20) * Valor donado (15 dólares)

Publicidad

Costo de Publicidad (10) * Semanas (4 dólares)

Valor subsidiado por el Vicario de Daule y Medios de comunicación.

Alquiler centro de capacitación

Alquiler (4) * Ofrenda (20 dólares)

Valor subsidiado por el Vicario de Daule.

Las capacitaciones se darán en las instalaciones del Santuario Señor de los Milagros en Daule.

Capacitadores

Capacitadores (4) * Ofrenda (20 dólares)

Valor subsidiado por profesionales de cada tema.

Materiales

Cantidad de participantes (30) * Costo materiales por participante (2 dólares) * Semanas (4)

CONCLUSIONES

La cantidad de 78000 habitantes forman parte de la población económicamente activa del Cantón Daule, quienes se ocupan en actividades principales tales como la agricultura, comercio, industria y transporte. La mayoría de los trabajadores dependientes tienen formación hasta un segundo nivel de educación y no cuentan con capacitaciones constantes que permitan mejorar las tareas a ellos encomendadas y por ende siguen ejerciendo sus funciones de la misma manera; lo cual les impide contribuir con el incremento de la productividad de la empresa en la que prestan sus servicios.

Los trabajadores que laboran de manera dependiente, están en constante evaluación de desempeño, cuyos resultados son determinantes en muchas ocasiones para seguir o no en el puesto de trabajo. Los cambios constantes en el ámbito laboral, crean la necesidad de que los trabajadores obtengan nuevos conocimientos periódicamente. En consideración al nivel de importancia que los trabajadores dependientes le dan a la capacitación para su desarrollo laboral, se crea la necesidad elaborar un plan de capacitación para el Sector Señor de los Milagros en el Cantón Daule, orientado a los trabajadores dependientes y la temática contempla la adquisición de nuevos conocimientos en ramas como agricultura, comercio y comportamiento, obteniendo de esta manera un desarrollo laboral en aptitud y actitud en cada uno de los participantes.

RECOMENDACIONES

Se recomienda la presentación de la propuesta a la Alcaldía de Daule, con el propósito de que la ejecución del proyecto se extienda a toda la población en el menor tiempo posible, a través de campañas de socialización en cuanto a capacitación.

Desarrollar estrategias para la reducción de los índices de alfabetización, lo cual permitirá ampliar los conocimientos de los habitantes del Sector Señor de los Milagros en el Cantón Daule. Identificar las mejores estrategias para la reducción de la pobreza, la misma que es considerada como una causa que afecta al desarrollo laboral de los habitantes.

Concienciar sobre la importancia de la escolaridad, para efecto de aumentar el índice correspondiente en relación a otros Cantones.

BIBLIOGRAFÍA

Alaminos Chica, A., & Castejón Costa, J. (2006). *Elaboración, Análisis e Interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. España: Editorial Marfil, S.A.

Alles, M. A. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos - Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Ediciones Garnica S.A.

Balza, A. (2010). *Educación, Investigación y Aprendizaje*. Editorial Gremial.

BID. (2014). *Banco Interamericano de Desarrollo*.

Chiavenato. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Elsevier.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos - El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-hill / Interamericana Editores S.A.

Código. (2012). *Código de Trabajo*. Ecuador.

Cooperman. (s.f.). *Definición de educación por diferentes autores*. Recuperado el Agosto de 2016, de <http://definicion-de-educacion-por-diferentes>

Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. México: Editado por Ana Polkey Gómez.

Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Pearson Educación.

Díaz Pelayo, C. A., & Cavazos Arroyo, J. (2015). *Investigación de mercados para pequeñas y medianas empresas*. México: Editorial Universitaria - Universidad de Guadalajara.

G. Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Epist

Guizar. (1998). *Desarrollo organizacional, principios y aplicaciones*. México: Mc Graw Hill.

Hernandez, F. y. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Inec. (2010). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Daule.

Kant. (s.f.). *Definición de educación por diferentes autores*. Recuperado el Agosto de 2016, de [http:// definicion-de-educacion-por-diferentes](http://definicion-de-educacion-por-diferentes)

Koulopoulos. (2001). *La Gerencia del Conocimiento*. Bogotá: McGraw Hill Interamericana .

Lineamientos. (1997). *Jarcia*. Ecuador.

Martinez. (2007). *La Gestión del Conocimiento en la Administración*. Arco Libros.

Padilla, R., & Juárez, M. (2006). *Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera*. México: CEPAL.

Peñuelas, R. (2010). *Métodos de Investigación*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa.

Pérez, B. y. (2007). *Metodología de la investigación*. Club Universitario.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. <http://www.buenvivir.gob.ec>

Reza Trosino, J. C. (2006). *Nuevo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones*. México: Panorama Editorial.

Rodriguez, B. y. (2000). *Metodología de la investigación*. Editorial Norma

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panapo.

Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (2013). *Detección de Necesidades de Capacitación del Sector Público*. <http://www.secap.gob.ec>

Siliceo Aguilar, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial limusa S.A. / Grupo Noriega Editores.

Spencer, S. y. (1993). *Libro de Competencias*. Editorial Academia

Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa s.a.

ANEXOS

I. Formato de Encuesta

No.	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN
1	Género	Masculino
		Femenino
2	Edad	18 – 25
		26 – 45
		46 - En Adelante
3	Nivel de educación	Primer nivel
		Segundo nivel
		Tercer nivel
4	Rama en la que labora	Agricultura
		Comercio
		Industria
		Transporte
5	Tiempo en el que viene laborando	1 - 6 meses
		7 - 12 meses
		Más de 12 meses
6	Tiempo de su última capacitación	1 - 6 meses
		7 - 12 meses
		Más de 12 meses
7	Temas de interés	Actualización
		Laboral - Legal
		Actitud
8	Importancia de la capacitación dentro de su desarrollo laboral	Nada importante
		Poco importante
		Importante
		Muy importante