



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

**LA CAPACITACIÓN Y PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA
LANGOSTINERA EXAPAL S.R.L., TUMBES, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

PUELL DIOSES EMELY RUBBY

ASESOR:

LIC. CRISTIHAN SOSA ORELLANA

TUMBES – PERÚ

2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

**LA CAPACITACIÓN Y PRODUCCION DE LA EMPRESA
LANGOSTINERA EXAPAL S.R.L., TUMBES, 2016**

**INFORME FINAL PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

PUELL DIOSES EMELY RUBBY

ASESOR:

LIC. CRISTIHAN SOSA ORELLANA

TUMBES – PERÚ

2016

JURADO EVALUADOR

LIC.ADM. VICTOR HUGO VILELA VARGAS.
PRESIDENTE.

MG. VICTOR HELIO PATIÑO NIÑO.
SECRETARIO.

LIC.ADM. MARITZA ZALIDETH CHUMACERO ANCAJIMA.
MIEMBRO.

LIC.ADM. CRISTIHAN SOSA ORELLANA.
ASESOR.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios ser maravilloso y celestial, por fortalecer mi corazón para seguir adelante y perseverancia para alcanzar mis sueños.

A mi madre, siempre lo digo no sé qué sería mi vida sin ti, gracias por tus buenos consejos y hacer de mí una mujer con criterio propio, te amo mamá.

A la Universidad y en especial al Docente Lic. Cristihan Sosa Orellana, quien me ayudo a ser realidad este reto trazado en mi vida profesional.

La autora.

DEDICATORIA

A Dios Yahvé, quien es el ser celestial que nos guía y nos fortalece.

A mi familia y docentes por apoyo brindado y los conocimientos necesarios para poder culminar con la meta trazada

La autora.

RESUMEN

La presente investigación titulada “LA CAPACITACIÓN Y PRODUCCION DE LA EMPRESA LANGOSTINERA EXAPAL S.R.L., TUMBES, 2016”, estableció como objetivo general determinar las características de la capacitación y producción de la empresa langostinera EXAPAL S.R.L. Tumbes, 2016. La metodología es de nivel de investigación es cuantitativa ya que el procedimiento de decisión que pretende señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística, en este caso se utilizó un instrumento que es la encuesta para recolectar información que nos va ayudar a esclarecer ciertas dudas referentes a la investigación y de tipo descriptivo ya que permite tener una evaluación de las variables a estudiar que son, Variable: Capacitación; y variable: Producción , el diseño es no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que se observa el fenómeno tal y como es. El campo estudiado se observa que hay una falta de conocimiento por parte de trabajadores en temas específicos en el área de producción, para ello se plantea un plan de capacitación para ir mejorando y tener más conocimientos sobre temas acuícolas que es lo que nos va a conllevar a una mejor eficiencia dentro del trabajo.

Palabras Claves: Capacitación y Producción

La Autora

ABSTRACT

This research entitled "TRAINING AND PRODUCTION COMPANY SRL EXAPAL shrimp, TUMBES, 2016", established as general objective to determine the characteristics of the training and shrimp production company EXAPAL SRLTumbes, 2016. The methodology is level research it is quantitative since the decision procedure intended to point out, between certain alternatives, using numerical magnitudes that can be treated using tools in the field of statistics, in this case an instrument that is the survey to collect information that will help us used to clarify certain questions concerning research and descriptive since it allows an assessment of the variables studied are, variable: Training; and variable: Production, design is not experimental is empirical and systematic search in which the phenomenon is observed as it is. The studied field shows that there is a lack of knowledge by workers in specific topics in the area of production, for it a training plan to keep improving and have more knowledge about aquaculture issues is what we will lead arises to better efficiency in the work. Keywords: Training and Production

The author

CONTENIDO

Carátula	
Contra carátula	
Hoja de firma del jurado y asesor.....	iii
Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria.....	iv -v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Tabla de contenido.....	viii
Índice de gráficos, tablas y cuadros.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1 Antecedentes	
2.1.1 Internacional.....	18
2.1.2 Nacional.....	18
2.1.3 Local.....	20
2.2 Bases Teóricas	
2.2.1 Variable : Capacitación.....	23
2.2.2 Variable : Producción.....	32
2.3 Hipótesis.....	46
III. METODOLOGÍA	
3.1 Tipo de la investigación.....	46
3.2 Nivel de la investigación.....	46
3.3 Diseño de la investigación.....	47

3.4 Población y muestra.....	47
3.5 Definición y operacionalización de las variables.....	48
3.6 Técnicas e Instrumento de recolección de datos.....	52
3.7 Plan de Análisis.....	52
3.8 Matriz de Consistencia.....	53
3.9 Principios Éticos.....	55
IV. RESULTADOS	
4.1 Resultados.....	56
4.2 Análisis de resultados.....	71
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
Aspectos complementarios.....	73
Referencias bibliográficas.....	79
Anexos.....	81

I. INTRODUCCIÓN

El sector pesquero es un elemento estratégico para la economía del Perú, principalmente por ser una importante fuente generadora de divisas después de la minería. Se destaca particularmente la importancia de la pesquería marítima y en menor grado la pesca continental y la acuicultura. En el año 2008, los desembarques de recursos hidrobiológicos marítimos y continentales representaron 7 353 miles de toneladas con un valor de exportaciones de 2 335 millones de dólares; estas últimas significaron un crecimiento de 19 por ciento en relación al valor de las exportaciones en el 2007. La actividad pesquera peruana está tradicionalmente sustentada en los recursos pesqueros marinos pelágicos, principalmente en la anchoveta (*Engraulis ringens*) y en otros recursos como el jurel (*Trachurus murphyi*) y caballa (*Scomber japonicus*). En años recientes se ha incrementado la participación en la captura de otros recursos como pota (*Dosidicus gigas*), dorado o perico (*Coryphaena hippurus*) entre otros. A la pesquería pelágica le sigue en importancia la denominada pesquería demersal o de arrastre costero, el principal recurso explotado por esta pesquería es la merluza (*Merluccius gayi*). A principios de la presente década la delicada situación de este recurso motivó la aprobación de un nuevo Reglamento de Ordenamiento Pesquero con el propósito de lograr su recuperación en el mediano plazo y su aprovechamiento sostenido y el de su fauna acompañante. También se creó una Comisión Técnica cuya función es proponer la adopción de medidas de ordenación pesquera en base a los

estudios biológico-pesqueros y a los factores socio-económicos; en esta Comisión está integrado el sector empresarial de la industria pesquera. FONDEPES (2010).

La pesca en Ecuador y la pesca de camarón de arrastre en particular, son actividades productivas que contribuyen significativamente al aporte de ingresos, divisas, empleo y oferta alimentaria al país. Aunque los volúmenes de captura de la pesca de arrastre de camarón es bajo comparado con otras especies del país (i.e. atunes, sardinas, etc.), los camarones comandan precios relativamente altos comparado con otras especies por lo que su importancia económica es considerable. No obstante, por la naturaleza de las especies capturadas, las embarcaciones y artes de pesca usadas y las zonas de pesca comunes, su desempeño como actividad productiva presenta complejos e importantes aspectos biológicos, ambientales, tecnológicos, económicos y sociales que ameritan un cuidadoso análisis y evaluación para una eficiente gestión. En Ecuador la explotación del recurso camarón empieza de manera oficial en la década de los 50's, con la pesca artesanal como medio de subsistencia; posterior mente en 1952 aparecen las primeras embarcaciones motorizadas y equipadas con redes de arrastre para realizar esta pesquería, convirtiéndose en una de las primeras actividades de mayor importancia social y económica del país. Para el periodo entre 1954 a 1987 los desembarques totales correspondientes a la flota industrial representó el 10 % de la producción nacional, reportando una tendencia positiva con el aumento progresivo de las capturas, exceptuando los años 1978 y 1984, en donde las capturas disminuyeron en un 31 %. Villón & Correa (1999). Posteriormente para el periodo entre 1988 a 1998, los mismos autores reportaron una disminución significativa del 86 % en las capturas

anuales. Es importante mencionar que, los cambios observados en las capturas durante las temporadas de pesca (1988 -1998) se atribuyen principalmente a la no actualización y verificación de información colectada por los organismos encargados del control y regulación referente a las capturas y de la flota activa. La flota langostinera tiene como especie objetivo a los camarones blancos: *Litopenaeus vannamei* (Bonne 1931); *L. stylirostris* y *L. occidentalis* (Stimpson 1871); camarón café: *Farfantepenaeus californiensis* (Holmes 1900); camarón rojo: *F. brevirostris* (Kingsley 1878). En la zona de Esmeraldas cuando bajan las capturas del langostino dirigen su esfuerzo al camarón carapachudo (*Solenocera agazzissi* y *S. mutador*). Cobo, M, y H. Loesh (1966).

Generalidad del Sector Pesquero

Berger, C. (1999) "Langostino" *Penaeus* (*Litopenaeus*) *vannamei* Se distribuye desde la parte norte del Golfo de California-México hasta Tumbes Perú. Es una especie bentónica, que vive sobre la plataforma continental entre los 5 y 70 m de profundidad. En mar abierto manifiesta dos movimientos migratorios principales que están en relación con el crecimiento y maduración. Posee hábito alimentario zooplanctófono en las fases postlarvales y omnívoras de juvenil y adulto. La talla adulta promedio es de 18 cm.

Continuando con autor citado anteriormente, se entiende que; el cultivo se desarrolla a nivel semi intensivo en ambientes controlados, empleándose estanques nivelados con superficies que varían de 5 a 10 ha. Las granjas igualmente son de tamaño variable, dependiendo de la economía de la empresa, con extensiones de cultivo desde 20 hasta más de 200 ha. Actualmente 44 empresas tienen en operación 3 500 ha de

estanques, de las 5 000 ha construidas. El abastecimiento de agua es por bombeo, siendo la tasa diaria de recambio de 10 %. La capacidad de las bombas es de 0,5 a 3 m³ /s. El agua es captada de los esteros en momentos de marea alta y las descargas se realizan igualmente a ellos. La distribución hacia los estanques es a través de un canal principal (reservorio) y canales secundarios.

Para la conservación del langostino Berger (1999) afirma que; la siembra se realiza en forma directa, siendo eventual el empleo de estanques de pre cría. Las densidades de siembra directa varían de 10 a 30 ind./m² ; dependiendo de la granja, el origen de la semilla y la época del año. En el cultivo se emplea alimento balanceado de producción nacional, el método de alimentación es mediante el uso de "comederos", ampliamente difundido por sus ventajas en el manejo técnico, en el impacto ambiental y en el control de enfermedades. Este método evita el desperdicio de alimento y por consiguiente mantiene la limpieza del fondo del estanque, el número promedio de "comederos" colocados es de 20 por hectárea; Siguiendo las fases lunares, se usa una bolsa de cosecha en la compuerta y se procede al secado del estanque los ejemplares se cosechan cuando alcanzan peso entre 12 y 18 g. La producción ha llegado a alcanzar las 6 500 t/año, sin embargo este volumen puede ser afectado por la ocurrencia de fenómenos naturales como El Niño. Los langostinos son especialmente ricos en diferentes nutrientes esenciales, necesarios para nuestra salud y para el correcto funcionamiento de nuestro organismo. Por un lado, destacan por su altísimo contenido en proteínas, las cuales son necesarias para el correcto crecimiento y desarrollo de nuestro organismo; ricas en agua y bajas en grasas, hidratos de carbono y por tanto en calorías (100 gramos de langostinos aportan apenas 0,80 gramos de grasas y 110 kilocalorías).

En el Perú, la transferencia de conocimiento teórico y práctico se ha ido brindado a través de cursos de capacitación y asistencia técnica puntual dirigida a acuicultores; sin embargo, a partir de la aprobación del Plan Nacional de Desarrollo Acuícola 2010 - 2021, la Dirección General de Acuicultura – DGA del Ministerio de la Producción (hoy Dirección de Acuicultura – DIAC de la Dirección General de Extracción y Producción Pesquera para Consumo Humano Directo - DGCHD) ha venido realizando diversas actividades de extensionismo acuícola con la colaboración de los Gobiernos Regionales bajo la concepción de ser implementado como un modelo educativo focalizado y planificado, que brinda el acompañamiento y seguimiento en todo el proceso de cultivo a los acuicultores, determina una línea de base sobre los beneficiarios del extensionismo y evaluar resultados al final de la actividad emprendida. Además se debe señalar que el extensionismo no solo se enfoca generar capacidades en técnicas de cultivo y transferir tecnologías, sino también incluye los aspectos relacionados con la gestión empresarial, desarrollo de estrategias de mercado, aspectos administrativos y contables, además de incluir como un aspecto importante la formalización. Se debe señalar que en el Perú, existen instituciones que tienen el servicio de capacitación y asistencia técnica en acuicultura, los cuales buscan transferir conocimientos en acuicultura pero sin evaluar resultados e indicadores de impacto. En ese sentido la principal institución que realiza capacitación y asistencia técnica es el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (FONDEPES) y algunas otras instituciones. (Mendoza,D 2013).

El presente trabajo para aprobar la tesis de investigación tiene como base de estudio una Empresa Langostinera EXAPAL SRL, proviene de las líneas de

investigación denominadas: La Capacitación y Producción dentro de la empresa langostinera EXAPAL, líneas que han sido asignadas por la escuela de administración.

Para que las empresas dentro del rubro que se mueven, en este caso las langostineras tengan una estabilidad es necesario tener en cuenta la gran importancia que es mantener capacitados en diferentes temas al personal; en este caso se enfocó en los trabajadores del área de producción que son mayormente personas con conocimientos empíricos basados en su experiencia, por lo tanto es en ese punto de estudio que demanda de una constante capacitación para una mejor producción dentro de su área de trabajo. En este tema cabe resaltar que es de vital importancia ya que se manejan estándares de calidad ya que es un producto de consumo humano y en esta parte de producción es parte fundamental dentro de la empresa; la baja producción dentro de esta área se debe a que el trabajador no tiene un conocimiento claro de saber resolver problemas que se les presente, se debe tomar decisiones que pueden tanto mejorar la producción o simplemente echar a perder la materia prima que en este caso sería los peneidos; es por ello que es conveniente crear un plan de capacitación ya que se de gran importancia dentro de empresa capacitar al personal para mejoras dentro de la producción y no se vea como un gasto si no como una inversión ya que nos dará buenos resultados en la producción y eso conlleva a una mejor rentabilidad, dentro la capacitación se debe ver como una cadena que se va armando ya que el personal capacitado puede enseñar a los que tienen menos experiencia y/o recién ingresan a trabajar, con esto no se quiere decir que no capacitara al personal que ingrese ya que la idea es que la capacitación sea constante.

Entre las principales empresas langostineras exportadoras tenemos las siguientes:

Corporación Refrigerados Iny S.A.

Marinazul S.A.

La Fragata S.A.

Congelados Pacifico S.A.C.

La Región Tumbes realiza principalmente actividades agrícolas y pesqueras. Entre ellas la producción de café, arroz, banano, langostino, etc. PROMPERU (2012)

La metodología del presente trabajo de tesis tiene como tipo de investigación descriptiva porque nos permite detallar de una manera más de las variables en estudio, contando con la siguiente variable : Capacitación y la variable : Producción, el diseño de investigación es no experimental ya que no se realiza ningún experimento para demostrar algo, solo se describe la realidad tal como es , es decir lo que está pasando ya que se observan los fenómenos tal y como se dan el contexto natural, es de corte transversal porque que se determinara la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal; siendo la técnica de recojo de datos la encuesta y el instrumento el cuestionario estructurado con preguntas cerradas, su nivel es cuantitativo porque se evaluara de manera cuantitativa, mediante gráficos y estadísticas, lo cual nos permitirá obtener resultados de los puntos más resaltantes a evaluar, es por ello que se trabajará con una muestra de 34 trabajadores la cual nos ayudara a determinar la variable capacitación; y en la variable producción contamos con una muestra de 32 trabajadores que son los que específicamente laboran en el área de producción de peneidos, es allí donde se realizara el estudio, en el cual es una área que define el éxito de la empresa, para recolectar la información que nos va ayudar a

realizar un mejor estudio, es la encuesta la cual se determina por preguntas dadas para tener un diagnóstico y resolver los problemas que se puedan encontrar.

El área geográfica de la investigación tiene las siguientes características: El departamento de Tumbes se encuentra ubicado en el extremo nor-occidental del país. Por el norte y el oeste limita con el Océano Pacífico, por el sur con Piura y por el este con Ecuador. El clima de la Región Tumbes es cálido, húmedo tropical y semi seco tropical, con una temperatura promedio de 27°C. La temperatura máxima en verano es de 40°C en (mayor a ésta si el Evento El Niño está presente) y mínima de 18°C en las noches de los meses de invierno. La temperatura raramente baja durante el día de los 26°C. En los meses de primavera y otoño la temperatura oscila entre los 30°C y 21°C. Tumbes tiene una superficie territorial de 4.669.20 km² incluyendo 1.194 km² se superficie insular oceánica. De la misma manera La población censal estimada de Tumbes es de 111,683 al 2015.INEI (2015)

Caracterización de la investigación del langostino en la ciudad de tumbes, impactos en los factores externos e internos desde toda perspectiva, ello permite conocer del entorno externo: como en lo económico, político, tecnológico, medio ambiental, cultural y social; y respecto a los factores internos se ven desde la planificación, organización, liderazgo, procesos, financiamiento y formalización.

Factores Externos

Económico

Indicador de Actividad Económica Regional mostró un aporte al crecimiento regional interanual del 7,1 por ciento por parte de los sectores que lo conforman¹. Esto obedeció a la expansión de los sectores agropecuario (7,9 por ciento), pesquero (31,2

por ciento), manufacturero (16,3 por ciento), electricidad y agua (9,4 por ciento), servicios gubernamentales (25,3 por ciento) y servicios financieros (10,9 por ciento). En contraste, decreció el sector petrolero (-24,5 por ciento) y se mantuvo estancado el de construcción. En marzo, las exportaciones del departamento de Tumbes fueron de US\$11,2 millones, siendo inferiores en 7,0 por ciento a las de igual mes del año pasado, básicamente por las menores ventas de productos no tradicionales (-26,9 por ciento).

En el mes bajo análisis, los ingresos del gobierno central recaudados por la SUNAT en Tumbes, bordearon los S/.96 millones, resultando menores en 7,1 por ciento a los registrados en similar mes del 2012. Esto respondió a la caída en lo captado por impuestos a los ingresos (-16,6 por ciento) y por el impuesto general a las ventas (-7,8 por ciento). De otro lado, el gasto mensual del gobierno regional se expandió en 9,8 por ciento.

Medio Ambiental

Tumbes se ha propuesto ser la primera región coeficiente del país. Una de las primeras tareas es combatir la deforestación de 5,000 ha de bosques por la tala indiscriminada al respecto, hay un programa para reforestar 2,000 ha aprovechando las lluvias que genera el fenómeno de El Niño. El plan contempla la siembra de algarrobo, charán, faique y zapote en las zonas de pampas de hospital, san Jacinto, casitas, castilla y matapalo.

En lo referido a productos hidrobiológicos, las autoridades regionales vienen luchando contra la depredación de las conchas de abanico y del cangrejo rojo en las zonas de los manglares de tumbes. Finalmente, tras el derrame de petróleo de febrero del 2008, hay

preocupación porque las actividades de exploración como en las de explotación.perueconomico.com 2012.

Cultural

“Las raíces de la plural cultura peruana tienen como base el encuentro entre la cultura inca y la hispánica a inicios del siglo XVI, y posteriormente se enriquecen con las inmigraciones de africanos, asiáticos y europeos” (PROINVERSIÓN, 2004).

“La cultura actual peruana se caracteriza, entre otros aspectos, por la profusión de festividades nacionales o regionales, las que ascienden a 3.000 por año. Parte de ellas responden a una adaptación o reelaboración de las enseñanzas impartidas por los sacerdotes cristianos a partir de las antiguas creencias o mitos andinos, lo que las convierte en expresiones peruanas originales y cuya vigencia se mantiene hasta la actualidad” (PROINVERSIÓN, 2004).

“Mención aparte merece la cocina peruana, una de las mejores de Latinoamérica, que está logrando un creciente reconocimiento a nivel internacional. Recetas como el cebiche (pescado crudo adobado con jugo de limón), pachamanca (carne y vegetales cocidos bajo tierra), chupe de camarones (sopa de camarones de río), ají de gallina (gallina con especias) y juane (pastel de harina de maíz), o el cada vez más famoso pisco sour, son solo algunos de los deliciosos platos y aperitivos servidos en el Perú. La variedad de recetas y especialidades peruanas se debe, en parte, a su gran diversidad ecológica, climática y cultural, y a la riqueza de sus mares, abundantes en diferentes especies de peces y mariscos” (PROINVERSIÓN, 2004).

“Cabe destacar la instalación en Lima de una amplia oferta hotelera, donde destacan cadenas internacionales, como Marriott, Sheraton, Holiday Inn, Orient

Express, Sonesta, Accor, Meliá, Raffles Group, Double Tree y Summit, y otras inversiones independientes. Además hay aproximadamente unos 1.000 restaurantes de primera categoría en un universo de 40.000 en el país, en cada uno de los cuales se reconoce la sazón especial de los cocineros peruanos” (PROINVERSIÓN, 2004).

“También tienen una importante presencia en Lima las cadenas internacionales como Burger King y McDonald’s, Pizza Hut y Domino’s Pizza, o Chili’s, Fridays y Tony Roma’s, que compiten con cadenas nacionales entre las que ha tenido particular éxito Pardo’s Chicken, franquicia dedicada a la preparación de pollo a la brasa (sistema de cocimiento sobre carbones original del Perú) que ha iniciado exitosamente su internacionalización en Santiago de Chile” (PROINVERSIÓN, 2004).

Factores Internos

Planificación

Para Quintero Pedraza J.C. (2009) “Hablar de planificación es un hecho sumamente complejo por su amplitud ya que tiene como objeto tanto la producción material (industria, agricultura, construcción, transporte, telecomunicaciones, comercio, acopio, suministros, materiales y técnicos) como la esfera improductiva (instrucción, sanidad, cultura, deporte, ciencia, servicios municipales, etc., lo mismo que los procesos económicos y relaciones sociales)”.

En el contexto general, según Naciones Unidas, a comienzos de los años setenta, definieron a la planificación como el proceso de elección y selección entre recursos escasos, con el fin de obtener objetivos específicos sobre la base de un diagnóstico preliminar que cubre todos los factores relevantes que pueden ser identificados .

“La planificación comporta el establecimiento de objetivos y la decisión sobre las estrategias y las tareas necesarias para alcanzar esos objetivos. Es previa a las otras funciones de dirección; es imposible organizar, gestionar y controlar con eficacia sin unos planes adecuados”. (Gorostegui, 1994)

Organización

Según Idalberto Chiavenato, “las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, cuyo tamaño, características, estructuras y objetivos son diferentes. Esta situación, da lugar a una amplia variedad de tipos de organizaciones que los administradores y empresarios deben conocer para que tengan un panorama amplio al momento de estructurar o reestructurar una organización. Organizar es agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos, asignar cada grupo un administrador con la autoridad necesaria para supervisarlo y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical toda la estructura de la empresa”.

"Organización es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados" (Chiavenato, 1993). En definitiva organizar es determinar todas las actividades, funciones, o tareas que se desarrollan en una empresa, agrupándolas en diferentes áreas, a la cual se le asignará un administrador, y las responsabilidades asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas, a fin de optimizar los recursos y lograr los objetivos de una forma eficiente” .

Liderazgo

Chiavenato, Idalberto (1993), Destaca lo siguiente:

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos

Específicos ".Cabe señalar que aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración. Warren Bennis, al escribir sobre el liderazgo, a efecto de exagerar la diferencia, ha dicho que la mayor parte de las organizaciones están sobre administradas y sub lidereadas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado-, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líder eficaces – con habilidad para desatar el entusiasmo y la devoción --, pero carente de las habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas están apreciando más a los gerentes que también tiene habilidades de líderes.

Financiamiento

“A medida que el Perú va reconociendo el gran potencial de sus recursos y condiciones, el país está cada vez más determinado a convertirse en uno de los más importantes participantes mundiales en la comercialización de productos acuícolas y a aprovechar la tendencia creciente en la demanda por dichos productos” (PROINVERSIÓN, 2004). “En el marco de este objetivo, el país ha encaminado sus acciones hacia la promoción de la inversión extranjera y nacional, al haber otorgado beneficios tributarios especiales para la inversión en acuicultura y haber puesto a disposición de los inversionistas casi 16 mil hectáreas de terrenos libres en la costa, áreas

marítimas y lagos, listas para desarrollar esta actividad. Adicionalmente, las exportaciones peruanas de productos acuícolas cuentan con acceso libre de aranceles a los Estados Unidos y la Unión Europea” (PROINVERSIÓN, 2004).

“Entre los principales productos acuícolas comercializados a nivel mundial podemos encontrar camarón de mar (langostino), tilapia, camarón de río, salmónidos, moluscos, conchas de abanico y besugo, siendo posible la crianza de todos estos en el Perú. Los camarones y langostinos, que pueden ser encontrados en el cálido clima de la parte norte del país, son algunas de las especies con el mayor potencial para la exportación” (PROINVERSIÓN, 2004). “El langostino es el producto más comercializado a nivel mundial y, aun cuando solo representa el 4% del volumen total de la producción acuícola mundial, equivale al 18% en términos de valor. Más de dos décadas de experiencia han permitido al país alcanzar estándares tecnológicos competitivos y altos rendimientos en la producción de la especie, llegándose a alcanzar los 71 millones de dólares en exportaciones durante los años más productivos” (PROINVERSIÓN, 2004).

“La trucha es la especie de mayor producción de la acuicultura continental en el Perú. Está siendo criada en los estanques y lagos andinos del centro y sur del país, que se caracterizan por la pureza de sus aguas. El Perú cuenta con un importante número de cuerpos de agua disponibles para ser comercialmente explotados a través de la acuicultura” (PROINVERSIÓN, 2004).

“La concha de abanico es el segundo producto acuícola más desarrollado en el Perú. Dada la gran riqueza de alimento en el mar, el país disfruta de claras ventajas comparativas en la crianza de esta especie, que han permitido alcanzar la mayor

productividad en el mundo y el desarrollo local de sistemas de crianza con las más altas densidades de producción” (PROINVERSIÓN, 2004).

“Otras especies hidrobiológicas comercialmente atractivas que están siendo desarrolladas son la tilapia y el atún. La tilapia es la segunda especie más importante en el mundo de la acuicultura y el tercer producto acuícola más importado por los Estados Unidos, superada solo por el langostino y el salmón. En el Perú, la tilapia viene siendo criada en zonas costeras y su producción ha mostrado importantes tasas de crecimiento en los últimos años. Se espera alcanzar un nivel de producción de 2.000 TM durante 2004” (PROINVERSIÓN, 2004).

“El atún, cuya captura y engorde podría desarrollarse adecuadamente en zonas cercanas a la línea ecuatorial, es uno de los productos más requeridos por los mercados europeo y estadounidense, y tiene gran potencial en Japón. El Perú goza de 50 mil TM de biomasa extraíble de esta especie y hasta hoy muy poca inversión se ha implementado para su explotación” (PROINVERSIÓN, 2004).

La presente investigación presenta como enunciado la formulación del problema de manera interrogativa ¿en que grado0 de capacitación y producción se encuentra la empresa langostinera EXAPAL S.R.L año 2016? Para responder a la pregunta formulo el objetivo general determinar las características de la capacitación y producción de la Langostinera EXAPAL S.R.L. 2016. Y a fin de demostrar se definen los siguientes objetivos específicos:

- Identificar los temas de capacitación aplicados en la empresa langostinera EXAPAL S.R.L. 2016.

- Identificar los métodos de capacitación de la Empresa Langostinera EXAPAL S.R.L.
- Identificar la cadena productiva de la Empresa Langostinera EXAPAL S.R.L.

Se justifica teóricamente porque se incrementa el conocimiento de las variables capacitación y producción describimos sus características conforme lo dicho por Dessler (2001).

Práctico: Esta investigación se realizó con la finalidad de lograr determinar las características de la capacitación y la Producción de la empresa Langostinera EXAPAL SRL en la ciudad de Tumbes, 2016. Práctico: Silva J. (1999)

Metodológica: La investigación aplicará la metodología científica, se emplean fuentes primarias y secundarias para la obtención de los datos, además se ha determinado el tamaño de la población y de la muestra, y se ha diseñado un cuestionario para el recojo de información. Metodológico Pérez A. (2006)

Delimitación Temporal: año 2016

Temática: Capacitación Producción.

Límite poblacional: Langostinera

La Autora

II. REVISIÓN DE LITERATURA.

2.1 Antecedentes

Capacitación

2.1.1 Internacional

Según Claudia Ordaz (México) (2006) quien realizó su tesis de investigación para obtener su grado de Magister en administración Turística realizó el estudio titulado “Importancia de la detección de necesidades en un programa de capacitación para una empresa de servicios” en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, En ella se pudo verificar que después del programa de capacitación los empleados tuvieron un cambio de actitud hacia los clientes. Tenían más tolerancia, comprensión y atención hacia los clientes. Por otro lado, los programas de entrenamiento sin una unión a una necesidad del negocio o a un cliente tienen una posibilidad reducida de producirle resultados a la organización. Un curso de entrenamiento exitoso tiene un impacto en la necesidad del negocio, detrás de la petición de entrenamiento.

2.1.2 Nacional

Beteto Gonzalo Martell Ruiz, en su tesis titulada “PLAN DE CAPACITACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DEL GIMNASIO “SPORT CLUB” DE LA CIUDAD DE TRUJILLO- 2013, para optar el grado y/o título de Licenciado en Administración , en la facultad de Ciencias Económica de la universidad Privada Antenor Orrego, concluyendo: Al diagnosticar la situación del desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club antes de la implementación del plan de capacitación, encontramos que este era calificado por los clientes con

un puntaje promedio de 3.39 en una escala de 0 a 10 donde 0 representaba lo más cercano al pésimo desempeño y 10 el óptimo desempeño, concluyendo que el enunciado del problema planteado para la presente investigación tuvo fundamento real, ya que el desempeño laboral no estaba bien visto por los clientes y tuvo que plantearse una medida para revertir la situación, que en este caso fue la implementación de un plan de capacitación.

En su investigación realizada por Luis Guillermo Montes Gallo (2012) (Lima) quien presentó su tesis Para optar el grado académico de Magister en Administración titulado: “Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos” La presente investigación estuvo orientada a comprobar si diferentes sistemas de enseñanza, tanto presencial como no presencial (virtual, video conferencia y audio conferencia) determinaban diferencias significativas en cuanto al desempeño laboral en un grupo de empleados dedicados a la Atención al Cliente en la empresa Telefónica y concluyó que todo esfuerzo de capacitación para los trabajadores por parte de las empresas hoy en día, constituye un mecanismo muy importante para elevar su nivel de competitividad. La administración del capital humano desempeña un rol estratégico dentro de las organizaciones, donde las personas representan “el activo más valioso de la empresa” y son fuente principal generadora de valor.

2.1.3 Local

En su tesis de investigación realizada por Edison Ortiz C. (2013) para optar el grado de Licenciado en Administración titulada “Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Feijoó de la ciudad de Tumbes” en la Universidad Nacional de

Tumbes, en el cual concluyeron lo siguiente: Al analizar los principales beneficios de la implementación del plan de capacitación concluimos en que no solo impactan en el ámbito económico, al mejorar la satisfacción del cliente con el desempeño de los trabajadores y fidelizarlos con la empresa, sino que también tienen impacto en el desarrollo personal de cada trabajador quienes notan la diferencia en sus capacidades para afrontar diversos problemas, para ejecutar su trabajo y relacionarse con los clientes

Producción

2.1.4 Internacional

Edwin Vicente López Salazar, en su tesis titulada “Análisis y Propuesta de mejoramiento de la Producción en la Empresa Vitafama”, para optar el título de Ingeniero Industrial, en la facultad de Ingeniería mecánica y ciencias de la producción de la Universidad Politécnica Salesiana- Sede Cuenca, en dicha tesis el autor llega a la siguiente conclusión: Que al terminar con el trabajo de tesis se puede concluir, que se ha logrado conocer más a profundidad los procesos productivos de la fabricación de muebles, por lo cual se ha notado la importancia que se debe dar a la planificación y control de la producción, tomando en cuenta todos los métodos que la ingeniería industrial nos puede facilitar para poder tener un plan de producción; luego de haber realizado el análisis de los problemas que se dan al momento de realizar los planes de producción, por eso se determinó cual fue el cuello de botella para de ahí partir con la capacidad que tenemos en la planta.

El autor antes mencionado realizó una propuesta de tener mayor importancia a la planificación y control de la producción, tomando en cuenta los tiempos de fabricación, mediante el análisis financiero, se logró determinar

las ganancias o pérdidas al momento de tener el volumen óptimo de producción y así poder establecer cuanto puedo invertir al momento de elaborar los muebles estudiados.

María Vanessa Pelaéz Castillo, en su tesis titulada "Desarrollo de una metodología para mejorar la Productividad del proceso de fabricación de puertas de madera", en la facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la Producción de la Universidad Superior Politécnica del Litoral, en el estudio realizado se llegó a la conclusión siguiente: Que la implementación de la técnica "S" es la mejor herramienta para incrementar la productividad de la empresa en estudio. Se analizó la situación actual de la empresa y se realizaron las medidas de referencia, con el jefe de producción se cuestionó que si bien muchos de los problemas no son eliminados en su totalidad, por lo menos se deben atacar lo más severos como son el caso de reducción de espacio, falta de orden y la asignación de espacio físico para productos terminados.

2.1.5 Nacional

Hilmer Idelso Asenjo Alarcón y Christian Omar Zapatel Córdova, en su tesis "Plan de negocio para la producción y comercialización de tilapia de nilo en el caserío de paredones del distrito de chongoyape- región Lambayeque", en la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en dicha investigación los autores llegaron a las siguientes conclusiones:

La acuicultura está en crecimiento, todavía es un incipiente aunque existe una política de estado que promociona esta actividad mediante beneficios económicos y asesoramiento técnico, la tilapia es una especie

con mucho potencial para la producción nacional y mundial, a nivel región; su producción es inapreciable, incluso se ha reducido lo ha hecho posible la realización de nuestro plan de negocio para la producción y comercialización de tilapia de nilo en el caserío de paredones del distrito de chongoyape, departamento de Lambayeque por los objetivos propuestos se puede decir que:

El mercado objetivo del negocio son la población y los restaurantes que se encuentran en los distritos de patapo y chongoyape, actualmente se encuentran insatisfechos debido a la explotación indiscriminada de tilapia en su principal fuente de oferta el reservorio tinajones, existiendo en oferta de mala calidad en el peso y talla de pescado.

Desde el punto de vista ambiental, la sostenibilidad del proyecto se da a través de la escasa alteración del paisaje para la habitación de los ambientes de cultivo o estanques; así mismo la retención del agua es pequeña ya que posteriormente se desembocara en la sequía y cabe añadir que el agua residual es beneficioso para agricultura.

2.2 Bases Teóricas.

2.2.1 Variable : Capacitación

A través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad. En el marco de este trabajo, entenderemos por capacitación "...las actividades culturales y educativas enfocadas a lograr la superación intelectual y el

desarrollo de habilidades de sus recursos humanos, por parte de las organizaciones empresariales” (Silicio, 1995).

Compartimos la idea del señor Silicio ya que menciona la importancia de tener en cuenta la cultura para poder lograr un gran beneficio dentro de las organizaciones y de esta manera desarrollar el esfuerzo y colaboración que tienen los empleados para trabajar en equipo recibiendo una gran motivación y superarse dentro de la empresa por lo cual se podrá incrementar la productividad de la misma a través de un buen liderazgo y comunicación entre colaboradores.

La capacitación además de ser importante para las empresas ayuda en la mejora de la productividad y aumenta la rentabilidad de la organización, también brinda soluciones a la empresa, ayuda a prevenir los accidentes dentro de la organización y facilita que los colaboradores se identifiquen con la empresa para poder tener una mejor estabilidad y flexibilidad entre los distintos departamentos de la misma. Otro punto a considerar para la capacitación es la comunicación entre el personal ya que una mala comunicación origina un mal clima de trabajo y los empleados no pueden desarrollar sus habilidades, es por esto que se debe realizar un plan de acción para tomar buenas decisiones y alternativas que sirvan para mejorar la comunicación, de esa forma la organización podrá cumplir las metas fijadas.

Definiciones de Capacitación:

En su investigación Chiavenato, (2007, P.386). Define que: ”La capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren

conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

Capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Se puede señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador. Capacitación es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud. Blaque, 1999.

"La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal." (Blake, O., 1997)

Un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia el trabajo) a esas necesidades" (Gore, E., 1998)

Según lo visto cada autor maneja su propio concepto en el tema de capacitación, que al final todos señalan a un mismo punto el cual es desarrollar las capacidades de cada trabajador, haciendo énfasis a las

tareas que les asigne y así se podrá desarrollar mejores resultados dentro de la producción.

Importancia de la Capacitación:

Según Rodríguez Valencia (1988) la importancia de la capacitación radica en que esta:

- a) Ayuda a la organización. Conduce a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales.
- b) Ayuda al individuo. Da lugar a que el trabajador interiorice y ponga en práctica las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.
- c) Ayuda a las relaciones humanas en el grupo de trabajo. Fomenta la cohesión en los grupos de trabajo mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos.

Tipos de Capacitación:

De acuerdo con Calderón C. (1990), la capacitación se ha dividido en tres áreas para desarrollar los tipos de capacitación:

- 1. Capacitación para el Trabajo:** Está dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva función, por ser de nuevo ingreso, por promoción o reubicación dentro de la misma organización.
 - a) Capacitación de pre ingreso. Se realiza con fines de selección, concentrándose en proporcionar al nuevo personal los conocimientos necesarios, y desarrollar sus habilidades y/o destrezas necesarias para la ejecución de las actividades del puesto.

- b) **Inducción.** Consiste en un conjunto de actividades que informan al trabajador sobre la organización, los planes, los objetivos y las políticas, para apresurar su integración al puesto, al grupo de trabajo y a la organización.
- c) **Capacitación promocional.** Conjunto de acciones de capacitación que dan al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel de autoridad, responsabilidad y remuneración.

2. Capacitación en el Trabajo: En este tipo de capacitación la conforman diversas actividades enfocadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes del personal, en las tareas que realizan. En ellas se conjuga la realización individual con la consecución de los objetivos organizacionales.

- a) **Adiestramiento.** Consiste en una acción destinada al desarrollo de las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.
- b) **Capacitación específica y humana.** Consiste en un proceso educativo, aplicado de manera sistemática, a través el cual las personas adquieren conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos.

3. Desarrollo: Este comprende la formación integral del individuo y específicamente la que puede llevar a cabo la organización, para contribuir a esta formación.

- a) Educación formal para adultos. Son las acciones llevadas a cabo por la organización para apoyar al personal en su desarrollo en el marco de la educación escolarizada.
- b) Integración de la personalidad. La conforman los eventos organizados para desarrollar y mejorar las actitudes del personal, hacia sí mismos y hacia su grupo de trabajo.
- c) Actividades recreativas y culturales. Se refiere a las acciones que se dan a los trabajadores, en cuanto al esparcimiento necesario para su integración con el grupo de trabajo y su familia, así como al desarrollo de su sensibilidad y creación intelectual y artística.

Objetivos de la Capacitación:

Se ha mencionado que la capacitación desarrolla al personal, por tanto debe servir al bienestar socioeconómico de los trabajadores. Sin embargo, habría de plantear objetivos más específicos, de acuerdo a las necesidades de cada organización, por ello se toma como referencia a Chiavenato (1998), opinando que se pueden definir los objetivos basados en las siguientes proposiciones:

- a) Elevar el nivel de eficiencia y satisfacción de personal a través de la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades, así como el desarrollo de actitudes necesarias para el buen desempeño del respectivo trabajo.
- b) Los esfuerzos de la capacitación, deben dirigirse a disminuir hasta eliminar los problemas de la falta de conocimientos, habilidades o actividades del personal, y que interfieren en el logro de la

máxima eficiencia. De este modo se podrán disminuir las inasistencias y los retardos, los errores, la cantidad y costo de desperdicios, los accidentes y las enfermedades profesionales, los conflictos interpersonales, y otros.

Beneficios de la Capacitación:

De acuerdo con Werther y Davis (2008), Los beneficios de la capacitación pueden medir tanto cualitativamente como cuantitativamente, lo que provee a las organizaciones y a los colaboradores estar en constante mejora, por lo que se puede mencionar que se benefician de las siguientes maneras:

a) Como beneficia la capacitación a las empresas

- Conduce a rentabilidad más alta y actitudes más positivas.
- Mejora e conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la empresa.
- Crea mejor imagen.
- Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Ayuda a la preparación de guías para el trabajo
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.

b) Beneficios para el individuo que repercuten favorablemente en la empresa

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

c) Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas.

- Mejora la comunicación entre grupos e individuales
- Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
- Proporciona información sobre las disposiciones oficiales en muchos campos.
- Hace viables las políticas de la empresa.
- Alienta la cohesión de los grupos.
- Proporciona una buena atmosfera para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

Ventajas de la Capacitación:

En sus investigaciones Werther (1995) considera que la capacitación genera las siguientes ventajas:

- ✓ Mejora el conocimiento de tareas, procesos y funciones en todos los niveles de la organización.
- ✓ Promueve el desarrollo profesional y personal de los empleados. Incrementa la productividad, rendimiento y la calidad del trabajo realizado.
- ✓ Mejora el clima y aumenta la satisfacción del personal.
- ✓ Ayuda al personal a identificarse con los objetivos organizacionales. Proporciona información respecto de las necesidades futuras de la organización.

Capacitación del personal de atención al cliente:

Según Figueroa Caballero (2011), Dicha capacitación está dirigida a las personas de una organización que se encuentran en contacto con el cliente. Todo nuevo vendedor debe recibir instrucciones en cinco áreas: políticas y prácticas de la empresa, técnicas de venta, conocimiento del producto, características de la industria y de los clientes y tareas no relacionadas con las ventas, como la preparación de informes acerca del mercado. Un buen programa de capacitación eleva la confianza, mejora la moral, incrementa las ventas y establece mejores relaciones con los clientes. La capacitación se ofrece a todos los vendedores en un esfuerzo constante para afinar las habilidades de ventas y el establecimiento de relaciones. Estos programas se enfocan en el desarrollo de las habilidades interpersonales necesarias para convertirse en la persona capaz de establecer relaciones duraderas con los clientes.

2.2.2 Variable : Producción

La cadena productiva acuícola involucra cuatro componentes esenciales: laboratorio, campo, industria y mercado. En el primer eslabón, etapa de laboratorio, se desarrollan tres: la investigación (con fines de perfeccionamiento de técnicas existentes, desarrollo de biotecnologías, experimentación y perfeccionamiento de las técnicas de cultivo existentes), la selección y acondicionamiento del medio a desarrollar y la producción de semillas. A continuación, sigue la etapa de campo, donde se realiza el cultivo propiamente dicho mediante tres actividades: la siembra, la crianza y la cosecha; incluyendo además los aspectos de poblamiento y repoblamiento. El tercer eslabón de la cadena es la industria, que puede tener características de un procesamiento primario, orientado básicamente a la obtención de productos frescos (desvalvado, eviscerado, limpieza, fileteado, descabezado y trozado), o un procesamiento secundario, con fines de preservación fundamentalmente ó valor agregado (enfriado, congelado, envasado y curado).

Definición de Producción

Según el filósofo alemán Karl Marx, quien ha destinado una buena parte de su vida a estudiar el fenómeno de la producción económica, al modo de producción no lo determina el por qué se produce, ni cuánto, sino el cómo se llevará adelante la mencionada producción. En una sociedad y de acuerdo a las relaciones de producción que las personas establecerán entre sí nos podremos encontrar con diversos modos de

producción, en tanto, será a través de estas relaciones de producción, que el trabajo individual se convertirá en una parte integrante del trabajo social. El concepto de producción es muy utilizado a instancias de nuestra lengua y se lo usa para referir diversas cuestiones en diferentes contextos. En todos los sentidos de su uso está estrechamente vinculado con la acción de producir y fabricar algo, ya sea nuevo o algo ya hecho pero que es necesario seguir generando por la demanda que ostenta.

Frederick W. Taylor – shop Management (1903) Principles of Scientific Management (1911) Testimony before the especial house committee (1912) Reconocido como el padre de la administración científica. Su principal interés fue la elevación de la productividad mediante una mayor eficiencia en la producción y salarios más altos a los trabajadores, a través de la aplicación del método científico. Sus principios insisten en el uso de la ciencia, la generación de la y cooperación grupales, la obtención de la máxima producción y el desarrollo de los trabajadores.

La administración de Producción se dio inicio con el control de calidad. Asimismo la producción moderna no sería existente si no se cumple con los estándares de conformidad. Finalizando el siglo 19 y el inicio del 20, Frederick W Taylor y muchos otros fueron desarrollando técnicas y enfoques para la administración del trabajo. Cabe resaltar en esos tiempo la mecanización era limitada y la eficiencia estaba basada en la capacidad del personal para un mejor desempeño en la operación de las máquinas y la ejecución de las tareas. Se comenzó a determinar científicamente la capacidad de la producción en las distintas actividades. Y el resultado de ello se pudo determinar a un cierto grado de exactitud en los determinados

procesos de la producción. El mismo que estuvo vinculado con el control de inventarios, y el avance del primer modelo de optimización del tamaño del lote, de producción.

Tipos de Sistemas de Producción

Sistema de Producción Continua. En este tipo de sistema las situaciones de fabricación, en las cuales las instalaciones se adaptan a ciertos itinerarios y flujos de operación, que siguen una escala no afectada por interrupciones. Esto es, las materias primas, se reciben continuamente de los proveedores, son almacenados, y se transportan para su procesamiento químico.

Sistemas de Producción por Lotes. Se caracterizan por ser un sistema de producción por lotes de fabricación. En estos casos, se trabaja con un lote determinado de productos que se limita a un nivel de producción, seguido por otro lote de un producto diferente.

La producción intermitente es utilizada cuando la demanda de determinado producto no es lo bastante grande para utilizar el tiempo total de fabricación continua.

Sistemas de Producción Modular. Se refieren a la fabricación de estructuras permanentes de conjunto, a costa de hacer menos permanentes las subestructuras.

Esto es, los insumos se transforman en estructura y subestructura para dar como resultado un sistema de producción modular.

Sistemas de Producción por Proyectos. Nacen con la idea de satisfacer una necesidad meramente empresarial, primordialmente de objetivos, en el cual deben de considerarse todos los factores que deberán proyectarse con el fin de lograr que los objetivos se realicen óptimamente.

Teniendo en cuenta que un proyecto es una actividad cíclica y única para tomar decisiones, el sistema de producción por proyectos corre a través de una serie de fases secuenciales.

Sistema de Transformación. Como su nombre lo indica es cuando las materias primas se someten a diferentes procesos físicos y químicos para ser transformadas en el producto final.

Es posible combinar un sistema de transformación con cualquiera de los sistemas anteriores, sin embargo no todos los sistemas de producción son sistemas de transformación.

Sistemas de Artesanías. Se identifican principalmente por ser sistemas de manufactura, es decir, donde el producto final necesariamente debe ser fabricado por la mano del hombre.

Sistemas de Producción Terciarios o de Servicio. En este tipo de sistemas no se obtiene un producto final, ya que lo que se "produce" es un servicio y un servicio es algo intangible.

Producción continua

“El proceso productivo tiene lugar a través de un flujo ininterrumpido en el tiempo. Es el propio de procesos productivos en los que, como en los altos hornos, las interrupciones son muy costosas, o bien de procesos productivos en los que la producción se realiza en serie, aunque en este último caso, es posible también, sin grandes costes suplementarios, la producción intermitente” (Wikipedia).

“La producción continua tiene las siguientes ventajas:
Costes unitarios de fabricación menores, por la existencia de economías de escala.

La obtención del producto puede realizarse en un tiempo menor.

Permite una mejor gestión de los stocks, evitando las roturas de inventario y reduciendo o incluso eliminando los stocks necesarios para llevar a buen puerto el proceso productivo.

Sin embargo, la producción continua exige una mayor inversión, ya que son necesarios equipos especializados” (Wikipedia).

Producción intermitente

“El proceso productivo no tiene que ser continuado, puesto que los costes de interrupción del proceso productivo son relativamente bajos. Es propio de procesos productivos donde las series de fabricación son muy limitadas, así en el caso de la construcción de un buque. La forma típica de producción intermitente es la producción por encargo” (Wikipedia).

Atendiendo a la forma de producción

“Se distingue entre producción en serie y producción por encargo, según la actividad productiva se realice en cadena, sin atender a los requerimientos de un cliente concreto o de forma individualizada” (Wikipedia).

“Las características del mercado actual provocan que esta distinción se difumine, puesto que es posible realizar una programación del proceso productivo en el que, sin perder las ventajas de la producción en serie, se atiende a los deseos concretos de un determinado cliente” (Wikipedia).

Según la gama de productos obtenidos

“Producción simple. Se obtiene un único producto.

Producción múltiple. Se obtiene más de un producto. Se distingue entre:

Producción independiente: Los distintos productos salen de cadenas de fabricación totalmente independientes.

Producción compuesta o conjunta: De un mismo proceso se obtiene más de un producto, o al menos parte del proceso es común a más de un producto.

Producción alternativa: Algunos factores de producción pueden ser aplicados alternativamente a más de un producto, pero no a la vez, sino con carácter alternative” (Wikipedia).

Capacidad de producción

“Frontera de posibilidades de producción.

La capacidad de producción es el nivel de actividad máximo que puede alcanzarse con una estructura productiva dada. El estudio de la capacidad es fundamental para la gestión empresarial en cuanto permite conocer y analizar el grado de uso de cada uno de ellos en la organización y así tener oportunidad de optimizarlos” (Wikipedia).

“Los incrementos y disminuciones de la capacidad productiva provienen de decisiones de inversión o desinversión (p. ej. adquisición de una máquina adicional)” (Wikipedia). “Cuando una línea de producción está formada por varias máquinas o estaciones de trabajo, la capacidad de producción de la planta está determinada por la máquina o la estación más lenta (la que tenga una menor capacidad de producción). Se llama balance de línea al proceso mediante el cual se determina la cantidad de máquinas y herramientas por estación de trabajo, para lograr que todas ellas estén bastante equilibradas, evitando desperdicios” (Wikipedia).

“En una economía nacional, se considera que una economía es capaz de producir diferentes cantidades de bienes y servicios según el uso que haga. Se denomina frontera de posibilidades de producción a las combinaciones

posibles cuando todos los recursos productivos son usados al máximo de su capacidad” (Wikipedia).

SISTEMAS DE PRODUCCIÓN

“La producción es el proceso mediante el cual la empresa transforma un conjunto de factores de producción en un producto cuyo valor debe ser mayor que la suma de los valores de los factores utilizados (lógicamente, si el valor fuese igual o menor, la actividad de la empresa no tendría ningún sentido). Hay diferentes maneras de organizar la producción. Pensemos por ejemplo en una empresa constructora, cuyos productos son los edificios que construye” (s/a). “Los principales factores de producción son la maquinaria utilizada, los materiales de construcción y el trabajo de arquitectos, técnicos, operarios, etc. La empresa puede organizar su producción de dos maneras: puede diseñar un modelo de edificio y construir siempre el mismo modelo, con variaciones mínimas. Esto es lo que llamaríamos un sistema de “producción rígida”. Alternativamente, la empresa puede diseñar cada edificio prácticamente “desde cero”, haciendo en cada caso un estudio de la localización, el uso que se va a dar al edificio, etc. En este caso, se trataría de un sistema de “producción flexible”” (s/a).

“A continuación vamos a describir brevemente estos sistemas de producción. Sin embargo, antes de empezar conviene señalar que hay diferentes grados de rigidez o flexibilidad. A efectos expositivos, vamos a distinguir entre producción rígida y flexible, pero lo cierto es que las empresas adoptan estas estrategias de forma más o menos coherente. 1. Producción rígida: La idea principal de la producción rígida (producción en masa) es producir grandes

cantidades de productos poco diferenciados, utilizando un alto grado de mecanización, de forma a obtener economías de escala” (s/a).

“Una empresa tiene economías de escala si su coste medio disminuye a medida que aumenta el volumen de producción. El coste medio es el coste total dividido por el número de unidades producidas, es decir es el coste de producción por unidad de product” (s/a). “Es lo que le cuesta a la empresa, en promedio, producir una unidad. ¿Por qué es interesante tener economías de escala? Si una empresa tiene economías de escala, cuanto mayor sea su volumen de producción, menor será su coste medio (por definición) y la empresa podrá cobrar un precio más barato” (s/a). “Así, la empresa se introduce en un “círculo virtuoso”: cuanto más produce, menor es su coste medio; al tener un coste menor, puede cobrar un precio menor; al cobrar un precio menor, puede vender más unidades; al vender más unidades, su coste medio disminuye; etc. También es importante destacar que, en un mercado en el que las empresas tienen economías de escala, las empresas mayores (las que tienen un volumen de ventas mayor) son más competitivas (tienen unos costes medios menores) que las empresas menores” (s/a). “Es decir, en este tipo de mercados el tamaño es una fuente de ventaja competitiva: ser mayor implica ser más competitivo. ¿Cómo hacer para obtener economías de escala? Las economías de escala se obtienen cuando los costes variables son poco importantes en comparación con los costes fijos” (s/a).

“Para obtener economías de escala, es necesario organizar la producción de tal forma que los costes principales sean costes fijos. ¿Por qué? Los costes totales de una empresa (CT) incluyen costes variables (CV) y costes fijos (CF). Cuando hablamos de costes variables o fijos, lo hacemos

con respecto al volumen de producción: costes variables son aquellos que aumentan cuando aumentamos la producción y costes fijos son aquellos que no varían cuando aumentamos la producción. Puesto que $CT = CV + CF$ (s/a). “El coste por unidad de producto será $CT/Q = (CV/Q) + (CF/Q)$ siendo Q el volumen de producción (número de unidades producidas). CV/Q es el coste variable medio y CF/Q es el coste fijo medio. Como CF es fijo, CF/Q disminuirá a medida que aumente Q : es decir, el coste fijo medio disminuye a medida que aumente el volumen de producción. Por el contrario, el coste variable medio CV/Q normalmente no disminuirá a medida que aumente Q (generalmente, tendrá forma de U). Por tanto, el coste medio total (CT/Q) disminuirá con Q sólo en la medida en que el CF sea suficientemente mayor que el CV , en cuyo caso el efecto de reducción de CF/Q prevalecerá sobre la forma de U de CV/Q . Para comprender esto mejor, basta con caer en la cuenta de que, en el límite, si el CV fuera inexistente ($CV=0$), tendríamos $CT/Q = CF/Q$ y por tanto CT/Q disminuiría a medida que aumentase Q ” (s/a). “Teniendo en cuenta estas explicaciones, está claro que si queremos alcanzar economías de escala, necesitaremos tener un proceso de producción altamente mecanizado, puesto que la introducción de maquinaria aumenta nuestros costes fijos y reduce algunos de nuestros costes variables. Ahora bien, la mecanización generalmente nos obliga a homogeneizar o estandarizar en cierto modo nuestros productos” (s/a).

“Estas características (y otras que describiremos a continuación) son típicas de la producción en masa. Características de la producción rígida o producción en masa Generalmente, se considera que la producción en masa

tiene su origen a principios del siglo XX, en la industria del automóvil” (s/a). “En el proceso de producción, el automóvil se mantenía inmovilizado y los trabajadores se situaban alrededor para montarlo pieza a pieza. Era, por tanto, un proceso bastante largo. Henry Ford tuvo la idea de colocar los automóviles sobre unos carros e ir moviéndolos, de forma que cada trabajador estuviera siempre parado y fueran los automóviles los que se desplazaran” (s/a).

“Fue así como nació la llamada “cadena de montaje”. Con este cambio, Ford consigue reducir el tiempo de ensamblaje de cada coche de 12 horas a 2,5 horas. Además Ford va modificando el proceso de producción de forma que los empleados se van especializando cada vez más y las piezas se van estandarizando cada vez más” (s/a). “Para llevar a cabo este proceso de mecanización, especialización y estandarización, Ford limita su producción a un único modelo de automóvil, el “Modelo T”, que introduce en 1908. Era tal la estandarización que ese automóvil sólo se producía en un color (negro). Este sistema de producción va siendo imitado por diferentes empresas, dentro y fuera de la industria del automóvil, de forma que se extiende a diferentes sectores de actividad” (s/a).

“Si tuviéramos que resumir las características principales de este sistema de producción, tendríamos que enumerar las siguientes: *f* Cadena de montaje *f* Alto grado de mecanización (producción intensiva en capital) *f* Estandarización de las piezas *f* Definición rígida del puesto de trabajo como un conjunto muy limitado de tareas. *f* Altos niveles de existencias, ya que la eficiencia requiere que se produzca a un ritmo continuo. 2. Producción flexible: El sistema de producción flexible tiene un objetivo diferente al de la producción rígida. Mientras que en la producción rígida se trata de

producir series largas de un número muy reducido de productos, en la producción flexible se trata de producir series cortas de un número elevado de productos” (s/a). “Se denomina “flexible” porque con este sistema la empresa puede adaptarse fácilmente a la demanda:

- Puede producir productos diferentes para diferentes segmentos del mercado.
- Puede cambiar fácilmente sus productos si percibe que la demanda está cambiando” (s/a).

“Por tanto, el objetivo nº 1, en este caso, no es minimizar costes, sino adaptar las características de los productos a lo que demanda el mercado y hacerlo de la forma más rápida posible. Sin embargo, está claro que los costes también importan” (s/a).

“Por ello, en la medida de lo posible, estas empresas también intentan obtener economías de escala. La diferencia es que estas economías de escala están supeditadas a la estrategia de variedad de producto. Como la capacidad de obtener economías de escala está limitada, estas empresas compiten a través de una mayor originalidad y calidad de sus productos” (s/a).

“Las características principales de los sistemas de producción flexible se podrían resumir así:

- Series de producción cortas y gran variedad de producto.
- Máquinas polivalentes, que sirven para realizar diferentes tareas.
- Trabajadores cualificados, que también pueden realizar diferentes tareas.
- Trabajo en grupo con el fin de mejorar la calidad del producto.
- Decisiones participativas, descentralización” (s/a)

“La producción “justo a tiempo” (just in time) es una variante de la producción flexible, que se caracteriza por el hecho de que mantiene niveles muy reducidos de existencias. Para comprender esto, debemos comprender en primer lugar qué función cumplen las existencias. ¿Qué función cumplen las existencias?” (s/a)

- “Existencias de productos acabados. Una empresa normalmente produce a un ritmo continuo, acumulando existencias cuando la demanda es baja y reduciéndolas cuando es alta. De esta forma, las existencias de productos acabados actúan como un “colchón” de seguridad. Si la empresa no tuviera existencias de productos acabados, debería reducir el ritmo de producción cada vez que la demanda disminuyera y aumentarlo cada vez que la demanda aumentara. El problema es que esto sería muy costoso y en muchos casos, sencillamente imposible. Por ejemplo, ante un gran aumento de la demanda, la empresa sería incapaz de aumentar suficientemente el ritmo de producción y acabaría perdiendo Clients” (s/a).
- “Existencias de productos intermedios. Estas existencias también actúan como “colchón” de seguridad. Supongamos que una empresa no tuviera existencias de productos intermedios y supongamos que esta empresa produce mediante una cadena de montaje. Si una máquina se averiase, durante el tiempo que durase la reparación, todo el proceso de producción tendría que paralizarse. Esto tendría un coste altísimo. Por el contrario, si la empresa tiene existencias, el

proceso puede continuar mientras que la máquina se repara, sin que haya interrupciones” (s/a).

“Entonces, ¿por qué reducir existencias? Y ¿cómo? Aunque las existencias cumplen una función importante, también es verdad que suponen un coste. Son productos (intermedios o acabados) que hemos producido (por tanto, hemos incurrido en un coste) pero no hemos vendido (por tanto, no hemos obtenido ningún ingreso). En la medida en que consigamos reducir los niveles de existencias, estaremos reduciendo nuestros costes. El problema es que no podemos reducir existencias de cualquier manera puesto que, como hemos visto, cumplen una función importante” (s/a).

“Por ello, las empresas que quieren introducir un sistema de producción justo a tiempo tienen que introducir una serie de mejoras en su proceso de producción” (s/a).

Sólo con estas mejoras será posible reducir existencias:

- “Introducir mecanismos que permitan a las diferentes partes de una empresa saber exactamente cuánto tienen que producir; y que permiten cambiar fácilmente el ritmo de producción. Por ejemplo, la empresa necesita tener una comunicación muy fluida con los distribuidores, para saber qué productos se están vendiendo más y poder ajustar la producción. Asimismo, dentro de la planta de producción se utilizan tarjetas kanban que sirven para que los trabajadores estén informados de cuánto se está produciendo en cada fase del proceso de producción” (s/a).
- “Mejorar la calidad del proceso de producción, para evitar interrupciones. Como hemos visto, uno de los motivos principales por los que necesitamos existencias es que queremos estar protegidos contra posibles interrupciones. En el sistema justo a tiempo se utilizan técnicas de autonomoción (jidoka)

que consisten en añadir sensores a las máquinas para detectar defectos. Asimismo, se utiliza la técnica de poka yoke, que consiste en diseñar las tareas y las piezas de tal forma que no sea posible realizar las tareas de forma equivocada o encajar las piezas de forma equivocada” (s/a).

- “Acortar los tiempos de preparación de las máquinas para poder alternar las series de producción de diferentes productos. Por ejemplo, supongamos que se deben producir 3 ordenadores de calidades diferentes (A, B, C). Si los costes de preparación de las máquinas son elevados, la empresa producirá 1º todas las unidades de A, después todas las de B, etc. El problema es que, entonces, deberá mantener niveles altos de existencias para poder atender a la demanda. Por el contrario, si los costes de preparación son bajos, la empresa puede alternar la fabricación de unidades de A, B y C de forma que en todo momento los niveles de existencias sean menores” (s/a).

2.3 Hipótesis.

Según Fernández Sampieri (2012), las investigaciones de tipo descriptivas enumeran las propiedades de los fenómenos estudiados, por lo tanto no es necesario establecer hipótesis, dado que se trata solo de mencionar las características de la situación problemática.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de la investigación.

Descriptiva, Según Ávila Baray, H. (2006) el tipo de investigación que describe de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés.

3.2 Nivel de la investigación

Según Galeano, 2004 El nivel es cuantitativo porque se evaluara de manera cuantitativa, mediante gráficos y estadísticas, lo cual nos permitirá obtener resultados de los puntos más resaltantes a evaluar.

3.3 Diseño de la investigación.

El diseño de investigación es no experimental porque no se hace un experimento a largo plazo ya que solo describe la realidad, es decir lo que está pasando ya que se observan los fenómenos tal y como se dan el contexto natural, también será de corte transversal porque que se medirá a la vez la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal; es decir, permite estimar la magnitud y características de las variables en un momento dado, siendo la técnica de recojo de datos la encuesta y el instrumento el cuestionario estructurado con preguntas cerradas.

3.4. Población y muestra.

➤ Población:

Capacitación 65 trabajadores

Producción 32 trabajadores

➤ Muestra:

Por la variable capacitación siendo una población conocida

finita y mayor de 50 se aplica la fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N-1 + z^2 \cdot Q \cdot X \cdot P)}$$

Donde:

n= valor por identificar

z= valor de compatibilidad

p= población con características similares

q= población con características heterogéneas

N=Población conocida

E= margen de error

Para el presente caso se tiene:

$$n = ?$$

$$Z = 3.846$$

$$P = 0.95$$

$$Q = 0.05$$

$$E = 0.0025$$

$$N = 65$$

Reemplazando:

$$n = \frac{3.846 \times 0.95 \times 0.05 \times 6.5}{0.0025(64) + 3.846 \times 0.95 \times 0.05}$$

$$n = \frac{11.86094}{0.16 + 0.182476}$$

$$n = \frac{11.86094}{0.342476}$$

$$n = 34.63$$

$$= \frac{11.86094}{0.342476}$$

$$0.342476$$

$$n = 34.63$$

Para el caso de la variable de producción considerando a la muestra es de 32 por ser menor de 50 no se aplica fórmula.

3.5 Definición y operacionalización de las variables.

Matriz

**LA CAPACITACION Y PRODUCCION DENTRO DE LA EMPRESA LANGOSTINERA EXAPAL SRL
TUMBES, 2016.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		FUENTE
		DIMENSIONES	INDICADORES	
Capacitación	<p>Según Chiavenato no da a conocer que la capacitación es:</p> <p>Proceso educacional por medio del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de los cargos.</p> <p>También se puede decir que la capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera</p>	<p>Proceso</p> <p>Desarrollo de habilidad y destrezas</p> <p>Desempeño</p>	<p>¿Recibiste capacitación al momento de ingresar a la empresa?</p> <p>¿Crees necesaria la capacitación en tu área de trabajo?</p> <p>¿La empresa brinda de manera constante programas y/o cursos de capacitación?</p> <p>¿Cada capacitación brindada dentro de la empresa logra transmitir al personal los conocimientos necesarios acerca de los temas realizados?</p> <p>¿A logrado usted satisfacer sus necesidades de aprendizaje al recibir dicha capacitación?</p> <p>¿Los conocimientos recibidos te dan seguridad para realizar tu trabajo?</p>	Trabajadores

	<p>sistematizado y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimiento, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión del conocimiento específico relativo al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.</p>	<p>Actividades o programas de capacitación</p>	<p>Para mejorar su desempeño en sus funciones ¿Es necesario impulsar el desarrollo de cursos y/o programas de capacitación?</p> <p>¿Considera que su centro de trabajo lo ayuda a desarrollarse dentro de su área de trabajo?</p> <p>¿Se le reconoce con algún incentivo su buen desarrollo en el área laborada?</p> <p>¿Te han impartido cursos de capacitación relevantes e importantes en tu área de trabajo?</p>	
--	---	--	--	--

Producción	Según Begoña Urgal la Producción comprende los sistemas, las políticas, los procedimientos y las estructuras organizativas que sirven de apoyo a los procesos de producción (gestión y control de calidad, planificación y control de la producción y los inventarios, gestión de recursos humanos, diseño organizativo)	Capacidad organizar de	<p>¿Las actividades de producción son planeadas permanentemente?</p> <p>¿Conoce la existencia de un plan para realizar la producción?</p> <p>¿Cuenta con todas sus herramientas para realizar su trabajo?</p> <p>¿Se tienen medios de control en los procesos?</p> <p>¿El producto se apega a las especificaciones del cliente?</p>	Trabajadores
------------	--	----------------------------------	---	--------------

3.6 Técnicas e Instrumento de recolección de datos.

Las técnicas utilizadas en la investigación han sido las siguientes:

- **La Encuesta:** que busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, con preguntas cerradas para determinar las variables en estudio y no modificará el entorno ni controlará el proceso que está en observación.

Para Álvarez (2001), la encuesta permite obtener la información de un grupo socialmente significativo de personas relacionadas con el problema de estudio, para luego, por medio de un análisis cuantitativo o cualitativo, generar las conclusiones que correspondan a los datos recogidos.

- **La observación:** Se ha utilizado la técnica de la observación directa en la cual se participó con el trabajador y se visualizó cada una de las tareas que realiza.

3.6 Plan de Análisis.

Una vez recopilados los datos, se tabulan y grafican ordenándolos de acuerdo a cada variable y sus dimensiones. Se empleó estadística descriptiva, calculando las frecuencias y porcentajes, para procesar los datos se utilizó el programa Microsoft Excel de Microsoft Office 2013, esta herramienta me permitió realizar de manera adecuada la tabulación y representación gráfica de mi trabajo de campo como las fórmulas que tiene, también se utilizó el Word para poder redactar y analizar de manera adecuada la información recopilada en el trabajo de campo, como también

para poder estructurar nuestro informe de investigación a presentar, utilizando por último el programa Power Point, para ordenar las ideas y realizar la ponencia deseada.

3.8 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
<p>La capacitación y producción dentro de la empresa Langostinera EXAPAL SRL, Tumbes 2016</p>	<p>¿En que grado de capacitación y producción se encuentra la empresa Langostinera EXAPAL SRL?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar las características de la capacitación y producción de la Langostinera EXAPAL SRL 2016</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar los temas de capacitación dentro de la empresa langostinera EXPAL SRL.</p> <p>Identificar los métodos de Capacitación dentro de la empresa langostinera EXAPAL SRL.</p> <p>Identificar su cadena productiva de la empresa langostinera EXAPAL SRL</p>	<p>Tipo: Descriptiva</p> <p>Nivel: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta. Observación</p> <p>Instrumento.</p> <p>Cuadro de resultados de tabulación. Cronograma de actividades. Cuestionario. Fichas Bibliográficas.</p>

3.9. Principios Éticos.

El presente trabajo tiene como finalidad demostrar los efectos que produce determinar las características de la capacitación y la producción de la empresa langostinera EXAPAL SRL en la ciudad de Tumbes, 2016 el estudio se realizó con total transparencia al momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; además se puso énfasis en la autenticidad de los resultados obtenidos, la confidencialidad de las encuestas aplicadas fue de estricto carácter y honestidad al momento de realizar los análisis. Además se respetaron los derechos del autor.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados.

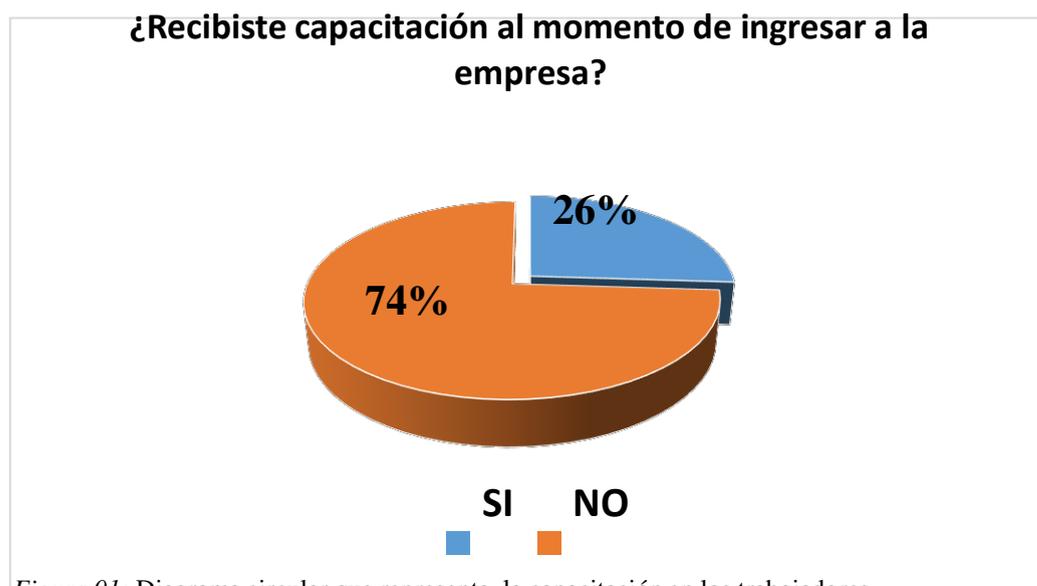
INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CAPACITACIÓN

TABLA N° 01

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
01	¿Recibiste capacitación al momento de ingresar a la empresa?	9	25	34

Fuente: Elaboración Propia



INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 01 y en la figura N° 01 se observa que de los 34 trabajadores encuestados el 74% manifiestan que no recibieron capacitación 26% manifestaron que si recibieron capacitación.

TABLA N° 02.

CAPACITACION

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
02	¿Crees Necesaria la Capacitación en tu Área de Trabajo??	34	0	34

Fuente: Elaboración Propia



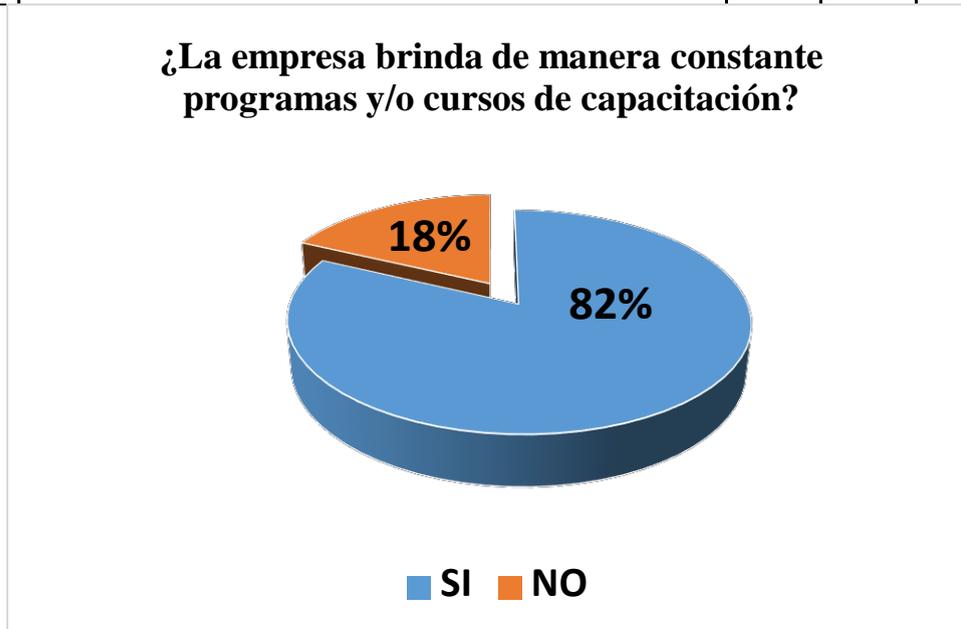
Figura 02: Diagrama circular que representa la capacitación en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 02 y en la figura N° 02 se observa que de los 34 trabajadores encuestados el 100% manifiestan que si es necesaria la capacitación en el trabajo.

TABLA N° 03

CAPACITACION

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
03	¿La empresa brinda de manera constante programas y/o cursos de capacitación?	28	6	34



Fuente: Elaboración Propia

Figura 03: Diagrama circular que representa la capacitación en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 03 y en la figura N° 03 se observa que de los 34 trabajadores encuestados el 82% manifiestan que si es necesaria la capacitación en el trabajo y el 18% manifiestan que no es necesario la capacitación en el trabajo.

TABLA N° 04

CAPACITACION

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
04	¿Cada capacitación brindada dentro de la empresa logra transmitir al personal los conocimientos necesarios acerca de los temas realizados?	34	0	34

Fuente: Elaboración Propia

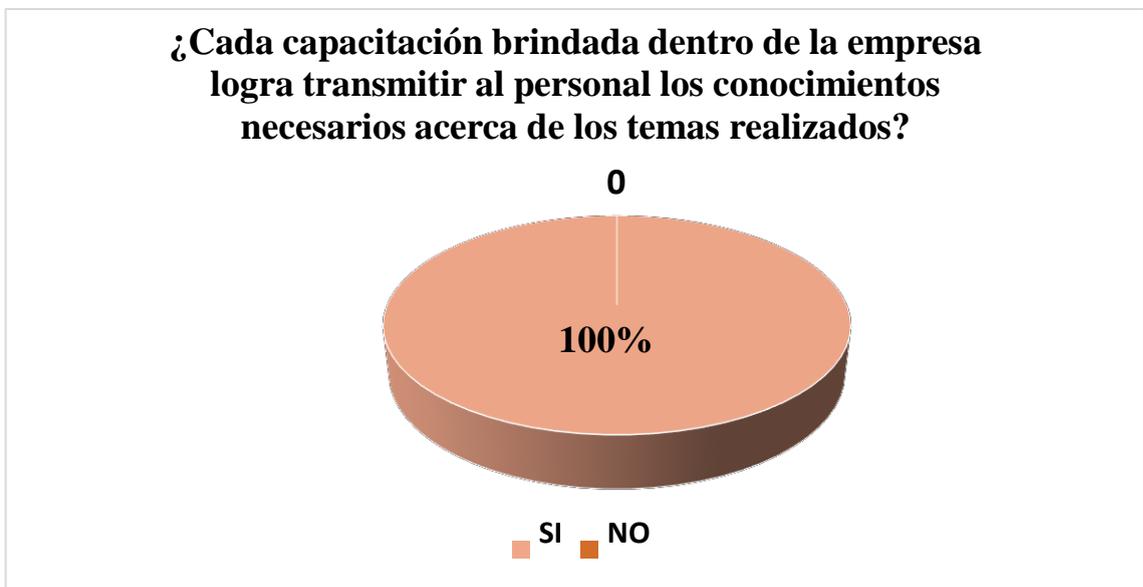


Figura 04: Diagrama circular que representa la capacitación en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 04 y en la figura N° 04 se observa que de los 34 trabajadores encuestados el 100% manifiestan que la capacitación dentro de la empresa logra transmitir los conocimientos necesarios.

TABLA N° 05

CAPACITACION

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
05	¿A logrado usted satisfacer sus necesidades de aprendizaje al recibir dicha capacitación?	26	8	34

Fuente: Elaboración Propia

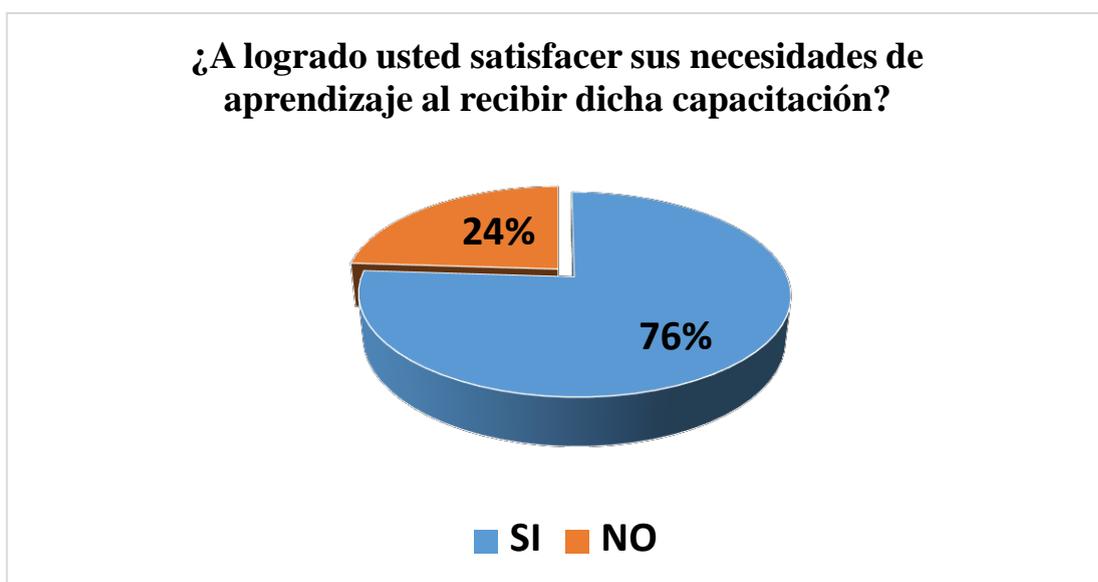


Figura 05: Diagrama circular que representa la capacitación en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 05 y en la figura N° 05 se observa que de los 34 trabajadores encuestados el 76% manifiestan que si han logrado satisfacer sus necesidades de aprendizaje al recibir dicha capacitación y el 24% manifiestan que no han logrado satisfacer sus necesidades.

TABLA N° 06

CAPACITACION

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
06	¿Los conocimientos recibidos te dan seguridad para realizar tu trabajo?	34	0	34

Fuente: Elaboración Propia

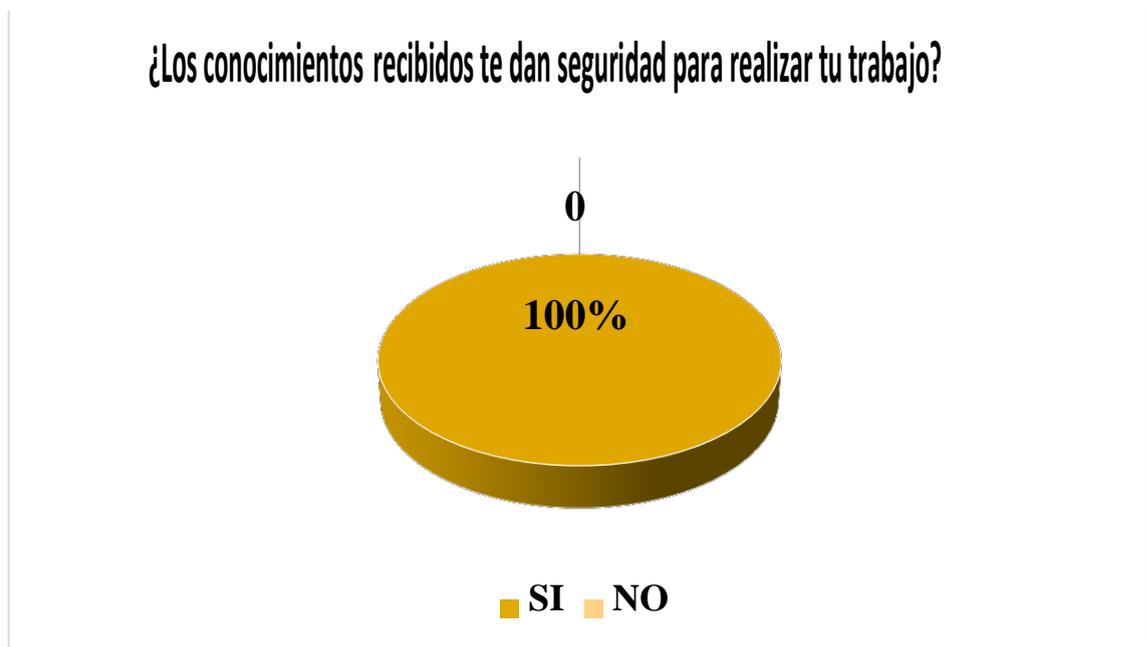


Figura 06: Diagrama circular que representa la capacitacion en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 06 y en la figura N° 06 se observa que de los 34 trabajadores encuestados el 100% manifiestan que los conocimientos recibidas dan seguridad para realizar el trabajo.

TABLA N° 07

CAPACITACION

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
07	Para mejorar su desempeño en sus funciones, ¿Es necesario impulsar el desarrollo de cursos y/o programas de capacitación?	34	0	34

Fuente: Elaboración Propia

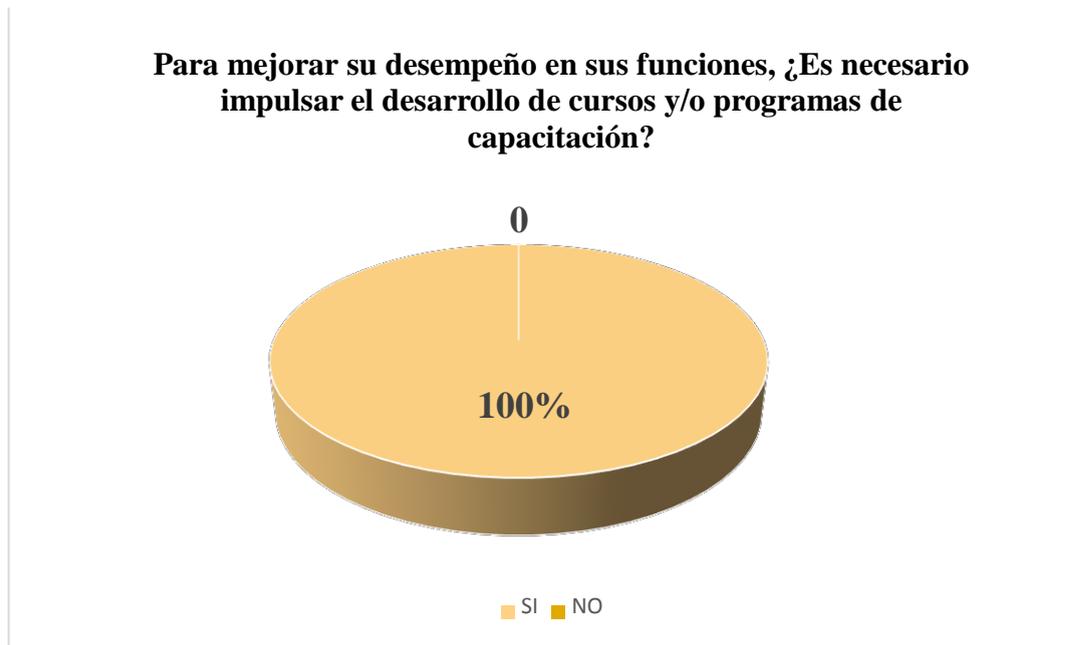


Figura 06: Diagrama circular que representa la capacitacion en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 07 y en la figura N° 07 se observa que de los 34 trabajadores encuestados el 100% manifiestan que si es importante impulsar el desarrollo de cursos y/o programas de capacitacion.

TABLA N° 08

CAPACITACION

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
08	¿Considera que su centro de trabajo lo ayuda a desarrollarse dentro de su área de trabajo?	34	0	34

Fuente: Elaboración Propia



Figura 08: Diagrama circular que representa la capacitacion en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 08 y en la figura N° 08 se observa que de los 34 trabajadores encuestados el 100% manifiestan que su centro de trabajo no lo ayuda a desarrollarse dentro de su área de trabajo.

TABLA N° 09

CAPACITACION

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
09	¿Se le reconoce con algún incentivo su buen desarrollo en el área que labora?	9	25	34

Fuente: Elaboración Propia

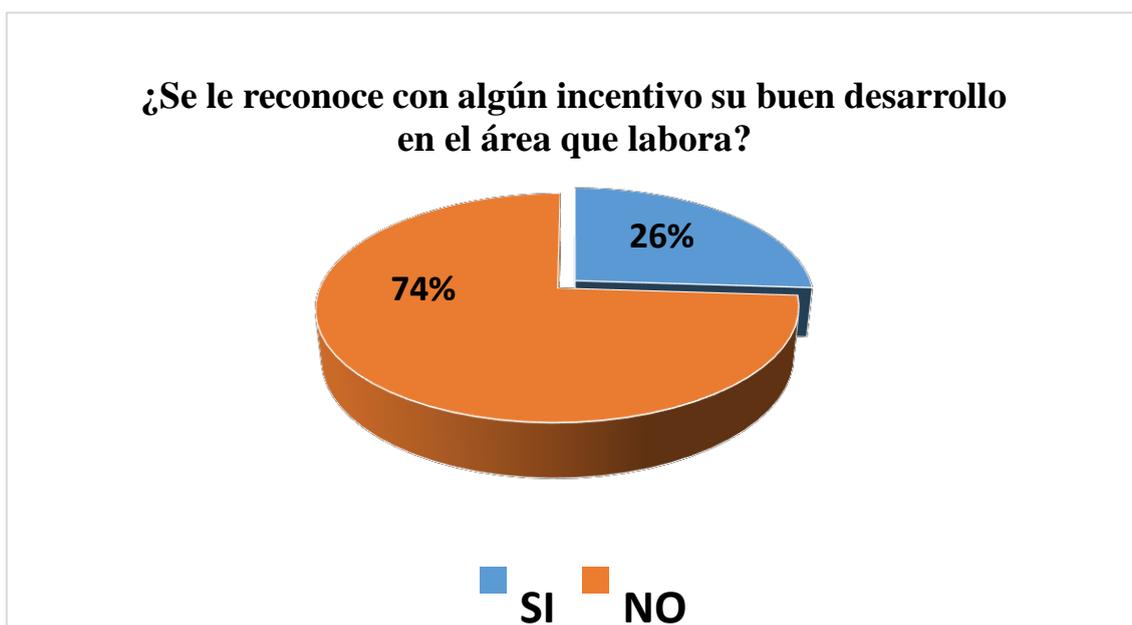


Figura 09: Diagrama circular que representa la capacitación en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 09 y en la figura N° 09 se observa que de los 34 trabajadores encuestados el 74% manifiestan que no le reconocen ningún incentivo y el 26% manifiesta que si reciben un incentivo por su buen desarrollo.

TABLA N° 10

CAPACITACION

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
10	¿Te han impartido cursos de capacitación relevante e importante en tu área de trabajo?	6	28	34

Fuente: Elaboración Propia

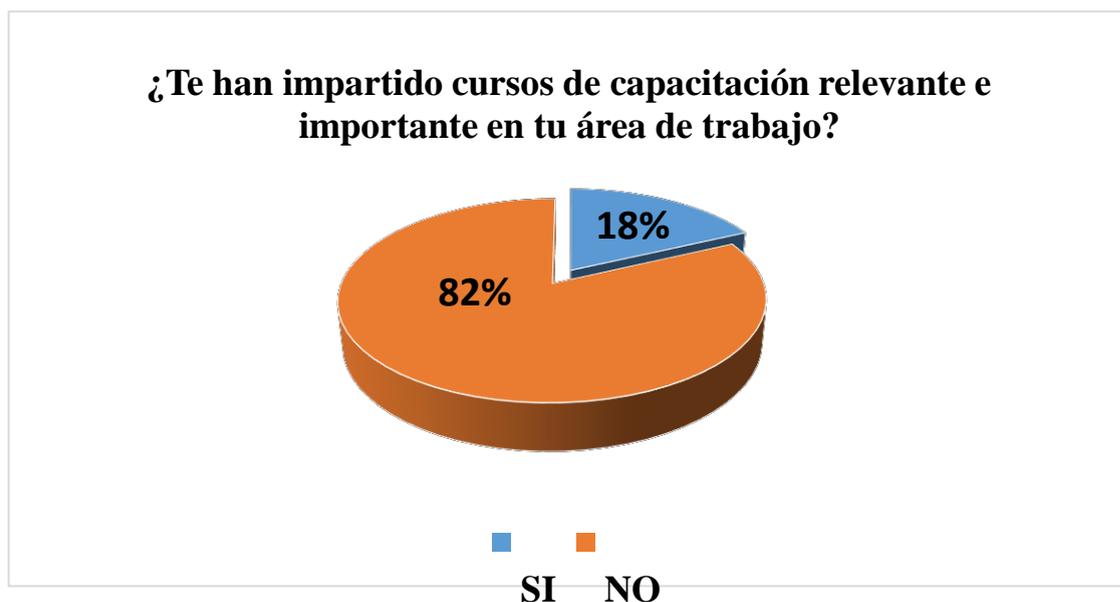


Figura 10: Diagrama circular que representa la capacitación en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 10 y en la figura N° 10 se observa que de los 34 trabajadores encuestados el 82% manifiestan que no les han impartido cursos de capacitación y el 18% manifiesta que si les han impartido cursos de capacitación.

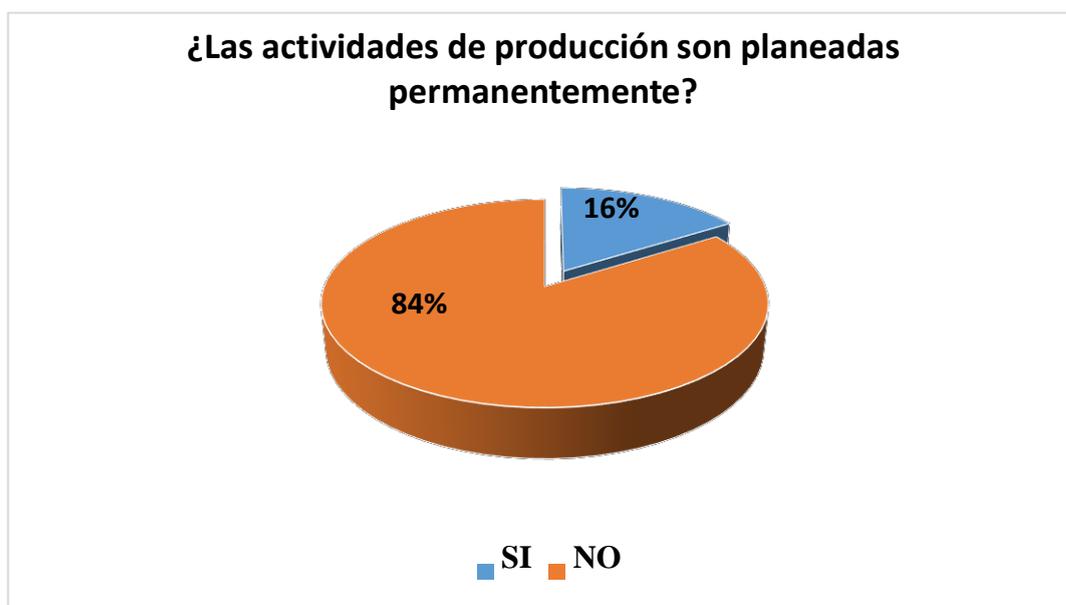
PRODUCCION

TABLA N° 01.

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
01	¿Las actividades de producción son planeadas permanentemente?	5	27	32

Fuente: Elaboración Propia

Figura 01: Diagrama circular que representa la producción en los trabajadores.



INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 01 y en la figura N° 01 se observa que de los 32 trabajadores encuestados el 84% manifiestan que la actividades de producción no son y el 16% manifiesta que las actividades de producción si son planeadas.

PRODUCCION

TABLA N° 02

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
02	¿conoce la existencia de un plan para realizar la producción?	7	25	32

Fuente: Elaboración Propia

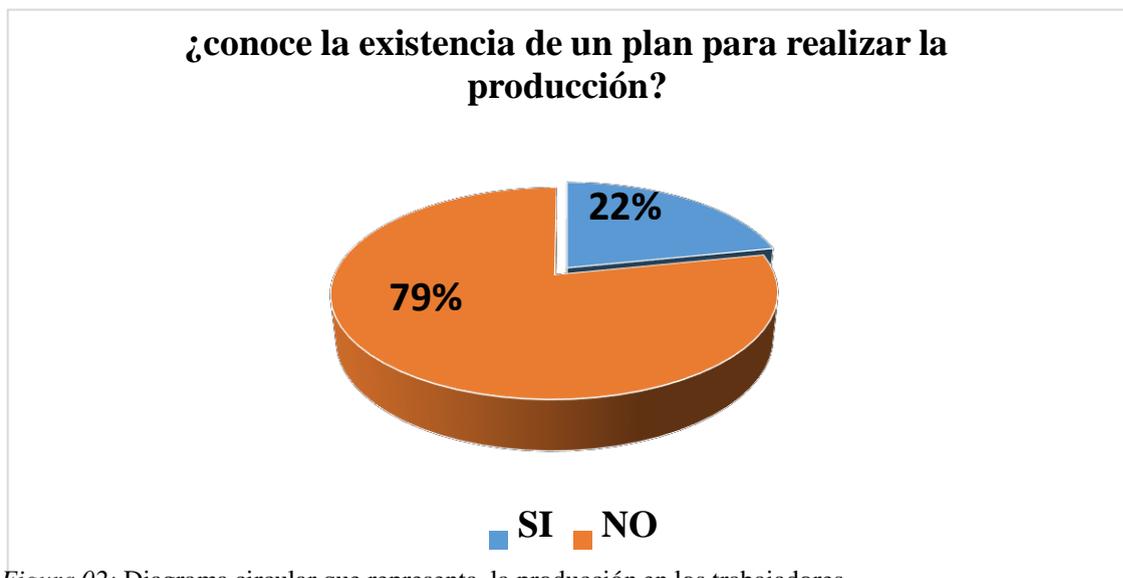


Figura 02: Diagrama circular que representa la producción en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 02 y en la figura N° 02 se observa que de los 32 trabajadores encuestados el 79% manifiestan que no conoce la existencia de un plan de producción y el 22% manifiesta que si conoce un plan para realizar la producción.

PRODUCCION

TABLA N° 03

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
03	¿Cuenta con todas sus herramientas para realizar su trabajo?	9	23	32

Fuente: Elaboración Propia



Figura 03: Diagrama circular que representa la producción en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 03 y en la figura N° 03 se observa que de los 32 trabajadores encuestados el 72% manifiestan que no cuentan con sus herramientas de trabajo y el 28% manifiesta que si cuentan con sus herramientas para realizar su trabajo.

PRODUCCION

TABLA N° 04

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
04	¿Si tienen medios de control en los procesos?	5	27	32

Fuente: Elaboración Propia

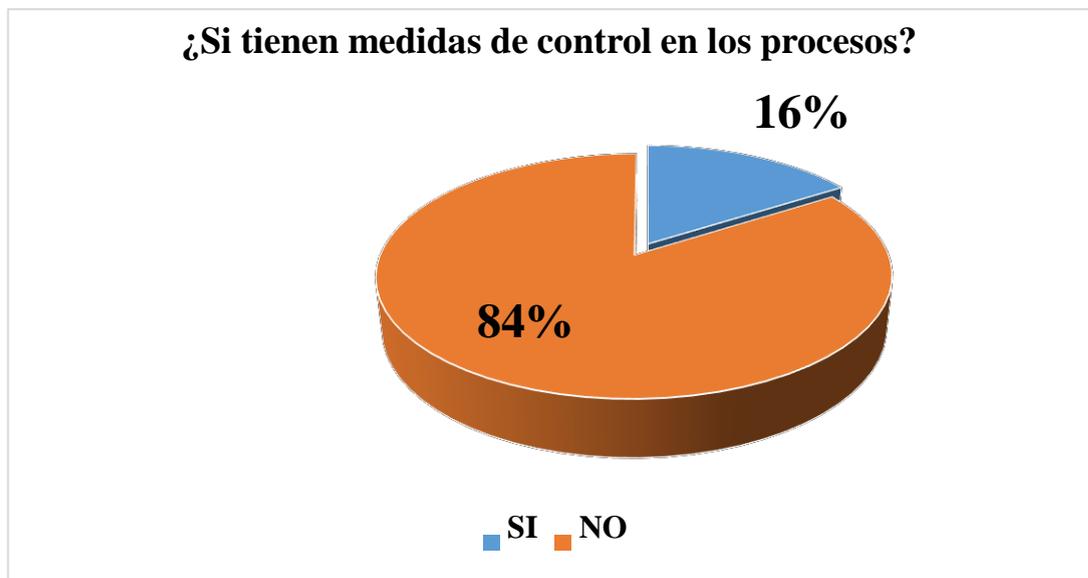


Figura 04: Diagrama circular que representa la producción en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 04 y en la figura N° 04 se observa que de los 32 trabajadores encuestados el 84% manifiestan que no tienen medidas de control en los procesos y el 16% manifiesta que si tienen medidas de control en los procesos.

PRODUCCION

TABLA N° 05

N°	ITEMS	SI	NO	TOTAL
05	¿El producto se apega a las especificaciones del cliente?	32	0	32

Fuente: Elaboración Propia



Figura 05: Diagrama circular que representa la producción en los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 05 y en la figura N° 05 se observa que de los 32 trabajadores encuestados el 100% manifiestan que el producto se apega a las especificaciones del cliente.

4.2. Análisis de resultados.

Tal como se definieron en el marco teórico de este trabajo, las variables Capacitación y Producción de la empresa langostinera EXAPAL SRL en la ciudad de Tumbes, he planteado el objetivo determinar las características de la capacitación y producción de la empresa langostinera EXAPAL SRL, para describir en que situación están los trabajadores con los temas antes mencionados, y determinar conclusiones que ayuden a una mejora dentro de la empresa; en la cual se determina:

- Se ha podido determinar que los trabajadores encuestados reciben capacitaciones en temas del sector acuícola que ayudan a su desempeño dentro de área de trabajo, ayudando a desarrollar habilidades y destrezas de cada uno de los trabajadores, en lo cual se manifiesta que sigan las capacitaciones constantemente ya que les ayuda en temas personales creando una cultura de conocimientos y de aprendizaje.
- También se pudo determinar que la producción no es la que se espera, puesto que aquí no se desarrolla un plan de producción para seguir una secuela y determinar las funciones establecidas al personal.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 CONCLUSIONES

En conclusión se ha podido determinar que la empresa Langostin era EXAPAL SRL se debe manejar un mejor orden en temas de capacitación ya que se debe priorizar temas que necesitan saber porque son muy delicados en manejar, se manifiestan que las capacitaciones sean más constantes.

Se concluye que no se toma en cuenta tema específicos para la capacitación, ya que los trabajadores manifiestan que se debería capacitar en temas más importantes como son: Higiene y Saneamiento, seguridad en trabajo y manuales de buenas prácticas acuícolas.

También pude concluir que la producción no es la que se espera, ya que no se maneja una cadena productiva para llegar al punto final de la producción.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa Langostinera una retroalimentación en el área de producción, fortaleciéndolas con una adecuada capacitación, para obtener un mayor grado de producción, logrando así alcanzar la rentabilidad esperada en el mercado alcanzando los objetivos y/o metas que se han planteado.

Se recomienda al gerente poner más énfasis en los temas de capacitación si se quiere llegar a un grado mayor de producción, ya que debe de impartir de su misma persona, ya que tiene la potestad de hacerlo.

También se recomienda medir de manera continua el desempeño de los trabajadores, brindándoles la motivación adecuada para que puedan

alcanzar los objetivos propuestos, esto nos permite posesionarnos dentro del mercado ya que si tenemos un mejor producto, todos nuestros clientes estarán satisfechos y mejorara los ingresos por pedidos.

Aspectos complementarios.

La problemática en estudio de esta investigación es: ¿En qué grado de capacitación y producción se encuentra la empresa Langostinera EXAPAL SRL?

En el competitivo mundo empresarial de hoy en día, el éxito depende cada vez más de una gestión eficaz de los trabajadores. La calidad de los empleados de la empresa, el entusiasmo y la satisfacción que tengan con sus trabajos, y el que consideren que el trato que reciben es justo; ayudará de manera importante en la producción de una empresa, es por ello que una adecuada capacitación influirá de manera directa en la producción de las empresas, permitiéndoles realizar una mejor trabajo que reflejen en un mejor producto, manteniendo satisfecho a los clientes.

Langostinera EXAPAL SRL, para que siga con su crecimiento como empresa debe medir constantemente el desempeño de cada trabajador. La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Esta estrategia es útil para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización, es por ello que se recomiendan tomar en cuenta los siguientes factores:

Factores que intervienen en el desempeño laboral

- **Adecuación / ambiente de trabajo:** es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestras labores correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.
- **Establecimiento de objetivos:** el establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador pero también viables.
- **Reconocimiento del trabajo:** el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce, esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado.
- **La participación del empleado:** si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y

también se encuentra que forma parte de la empresa. Además quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.

- **La formación y desarrollo profesional:** los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto.

Según los resultados obtenidos, se puede determinar que los empleados tienen un alto espíritu de superación ya que desean desarrollar mejor su trabajo, si la empresa tiene mejor producción más altas serán las utilidades.

¿Cómo motivar al personal?

- 1. Utiliza un programa de compensación como incentivo para empleados.** En lugar de aumentar los salarios (lo que ningún jefe quiere oír), inicia un programa de compensación como incentivo para empleados, como un "plan de propiedad de acciones para empleados". De esta forma, cuando a la empresa le vaya bien, todos los empleados se beneficiarán, desde el Gerente General hasta los trabajadores del Producción. Ellos querrán obtener beneficios; por lo tanto, estarán motivados para hacer su trabajo y lograr dicho objetivo. En ese momento, pensarán en el pago sin importar si a la empresa le fue mejor o no; de este modo, su éxito también los

afectará.

2. Ayúdalos a comprender por qué su trabajo es importante. Se supone que la compañía fue creada por una razón más importante que solo obtener un pago. Tal vez los cargos más altos consideren esto, pero para los empleados, es la rutina de todos los días.; es decir, trabajo, trabajo y más trabajo. Asegúrate de que comprendan cómo su trabajo ayuda a la compañía a alcanzar sus objetivos finales y cuán valioso es.

3. Mantén el ambiente laboral feliz, limpio y divertido. Imagina a un grupo de personas que trabajan en un campo donde tan solo se escucha el ruido de las aves, en donde no hay más nada que ver, ¿Cuán felices estarán? No mucho. Asegúrate de que asistir al trabajo sea divertido para mantenerlos motivados, aquí te daremos algunas ideas:

- Crea una rutina de menú variado, ya que los trabajadores prácticamente viven allí, para que se cree el ambiente de familiarización y no vean que siempre es lo mismo
- Asegúrate de que todo el equipo funcione para que sea fácil culminar el trabajo.
- Organiza actividades internas, como juegos y actividades que les permitan conocerse para mantenerlos animados.

4. Empieza el día con una charla en equipo. Todo equipo deportivo se reúne en los vestidores para recibir una charla motivacional, ya

que los ayuda a enfocarse y centrarse en lo que necesitan hacer. Tomarte 10 o 15 minutos todas las mañanas para decirle a tu equipo lo bien que lo están haciendo y lo que deben hacer hoy para que les vaya incluso “mejor” no solo los motivará en su trabajo, sino que también se sentirán apreciados.

- 5. Hazlos participar en la toma de decisiones.** Las compañías toman muchas decisiones cada día. Por lo general, estas se toman sin siquiera conversar con los empleados y, en ocasiones, sin siquiera comunicarles los cambios. Esto hace que se sientan increíblemente apartados y menospreciados, así que evita esto haciendo que participen en el proceso. Ellos pueden ofrecer ideas y brindar posibles soluciones (y algunas podrían ser “muy” buenas), y puedes aceptarlas o rechazarlas.
- 6. Capacita a cada persona para que cumpla su trabajo.** Cuando un miembro del equipo se siente incompetente o inseguro en relación a su rendimiento en el trabajo, este último se ve perjudicado. Ellos ya no se esfuerzan tanto ya que no están felices. Evítalo asegurándote de que estén capacitados para realizar su trabajo. Organízales talleres, seminarios y capacitaciones para mantenerlos en el camino correcto.
- 7. Elógielos.** Todos desean saber cómo lo están haciendo y todos “realmente” desean que los elogien. Toma un minuto de su día (de forma regular) para decirles “¡Sigán así!”. Esto hace que los

empleados sepan que estás consciente del trabajo que hacen (dándoles un sentido de responsabilidad) y hace que se sientan orgullosos de sí mismos (manteniéndolos motivados).

- Hazlo en frente de todos. Esto tiene diversos efectos: hace que la persona se sienta el mejor, que los demás deseen el mismo elogio, y que aquellos que ya recibieron ese elogio recuerden ese momento y se sientan más animados.

8. Continúa brindándoles una retroalimentación. Ya sea positiva o negativa, los empleados necesitan saber cómo están haciendo su trabajo y si van en buen camino. Una estructura les permite estar tranquilos. Gracias a la retroalimentación, ellos saben exactamente lo que se espera de ellos y en qué áreas pueden mejorar. Esto también hace que tú estés más feliz, ¡ya que permite que tu visión se difunda!

- Asegúrate de que la retroalimentación sea personal. No digas cuán grandioso es un empleado en frente de aquellos a los que no has elogiado, y lo opuesto es incluso más importante: no reproches a nadie en frente de los demás. De lo contrario, tus empleados estarán desanimados, desmotivados y se sentirán terrible.

Referencias Bibliográficas:

1. Canessa, F. F. (2008). Capacitación laboral en Chile y su oportunidad de desarrollo. Chile.
2. Cárdenas, A. (2010). Factores que determinan la competitividad. Lima.
3. Chiavenato, I. (2000). Administración del Recurso Humano. Mexico: Octava Edición.
4. Cruz, V. M. (2005). Propuesta de un modelo de capacitación basado en competencia para las MYPES de sector hotelero. Mexico.
5. Gallo, G. M. (2012). Eficacia de los cuatro sistemas de capacitación sobre el desempeño laboral de los trabajadores. Lima.
6. Jimenez, F. (2013). Capacitacion en las organizaciones. Ayacucho.
7. Kolpelman. (1998). Fases en el proceso de capacitación. EE.UU.
8. Morón, E. (2005). Competitividad en las MYPES. Perú.
9. O'Donnell, K. &. (2004). Competitividad en la empresas. 245.
10. Ordaz, C. (2006). Importancia de la detección de necesidades de un programa de capacitación para una empresa de servicios. Mexico.
11. Reta, O. (2008). competitividad en las empresas. Argentina.
12. Siliceo, A. (2006). Capacitación y desarrollo del personal. Limusa.
13. Sutton, C. (2007). Capacitación de personal. Argentina.
14. Villatoro, r. P. (2005). Planeación estratégica de la Capacitación. Mexico.
15. Quispe Y. (2012). Clima laboral y su influencia en la productividad de la microempresa. Paracas.
16. Echavarría Sánchez, A. &. (2011). Alternativas de financiamiento para las pequeñas y medianas empresas mexicanas. Guadalajara: Universidad Autónoma de Tamaulipas (México).
17. Vizacarra, N 2009).Capacitación n las MYPEs.
18. Billikopf Encina, G. (2006). Capacitación de personal. Administración laboral

19. Porter, M. (1998). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Buenos Aires: McGraw Hill.
20. Aráoz, M. (22 de Febrero de 2016). Las MYPES podrán ser constituidas en tres días con la nueva ley MYPE. *Diario Gestión*.
21. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2007). *Programa de estadísticas y estudios laborales (PEEL)*. Lima, Perú: Dirección de la Micro y Pequeña Empresa.
22. Okpara, J. & Wynn, P. (2007). *Concepto de las MYPES*.
23. Martínez-Ruiz, M. (2007). Efectos de la motivación y de la experiencia del empresario emprendedor en el crecimiento de la empresa de reciente creación.
24. Abad Gonzales, Víctor (2008) *Constitución de PYMES*. Lima. Editorial San Marcos.
25. Okpara y Wynn (2007). *Determinantes de las restricciones para el crecimiento de los pequeños negocios*.
26. Sosa, M. (2007). *La capacitación como modelo de perfeccionamiento profesional*.
27. Chacaltana J. *Capacitación laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano*. 2005. [citada 2011 Oct. 12]. Disponible en: <http://www.consortio.org/CIES/html/pdfs/pm0324.pdf>
28. S/a. *Sistemas de producción*. Disponible en: <http://ocw.uc3m.es/economia-financiera-y-contabilidad/economia-de-la-empresa/material-de-clase-1/SistemasProduccion.pdf>
29. PROINVERSIÓN. (2004) *Guía de inversiones en el Sector Acuicultura*. Primera edición. Lima. Disponible en: <http://190.187.112.90/promamazonia/SBiocomercio/Upload/Lineas/Documentos/321.pdf?cv=1>
30. Wikipedia: [https://es.wikipedia.org/wiki/Producci%C3%B3n_\(econom%C3%ADa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Producci%C3%B3n_(econom%C3%ADa))

ANEXOS

ANEXO N°
01

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	Actividades	TIEMPO (Semanas)																	
		ABRIL					MAYO					JUNIO				JULIO			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	Planteamiento del problema, objetivos y justificación	x	x																
2	Construcción del marco teórico, conceptual.			x	x	x	x												
3	Formulación de hipótesis y marco metodológico							x	x										
4	Elaboración y prueba de instrumentos.									x									
5	Aplicación de encuestas.										x								
6	Tabulación de los datos (encuestas).											x							
7	Análisis de resultados												x						
8	Formulación de conclusiones y recomendaciones													x					
9	Redacción del informe																x		
10	Presentación del informe																	x	
11	Sustentación del informe del proyecto																	x	

Anexo N° 02

➤ **Presupuesto**

PRESUPUESTO DE GASTOS GENERALES			
BIENES			
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Resaltador	1	3,00	3,00
Lapicero	2	1,00	2,00
Corrector	1	1,00	1,00
SERVICIOS			
Movilidad	6	1.50	9,00
Fotocopias	30	0.10	3,00
Impresiones (encuesta)	30	0.05	1,50
Asesoramiento		300,00	300,00
Impresiones (Copias Tesis)	292	0,30	87,60
Empastado de la tesis	1	35,00	35,00
CD'S	1	3.00	3.00
TOTAL			445.10

Anexo N° 03

➤ Modelo de Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Langostinera EXAPAL SRL

Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Langostinera Exapal SRL

DE LA CAPACITACION

1. ¿Recibiste capacitación al momento de ingresar a la empresa?
SI () NO ()
2. ¿Crees necesaria la capacitación en tu área de trabajo?
SI () NO ()
3. ¿La empresa brinda de manera constante programas y/o cursos de capacitación?
SI () NO ()
4. ¿Cada capacitación brindada dentro de la empresa logra transmitir al personal los conocimientos necesarios acerca de los temas realizados?
SI () NO ()
5. ¿A logrado usted satisfacer sus necesidades de aprendizaje al recibir dicha capacitación?
SI () NO ()
6. ¿Los conocimientos recibidos te dan seguridad para realizar tu trabajo?
SI () NO ()
7. Para mejorar su desempeño en sus funciones, ¿Es necesario impulsar el desarrollo de cursos y/o programas de capacitación?
SI () NO ()
8. ¿Considera que su centro de trabajo lo ayuda a desarrollarse dentro de su área de trabajo?
SI () NO ()
9. ¿Se le reconoce con algún incentivo su buen desarrollo en el área que labora?
SI () NO ()
10. ¿Te han impartido cursos de capacitación relevante e importante en tu área de trabajo?
SI () NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACION

DE LA PRODUCCION

Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Langostinera Exapal SRL

DE LA PRODUCCION

¿Las actividades de producción son planeadas permanentemente?

SI () NO ()

¿Conoce la existencia de un plan para realizar la producción?

SI () NO ()

¿Cuenta con todas sus herramientas para realizar su trabajo?

SI () NO ()

¿Se tienen medios de control en los procesos?

SI () NO ()

¿El producto se apega a las especificaciones del cliente?

SI () NO ()

The image shows three distinct signatures and stamps in blue ink. The first is a stylized signature on the left. The second is a signature in the middle. The third is a signature on the right with a rectangular stamp underneath it containing the text 'Federación Obrera de la Industria de Langostineros' and 'C.I.B. 75222'.

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo N° 05

➤ Fotografías aplicando la encuesta



