

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Escuela de Psicología Laboral y Organizacional

**Tema: Incidencia de la Capacitación a los Trabajadores de la
Construcción en el Mejoramiento de sus Oportunidades Laborales**

**Proyecto de graduación previo a
la obtención del título de:**

**Psicólogo Laboral y
Organizacional**

Autor: Santiago Céleri Ordóñez

Directora: Psc. María Isabel Arteaga

CUENCA – ECUADOR

2012

DEDICATORIA

A todas las personas que han influenciado en este trabajo, que de una u otra manera han aportado con la investigación. Me refiero a las personas que trabajan en la universidad, a quienes fueron beneficiados con la investigación y a los estudiantes que necesiten un ejemplo y encuentren utilidad en esta tesis.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por la preocupación y el gran apoyo que me han ofrecido a lo largo de los años.

Quiero agradecer a todos los catedráticos de la Escuela de Psicología Laboral y Organizacional que aportaron con sus conocimientos a mi formación profesional.

De manera muy especial a la Psc. María Isabel Arteaga por todo el apoyo en la guía de ésta tesis y la amistad brindada.

También quiero agradecer a todas las personas que de una u otra manera hicieron posible el desarrollo de la investigación: Ing. Miriam Briones, al Psc. Carlos González, al Arq. Pablo Cordero y a quienes corresponda.

RESUMEN

La Incidencia de la Capacitación a los Trabajadores de la Construcción en el Mejoramiento de sus Oportunidades Laborales surge ante la oportunidad proveniente de la Ilustre Municipalidad de Cuenca quien desarrollo el proyecto, siendo la Universidad del Azuay el organismo ejecutor. Se desarrolla la identificación de las mejoras en las oportunidades laborales de los obreros capacitados. Identificación de la magnitud de las acciones realizadas por la unidad ejecutora comprobando el cumplimiento de objetivos a través del diseño y aplicación de herramientas investigativas, levantamiento de información, comparación, tabulación, análisis, identificación e interpretación de la información.

ABSTRACT

The impact of the Training of Construction Workers in the Improvement of their Labor Opportunities rises from the opportunity given by the Illustrious Municipality of Cuenca, which developed this project that was executed by the Universidad del Azuay. The improvements in the labor opportunities for the trained workers were identified. The magnitude of the actions performed by the execution unit was identified, demonstrating the accomplishment of the goals through the design and application of research tools, data gathering and contrast, tabular reports, analysis, identification and interpretation of the information.




Translated by,
Diana Lee Rodas

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	4
I. Generalidades	
1. Antecedentes	5
2. Universidad del Azuay	6
3. Ilustre Municipio de Cuenca	6
4. Objetivos del proyecto	7
II. Incidencia de Capacitación	
1. Marco Teórico.	
1.1 Introducción	8
1.2 Que es la Incidencia de la Capacitación	8
1.3 Objetivos de la Incidencia de la Capacitación	11
1.4 Conclusión	13

2. Diagnosticar la inserción laboral de los obreros antes de la capacitación mediante la aplicación de herramientas investigativas.

2.1 Que es inserción laboral	14
2.2 Que es estabilidad laboral	15
2.3 Que es competitividad	16
2.4 Características de la estabilidad laboral	17
2.4 Herramientas para evaluar inserción	18

3. Determinar la cantidad de trabajo que desempeñan los obreros luego de la recibir la capacitación.

3.1 Que es desarrollo en el trabajo	19
3.2 Que es capacitación	21
3.3 Características de la capacitación	22
3.4 Carga laboral	24
3.5 Satisfacción laboral	25

4. Definir los factores más influyentes en el incremento del nivel de desempeño laboral de las personas capacitadas y el éxito del proyecto por medio del análisis de los resultados de las herramientas aplicadas.

4.1 Qué es análisis de datos	26
4.2 Qué es un estudio comparativo	26

4.3 Brechas	27
4.4 Manejo de resultados	27
III. Resultados Obtenidos	
1. Primeros resultados “Encuestas”	30
2. Análisis de datos “Entrevistas”	41
Conclusiones Generales	62
Recomendaciones	63
BIBLIOGRAFIA	64
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

En el campo laboral se desempeñan diferentes funciones con un objetivo ya sea común o individual que son realizadas de la manera que resulte mas conveniente a fin de lograr dicho objetivo, ante lo cual se disponen recursos, insumos, trabajo humano etc.

En este intento por conseguir el objetivo de cualquier trabajo es de mucha importancia la productividad que se genera en la interrelación de varios factores, es por eso que la correcta funcionalidad de esa interrelación determinará la factibilidad de conseguir el o los objetivos, lo que se traduce en mejoramiento del desempeño de las personas.

En el caso de los obreros de la construcción se ha identificado gran cantidad de personas con un grado de productividad poco adecuado para los requisitos generales en la ciudad de Cuenca, lo que quiere decir que se produce la falta de empleo para este sector. Es por eso que el Ilustre Municipio de Cuenca y la Universidad del Azuay trabajaron en conjunto para desarrollar las potencialidades de las personas que se encontraban en esta situación.

La universidad del Azuay capacitó a los obreros con métodos muy adecuados a fin de desarrollar las potencialidades y brindarles así una mayor posibilidad de trabajar en la construcción.

Se establece una guía a través de sustentos teóricos que validan la investigación y le dan forma, pudiendo así describir las diferentes partes de la misma, así como su importancia, por ejemplo la necesidad de medir el desempeño, el uso adecuado de las variables y los términos del desempeño que se toman en cuenta a fin de mostrar de la mejor manera la utilidad del proyecto de capacitación aplicado en la Universidad del Azuay.

Se aplican las herramientas determinadas con el marco teórico y se obtienen los datos que serían objeto de análisis a través de diferentes técnicas estadísticas, para así poder comparar los resultados y poder interpretarlos de la manera mas adecuada a fin de describir el cumplimiento o no de los objetivos del modo más lógico y tangible posible; mostrando así los resultados obtenidos en la investigación y su concordancia con lo planteado con anterioridad.

Título del proyecto

“Incidencia de la Capacitación a los Trabajadores de la Construcción en el Mejoramiento de sus Oportunidades Laborales”

Nombre de la Institución

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

CARACTERIZACIÓN

I. Generalidades

1. Antecedentes

En base a los estudios realizados por la Universidad de Cuenca – PYDOS: diagnóstico del sector social septiembre 2008 y trabajadores eventuales, febrero del 2009, diariamente varios obreros buscan trabajo. El número de postulantes esta relacionado directamente con el día de la semana, así que los lunes son los días con mayor afluencia de postulantes, esto se debe a que los contratantes acuden mayormente los días lunes para plantear su obra, los días martes y miércoles se reduce a la mitad el número de postulantes, entre el jueves y el sábado el numero de jornaleros se reduce considerablemente acudiendo alrededor de 50 personas por día. De manera que los ciudadanos en busca de mejorar su calidad de vida con un nuevo empleo se enfrentan con la falta de experiencia para conseguir su actividad laboral. Al acceder a un sistema de capacitación por competencias se les proporcionará mayores oportunidades laborales y podrán mejorar sus ingresos, lo que se traduce en mejores condiciones de vida.

El diagnóstico realizado para la formulación de este programa muestra la siguiente información como referencia del INEC sobre empleo en el mes de septiembre de 2009, registra 13024 desocupados, correspondiente al 6.54% de la PEA (Población Económicamente Activa) del área urbana del cantón Cuenca, subempleados 77738 que corresponde al 39.03 % de la PEA.

Las personas en movilidad humana extranjeros que residen en Cuenca, se estiman en 2400

2. Universidad del Azuay

La estrategia de formación se encuentra a cargo de la Universidad del Azuay a partir del compromiso con la Ilustre Municipalidad de Cuenca, planteando acciones que reduzcan los obstáculos de acceso al mercado laboral especialmente en los sectores de atención prioritaria, enfocando el desarrollo humano a través de desarrollar las habilidades y destrezas de este grupo de la población por medio de la metodología “aprender haciendo”. Se pretende crear una base de datos mediante registros levantados a través de la página Web del programa municipal de empleo, vía telefónica, o personalmente, para que puedan acceder a procesos de capacitación acorde a sus necesidades hasta alcanzar la certificación por competencias.

3. Ilustre municipio de Cuenca

La participación del Ilustre Municipio de Cuenca, se fundamenta en realizar una obra de ayuda social a ciertos sectores considerados como de atención prioritaria, entre ellos los trabajadores de la construcción; por tal motivo ante una convocatoria del Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (CNCFP) la Ilustre Municipalidad decidió participar de éste concurso proponiendo el tema de mejoramiento de las capacidades laborales de los trabajadores de la construcción de nuestra ciudad, resultando acreedor de dicho financiamiento; para llevar a la práctica el proyecto se buscó la colaboración de la Universidad del Azuay.

La Ilustre Municipalidad de Cuenca indudablemente cuenta con la experiencia y propiedad para coordinar este tipo de proyectos por ser una entidad planificadora y gestora al servicio de la comunidad, cuenta con un equipo administrativo y técnico capacitado y experimentado, además de la participación de aliados estratégicos formalizados mediante convenios de cooperación interinstitucionales que garantizan la ejecución de las capacitaciones con entidades especializadas en el tema. Se justifica la necesidad de ejecución del programa porque el gobierno local busca proteger el empleo de los ciudadanos del cantón Cuenca en los ámbitos público, privado, empresarial para enfrentar la crisis económica a nivel mundial.

El estudio realizado por la Universidad de Cuenca – PYDOS, con el auspicio de la Ilustre Municipalidad de Cuenca, ha permitido visualizar la problemática de los

trabajadores eventuales localizados en espacios públicos que acogen diariamente a un contingente de personas que se encuentran en búsqueda activa de trabajo.

Se ubican diariamente alrededor de 280 trabajadores eventuales que esperan a que se acerquen los vehículos con empleadores en busca de trabajadores de la construcción, se negocia de manera directa y verbal para un tiempo entre un día y una semana, este método no toma en cuenta aspectos como capacitación, destrezas profesionales, experiencia, idoneidad para el trabajo y demás.

Con estos antecedentes el Ilustre Municipio de Cuenca en cooperación con la Universidad del Azuay propone un plan integral de capacitación por competencias que permita mejorar las posibilidades de inserción laboral de los trabajadores eventuales de la construcción. Este desarrollo de destrezas y habilidades generará el perfil necesario que mejore sus oportunidades laborales, para lo cual se cuenta con el compromiso de la Municipalidad a través de sus unidades ejecutoras y empresas municipales especializadas en la construcción de la obra civil.

4. Objetivos del proyecto de capacitación a los trabajadores de la construcción

Objetivo general del proyecto:

Buscar la inclusión general de los trabajadores desempleados de la construcción, a través de una capacitación permanente que mejore sus conocimientos, destrezas y capacidades laborales.

Los objetivos específicos de la capacitación son:

1. Mejorar las capacidades o habilidades laborales de las personas que han sido relegadas en el sector de la construcción.
2. Ampliar las oportunidades de trabajo que les permita mejorar sus ingresos económicos
3. Formación en valores y principios ciudadanos que les permita mejorar su calidad de vida
4. Que los capacitados del sector de la construcción cuenten con el apoyo del Programa Municipal de Empleo para la búsqueda de oportunidades de trabajo

II. Incidencia de Capacitación

1. Marco Teórico.

1.1 Introducción

En el mundo en que vivimos evaluamos todos los factores posibles siempre que podamos en función del desempeño, queremos saber cuales son los límites de las cosas que existen como objetos físicos o acciones planificadas. Por ejemplo después de la segunda guerra mundial se popularizó en las empresas el sistema de evaluación del desempeño siendo que la importancia de medir el rendimiento brinda una gran oportunidad de gestionar de mejor manera y más precisa el comportamiento deseado provocando una gran mejora en la producción de las empresas de ese tiempo. El hecho de medir un proceso o identificar los resultados es muy útil en cualquier ámbito en que se desee mejorar o simplemente conocer lo que sucede para así tener una referencia acerca del cumplimiento de los objetivos.

Cuando medimos algo estamos desglosando la información que nos es relevante para el asunto que nos interesa, es por eso que gracias a la medición podemos determinar lo que ocurre en determinada parte de la investigación con una visión sistémica que integra las partes en una totalidad para así definir los mejores resultados o los más útiles que permitan una gestión de calidad al entender los errores o fortalezas de determinada variable, tema o dato. (CHIAVENATO, 2000)

1.2 ¿Qué es la Incidencia de la Capacitación?

Incidencia de los resultados de la capacitación:

Se puede decir que la incidencia es una magnitud que cuantifica la dinámica de ocurrencia de un determinado evento en una población dada.

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos. El programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos:

1. Constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los trabajadores.

2. Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas del proyecto.

Además de estas dos cuestiones se debe constatar si las técnicas de capacitación son eficaces para alcanzar los objetivos propuestos. La evaluación de los resultados de la capacitación se puede hacer en tres niveles, a saber:

1. Evaluación a nivel del proyecto. En este nivel, la capacitación debe proporcionar resultados como:

- A) Aumento de la eficacia del proyecto en general.
- B) Mejora de la imagen de los gestores.
- C) Mejora en la relación entre los gestores y los capacitados.
- D) Apoyo del cambio y la innovación.
- E) Aumento de la eficiencia, entre otros.

2. Evaluación a nivel de recursos humanos. En este nivel la capacitación debe proporcionar resultados como:

- A) Reducción de la rotación del personal.
- B) Reducción del ausentismo en el trabajo.
- C) Aumento de la eficiencia individual de los trabajadores.
- D) Aumento de las habilidades de las personas.
- E) Aumento del conocimiento de las personas.
- F) Cambio de actitudes y conductas de las personas, etc.

3. Evaluación a nivel de las tareas y operaciones. En este nivel la capacitación debe proporcionar resultados como:

- A) Aumento de la productividad.
- B) Mejora de la calidad de los productos y servicios.
- C) Reducción del flujo de la producción.
- D) Mejora de la atención al cliente.
- E) Reducción del índice de accidentes.
- F) Reducción del índice de mantenimiento de máquinas, equipos, entre otros.

La incidencia de un programa de capacitación ayuda a tener en mente una pregunta fundamental: ¿Cuál es el objetivo? ¿En que medida se ha alcanzado el objetivo? Se propone cuatro niveles de resultados en la evaluación de la capacitación:

- **La reacción es la “prueba de la sonrisa” o la reacción del aprendiz.-** Mide la satisfacción de los participantes en la experiencia de la capacitación. Si el facilitador atrajo la atención del grupo, si al participante le gustaron los ejercicios, si el aula era cómoda y si recomendaría a otros.

- **Lo aprendido.-** Evalúa la capacitación en cuanto se refiere al grado de aprendizaje y si el participante adquirió nuevas habilidades y conocimientos y si sus actitudes y comportamientos cambiaron como resultado de su aplicación.

- **El desempeño.-** Evalúa el efecto en el trabajo derivado de las nuevas habilidades aprendidas y de la adopción de nuevas actitudes que modifican el comportamiento. Los cambios de comportamiento se deben evaluar por medio de la observación, la evaluación 360° o las investigaciones de los colaboradores. Si no hay cambios conductuales entonces la capacitación no funcionó.

- **El resultado.-** Se trata de medir los efectos de la capacitación en los resultados de la organización como mejoras esperadas aplicándose únicamente en el ámbito laboral u organizacional debido a que su medición se facilita en este ambiente y produce confiabilidad al contrario de trabajos en los que se necesite de una evaluación individual más especializada. (CHIAVENATO 2000)

Evaluación de la capacitación

Existen dos orientaciones básicas interrelacionadas respecto a la evaluación de la capacitación del personal encargado de la logística:

1. Determinar si ha comprendido la información necesaria para desempeñar sus responsabilidades
2. Establecer si los métodos, contenidos informativos y horarios utilizados son apropiados para transmitir las habilidades requeridas.

A fin de evaluar los niveles de conocimiento del personal y la efectividad de los métodos de capacitación es necesario instrumentar programas de evaluación continua durante la capacitación y, de ser posible, poner en práctica cualquier medida correctiva antes de empezar a cumplir con sus responsabilidades. La evaluación continua es especialmente importante cuando se utilizan métodos de capacitación en cascada. Cuando se han programado múltiples sesiones de capacitación, la retroalimentación sobre la pertinencia y la cobertura de los métodos utilizados puede ayudar a su mejora a lo largo del programa en su conjunto.

Si se determina que es necesaria una mayor capacitación, la programación de sesiones adicionales puede ser la única respuesta para los oficiales de mayor jerarquía. Para los oficiales con menor responsabilidad, la mejor solución en términos

de costo-efectividad puede consistir en una breve sesión informativa. Por lo menos, las evaluaciones suministrarán las bases para mejorar las actividades de capacitación. (NEILSON)

1.3 Objetivos de la Incidencia de la Capacitación

La capacitación, considerada como la operacionalización de estrategias de formación y desarrollo del capital humano, tiene las características propias de un sistema, por lo que cuando se nos plantean preguntas como: ¿Fue buena la capacitación?, ¿Qué efectos tuvo la capacitación?, ¿Se logró recuperar lo invertido?, debiéramos responder con otras preguntas: ¿Qué se esperaba de la capacitación?, ¿Qué necesidades particulares se buscaba satisfacer?, ¿Las necesidades estaban asociadas directamente con indicadores de gestión o de resultados? Con esto quiero precisar que hablar de “Evaluación de la Capacitación”, o más aún, de “Evaluación de Impacto de la Capacitación”, no es algo simple, que se pueda tratar livianamente y que pueda emerger como un requerimiento en cualquier momento, ya que es un proceso que involucra a todo el sistema de gestión de la capacitación, con sus políticas, objetivos, estrategias, planes, programas, resultados, etc.

Para introducirnos en el tema, es pertinente indicar que este proceso de evaluación puede diferenciarse, en lo general, según sus fines:

- 1) Determinar la efectividad de las acciones de capacitación, para establecer si ésta ha sido beneficiosa para los trabajadores, y
- 2) Determinar la eficiencia de las acciones de capacitación, para establecer si la inversión realizada es social y financieramente rentable. (ALLES 2003)

En no pocas oportunidades es posible observar que cuando se intenta evaluar el resultado de la capacitación, nos encontramos con que, o faltan elementos o información relevante, o la acción formativa no responde a necesidades y objetivos determinados, o simplemente se desea saber si lo hecho tiene algún grado de calidad y/o de efectividad. En otras ocasiones, simplemente evaluamos por medio de la cuantificación de cursos realizados y personas capacitadas, asociado tal vez, al porcentaje de utilización de la franquicia tributaria o presupuesto asignado.

A continuación, se describen algunos aspectos fundamentales para el éxito de éstas intervenciones

La orientación experimental busca establecer la relación causa – efecto (capacitación – resultados), considerando un grupo experimental (al que se le aplica la capacitación), y un grupo control (al que no se le aplica dicha variable). Esta orientación permite determinar en que medida la capacitación mejoró (o empeoró) el desempeño, los resultados financieros, la gestión u otro indicador definido previamente, y de esta forma se aísla en gran medida el efecto de otras variables en los resultados, y que son ajenas a la capacitación. Para realizar una evaluación con esta orientación, se han de considerar una serie de aspectos en su implementación:

- Seleccionar indicadores de resultado o impacto.
- Incorporar la dimensión temporal.
- Seleccionar los grupos de control y experimental.
- Recolectar información previa a la capacitación, asociada a los indicadores.

Después de realizada la capacitación, se deben considerar los siguientes aspectos:

- Recolectar información de resultados posterior a la capacitación.
- Efectuar análisis estadístico, según tipos de indicadores y variables asociadas.
- Determinar resultados. (TAPIA)

Quizás el principal inconveniente de esta orientación metodológica está dado por la necesidad de separar a las personas en dos grupos, lo que puede demorar la aplicación de una estrategia global de capacitación. A pesar de todo, es una metodología aplicable y cuyos resultados poseen un alto grado de validez y confiabilidad.

La orientación operacional: Considera aspectos propios de la gestión organizacional, en lo referido a un sistema, en que se determinan los niveles de logro según los diferentes aspectos considerados en él. Un modelo que está bastante difundido y que se asocia con esta orientación es en el que se consideran cuatro niveles de evaluación, cada uno relacionado con ciertos elementos del proceso integral de la capacitación, a saber:

1. NIVEL I, de Reacción o satisfacción, que da respuesta a la pregunta: “¿Le gustó la actividad a los participantes?”, y que busca determinar en qué medida los participantes valoraron la acción capacitadora.

2. NIVEL II, Aprendizaje, que da respuesta a la pregunta: “¿Desarrollaron los objetivos los participantes en la acción de capacitación?”, siendo su propósito el determinar el grado en que los participantes han logrado los objetivos de aprendizaje establecidos para la acción de capacitación.

3. NIVEL III, Aplicación o transferencia, que da respuesta a la pregunta: “¿Están los participantes utilizando en su trabajo las competencias desarrolladas?”, cuya finalidad es determinar si los participantes han transferido a su trabajo las habilidades y el conocimiento adquirido en una actividad de capacitación, identificando además, aquellas variables que pudiesen haber afectado el resultado.

4. NIVEL IV, Resultados, que da respuesta a la pregunta: “¿Cuál es el impacto operacional?”, cuyo propósito es determinar el impacto operacional que ha producido una acción de capacitación; si el impacto puede expresarse en indicadores monetarios, se puede identificar el retorno sobre la inversión.

Finalmente y a modo de conclusión, si su proyecto quiere determinar si es necesario realizar la evaluación de impacto de capacitación y orientar efectivamente su aplicación, sería importante resolver las siguientes interrogantes:

PREGUNTAS ESTRATÉGICAS:

- ¿Qué necesidad(es) del proyecto o de desempeño está(n) vinculada(s) a la capacitación?
- ¿Quién es el cliente de esta capacitación? (quién tiene la necesidad)
- ¿Existe una definición operacional de indicadores de gestión y/o de resultados asociados a las necesidades?
- ¿Qué condiciones del ambiente de trabajo dificultarán la transferencia de habilidades, desde la capacitación hacia el trabajo?
- ¿Cuáles son los costos y beneficios de evaluar la capacitación?

PREGUNTAS METODOLÓGICAS:

- ¿Cuáles son los objetivos de la evaluación?
- ¿Cuáles son los resultados esperados de la capacitación?
- ¿Qué fuentes de información se prefieren y/o están disponibles?
- ¿Qué métodos de recolección de datos debieran utilizarse?
- ¿Cuánto tiempo se ha de esperar antes de medir los resultados?
- ¿Qué diseño sería el más efectivo? (TAPIA)

1.4 Conclusión

Se entiende que la incidencia de la capacitación es un proceso investigativo que supone un análisis estadístico de recolección de datos sobre temas precisos que intervienen en una capacitación por lo tanto se maneja con términos científicos y

aplicando valores a las variables de la investigación para definir los resultados que se validarán con los objetivos esperados. Dentro de la incidencia de la capacitación existen varios enfoques a considerar el momento de buscar los datos y referencias ya que se puede investigar cuestiones irrelevantes para los objetivos planteados, por lo que se determina los límites de la investigación al análisis de los datos que mantienen una libertad y aplicabilidad abierta porque de otra manera se provocaría una aplicación de evaluación que no corresponde o resultaría infructuosa.

2. Diagnóstico de la inserción laboral de los obreros antes de la capacitación mediante la aplicación de herramientas investigativas.

2.1 Que es inserción laboral

Para entender la inserción laboral es necesario comprender que existen características del ser humano que lo motivan a trabajar, precisamente por esto mencionamos la pirámide de necesidades de Maslow y su relación con el trabajo: el trabajo puede considerarse como cualquier actividad, desde diferentes perspectivas. Abraham Maslow elaboro la teoría del siguiente gráfico:

Pirámide de Necesidades de Maslow



Marta Alicia Alles (ALLES 2003)

Un ser humano necesita en primera instancia satisfacer sus necesidades básicas, como la comida y la vivienda.

Hasta aquí, las necesidades se cubren a partir de las compensaciones laborales, pero no terminan allí. A partir de tener las mínimas necesidades cubiertas, las personas requieren más de su trabajo.

De abajo hacia arriba, sentido de pertenencia, a la organización, al grupo. Sentirse querido y aceptado.

La estima: sentirse respetado, sentir el desafío de lograr sus objetivos, y por último y no menos importante, una persona necesita desarrollar su potencial. Esto implica satisfacer las necesidades de su propia actuación, sentirse realizado poniendo en práctica sus capacidades. (ALLES 2003)

Se denomina inserción laboral al proceso en el que una persona que se encuentra desempleada pasa a ser empleada o a trabajar de manera que se demuestre su capacidad de desarrollar su potencial y cumpliendo así con la mayoría de las necesidades explicadas anteriormente, siendo que representa cierta seguridad para su familia y su futuro también es capaz de contribuir con la sociedad a su desarrollo a través de su esfuerzo e involucrándose con otras personas en lo que se podría llamar trabajo en equipo con una visión sistémica teniendo en cuenta que cada individuo es parte de la sociedad.

El desempleo es un problema macroeconómico que afecta a las personas de manera más directa. Por este motivo, es necesaria una comprensión del mercado laboral. Se debe reconocer que su análisis es uno de los temas más complejos dentro de la economía. El empleo es un medio para que las personas obtengan ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades materiales básicas. También constituye una necesidad básica en sí misma, en tanto que proporciona al ser humano una sensación de reconocimiento y utilidad en la sociedad. Una inserción inadecuada en el mercado laboral o una baja remuneración son determinantes importantes de la pobreza y de la concentración del ingreso en los países en desarrollo. (ROBBINS, 2009)

2.2 Que es estabilidad laboral

Muy a menudo se puede encontrar casos en los que se busca empleo y se busca empleados sin embargo no se llega a un contrato por causas como la falta de capacitación de los trabajadores que aplican para un cargo, esto provoca desempleo que para el obrero se visualizaría como una insensibilidad, sin embargo lo recomendable para los seleccionadores es que se busque al mejor candidato o por lo

menos a quien cumpla con los requisitos básicos, no obstante puede resultar desilusionador para quien aplica a un trabajo sin saber que no cumple los requisitos. La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

Es necesario comprender que estabilidad no se refiere únicamente a la permanencia en un lugar de trabajo específico, mas bien se refiere a las oportunidades que se logran para poder contar con la seguridad de tener un trabajo adecuado y para eso es importante mencionar los temas a continuación.

2.3 Que es competitividad

Respecto a las condiciones de empleabilidad, ésta se refiere al ambiente que entrega una empresa u organización para que los trabajadores desarrollen adecuadamente su trabajo. Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración de una empresa debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

Dentro de las condiciones de empleabilidad, se encuentra otorgar capacitaciones, incentivos, un ambiente laboral adecuado, condiciones estructurales acomodadas, entre otros puntos, temas que efectivamente son importantes a la hora de evaluar un

trabajo o de evaluar la producción que están llevando a cabo los individuos dentro de una organización.

Empleabilidad es la posibilidad de conseguir un nuevo empleo. Las personas son más o menos empleables, tienen una empleabilidad alta o baja y esta podrá medirse en meses u otra cantidad de tiempo. Existen cuatro pilares de la empleabilidad: las competencias duras o derivadas del conocimiento, las competencias blandas que pueden ser sujeto de entrenamiento y la actitud hacia la búsqueda de empleo.

La competitividad es una palabra utilizada del marketing que se refiere a la capacidad que tiene una organización para sobrevivir y tener rentabilidad ante un sector que puede ser gestionado por la o las organizaciones que se dedican a cumplir con la misma satisfacción de necesidades. En el correspondiente a las personas se define competitiva a la persona que es competente para realizar alguna tarea, sobre todo en el mundo laboral se define como competente a quien posee las competencias necesarias para cumplir con las funciones requeridas, es por eso que la competitividad es importante para buscar una estabilidad laboral. (ROBBINS, 2009)

Se conoce como método muy utilizado la capacitación para gestionar las competencias de la persona y así complementar los requisitos que se espera que se cumplan de su parte para la organización o lugar de trabajo

2.4 Características de la estabilidad laboral

El concepto de estabilidad proviene de la cualidad de estable que en la primera acepción del Diccionario de la Lengua Española alude a lo que “se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer”; encontramos que en el ámbito laboral estabilidad consiste en el derecho de un trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias:

- 1) En la estabilidad absoluta los derechos del trabajador se mantienen pues si es despedido sin justa causa debe remunerársele hasta que le corresponda los derechos de jubilación; en la estabilidad relativa se indemniza en función a los años de servicios prestados por el trabajador.
- 2) En la estabilidad relativa se crea un derecho durante la prestación, en la estabilidad absoluta el derecho persiste luego de la prestación.

- 3) La estabilidad relativa presenta un carácter personal, en tanto la absoluta acompaña a las profesiones u oficios que han conquistado esta especie de privilegio laboral. (ROBBINS, 2009)

2.5 Herramientas para evaluar inserción

Métodos de investigación.- Muchas veces se cree que un nuevo sistema de trabajo aplicado mejorara definitivamente la productividad sin embargo la única manera de estar seguros de que una capacitación cumple su propósito es realizar un estudio de investigación. La conducción de un estudio para determinar la efectividad de una capacitación requiere del conocimiento de metodología de la investigación. La investigación es el fundamento tanto de la práctica como de la ciencia organizacional y esta es una ciencia porque los métodos que se usan para expandir el conocimiento de los fenómenos organizacionales son científicos, esto significa que reúne datos o información de manera sistémica para resolver preguntas de interés como: ¿Funciona el programa de capacitación? Con el mismo ejemplo de la capacitación en términos de investigación se podría dividir a dos grupos para analizar los efectos de la misma, por ejemplo un grupo experimental y otro de control al que no se aplique la capacitación con la finalidad de evaluar los resultados, diferenciarlos con un punto de referencia que marque una brecha entre los resultados que se deberían principalmente a la eficiencia de la capacitación aplicada que muchas veces puede verse muy bien en teoría pero en práctica puede desmerecer sus objetivos. Aunque no siempre se puede estar seguros de porque ocurrieron esos cambios, pero con un diseño apropiado de investigación se eliminan tales problemas (SPECTOR 2002)

Preguntas de investigación.- Los estudios de investigación siempre empiezan con un cuestionario y en esas preguntas atacan lo que se supone es el problema ya sea de manera directa o indirecta, de ahí se derivan los tipos de preguntas. Por ejemplo una pregunta directa sería así: ¿Qué causa que las personas les guste o no su trabajo? El problema con esas preguntas es que no son lo suficientemente específicas para proporcionar la base de estudio, se podrían estudiar muchos factores para que a alguien le guste o no su trabajo. Para que sea útil el estudio será mejor concretar con exactitud lo que se está estudiando por ejemplo: ¿afecta la paga en el grado en que las personas disfrutan su trabajo? Siendo así es más posible plantear y comprobar una hipótesis que es una predicción de los resultados que se obtendrán al final de la investigación; en este punto es importante señalar la trascendencia de las variables,

que son atributos o características de las personas o de las cosas que toman diferentes valores, que existen y son elementos básicos para una investigación; cada aspecto colocado en cada variable se cuantifica de manera que se pueden aplicar métodos estadísticos. Existen variables dependientes que se evalúan como resultados e independientes manipuladas por el investigador, por ejemplo la variable independiente sería la diferencia de dos grupos en el que se capacita a un grupo y al otro no, la variable dependiente sería el desempeño de cada grupo ya que éste no está manipulado por el investigador, simplemente se evalúa. (SCHULTZ 1998)

Diseños de encuesta.- Una encuesta utiliza un diseño que consta de una serie de preguntas reunidas para estudiar una o más variables de interés. Estas preguntas se aplican a una muestra de personas que responde a una sola sesión. La mayoría de las encuestas se presentan como cuestionarios de lápiz y papel que quienes contestan llenan y devuelven al investigador. Otros medios de conducirlas involucran computadoras, entrevistas en vivo, entrevistas telefónicas o incluso por Internet. En fin los medios pueden ser varios; lo que persigue la encuesta es revelar información de manera rápida y no tan cara comparándola con otros métodos, normalmente son transversales, es decir que los datos se obtienen en el mismo momento de la aplicación. Existen también las aplicaciones longitudinales que consisten en aplicar las variables investigativas en más de una ocasión resultando así mucho más segura la investigación sobre todo para determinar conclusiones causales. (SPECTOR 2002)

3. Determinación de la frecuencia de trabajo que desempeñan los obreros luego de la recibir la capacitación.

3.1 Que es desarrollo en el trabajo

El concepto de desarrollo en el trabajo tiene muchos significados. Algunos especialistas en administración de personal consideran que el entrenamiento es un medio para desarrollar la fuerza laboral en los cargos ocupados. Otros lo interpretan con más amplitud y conciben al desarrollo como un medio para lograr un desempeño adecuado en el cargo, y extienden el concepto a una nivelación intelectual lograda a través de la educación general. De manera que desarrollo en el trabajo se divide en dos tipos de técnicas: la educación y el entrenamiento, el entrenamiento se refiere a la preparación de la persona para el cargo mientras la educación mantiene el propósito de preparar a la persona para enfrentar el ambiente dentro y fuera del trabajo (CHIAVENATO 2007)

La educación

De manera que la educación es un tema fundamental en el desarrollo del trabajo de una persona, se entiende por educación a toda influencia que el ser humano recibe del ambiente social durante su existencia para adaptarse a las normas y valores sociales vigentes y aceptados. No obstante el ser humano recibe estas influencias y las asimila según sus indicaciones y sus predisposiciones y enriquece o modifica su comportamiento de acuerdo con sus propios principios.

La educación puede ser ejercida de un modo orgánico y sistémico pero además puede darse de modo desorganizado y asimétrico, lejos de un orden preestablecido, como en el hogar o grupos sociales a los que pertenece un individuo. La educación es la preparación para la vida y por la vida, claro está que entre esos varios temas que se aprenden muchos tienen relación con el desempeño laboral. La educación profesional, institucionalizada o no, prepara al hombre para la vida profesional. Comprende tres etapas interdependientes pero claramente diferenciadas:

- Formación profesional.
- Perfeccionamiento o desarrollo profesional.
- Entrenamiento.

La formación profesional busca preparar al hombre para que su comportamiento se adapte a las necesidades de su campo de trabajo.

El desarrollo profesional en la educación tiende a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional dentro de determinada carrera. El entrenamiento es la educación profesional que busca adaptar al hombre para determinado cargo. Sus objetivos son situados a corto plazo, son limitados e inmediatos, buscando dar al individuo los elementos esenciales para el ejercicio de un cargo y preparándolo de manera adecuada.

Entrenamiento

El entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistémica y organizada mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo.

El contenido del entrenamiento puede inducir cuatro tipos de cambio de comportamiento:

- a) Transmisión de información.- Se trata de distribuir la información a través de los supervisores para que estos a su vez generen una interacción referente al trabajo de manera general.
- b) Desarrollo de habilidades.- Sobre todo aquellas relacionadas directamente con el cargo actual o posibles ocupaciones futuras, es un entrenamiento direccionado a las tareas y operaciones que se ejecutarán puntualmente
- c) Desarrollo o modificación de actitudes.- En general se refiere al reemplazo de actitudes negativas por unas más favorables entre los trabajadores, aumento de motivación, desarrollo de sensibilidad por el personal.
- d) Desarrollo de conceptos.- el entrenamiento puede estar dirigido a elevar el nivel de abstracción y conceptualización de las ideas, pensamientos y procesos.

Los principales objetivos del entrenamiento son:

- a) Preparar al personal para la directa ejecución de tareas del cargo
- b) Proporcionar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no sólo en un cargo actual, sino también en otras funciones en las que puede ser considerada la persona
- c) Cambiar la actitud de las personas, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos de supervisión y gerencia. (CHIAVENATO, 2007)

3.2 Que es capacitación

La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

La capacitación mejora los niveles de desempeño y es considerada como un factor de competitividad en el mercado actual. A continuación se presentan algunos conceptos sobre Capacitación de personal:

La capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo. Aunque la capacitación (término que se emplea como sinónimo de entrenamiento) auxilia a los miembros de una organización para desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse durante toda su vida laboral y contribuir al desarrollo de esa persona para cumplir con futuras responsabilidades. Las actividades de desarrollo,

por otra parte, ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras, independientes de las actuales. Como resultado de esta situación, la diferencia entre capacitación y desarrollo no siempre es muy clara o nítida. Muchos programas que se inician solo para capacitar a un empleado concluyen promoviendo su desarrollo e incrementando su potencial como empleado de nivel ejecutivo. (DESSLER 2009)

Establecer objetivos de la capacitación concretos y medibles es la base que debe resultar de la determinación de las necesidades de capacitación.

- Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo.
- Proporcionar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no solo en su cargo actual, sino también en otras funciones en las cuales puede ser considerada la persona.
- Cambiar la actitud de las personas, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.
- Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa. (RIVAS 2007)

3.3 Características de la capacitación

La importancia de la capacitación tiene incidencia en varios aspectos como:

- a) Productividad

Las actividades de capacitación no solo deberían aplicarse a los empleados nuevos sino también a los trabajadores con experiencia. Ya que capacitar a los empleados consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias.

b) Calidad

Los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados, también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos, cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios, son menos propensos a cometer errores costosos en el trabajo.

c) Planeación de los Recursos Humanos

Las necesidades futuras de personal dependerán en gran medida de la capacitación y desarrollo del empleado.

d) Salud y seguridad

Una adecuada capacitación ayuda a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del empleado.

e) Dimensión psicológica

La capacitación genera un cambio de actitud, tanto para sus relaciones personales como laborales, además, mejora su grado de motivación, de seguridad en sí mismo, el nivel de autoestima, etc.

f) Desarrollo personal

No todos los beneficios de capacitación se reflejan en la misma empresa. En el ámbito personal los empleados también se benefician de los programas de desarrollo administrativo, les dan a los participantes una gama más amplia de conocimientos, mayor sensación de competencia y un sentido de conciencia; un repertorio más grande de habilidades y otras consideraciones son indicativos del mayor desarrollo personal.

g) Prevención de la obsolescencia

La capacitación continua es necesaria para mantener actualizados a los trabajadores de los avances en sus campos laborales respectivos, en este sentido la obsolescencia puede controlarse mediante una atención constante al pronóstico de las necesidades de recursos humanos, el control de cambios tecnológicos y la adaptación de los individuos a las oportunidades, así como los riesgos del cambio tecnológico. Las capacidades individuales están siendo transformadas en capacidades de la organización. Los gerentes y profesionales de Recursos Humanos deberán desarrollar constantemente las capacidades necesarias para el éxito. Por lo tanto, es necesario redefinir las capacidades de la organización, que podríamos denominar "ADN de la competitividad", para dar sustento a integrar las capacidades individuales.

h) Supervivencia

La capacitación bien administrada, influye en la eficiencia de las organizaciones, por que se representa de manera directa en los subsistemas. (RIVAS 2007)

3.4 Carga laboral

A la carga laboral se define como un conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada. Es el medio por el cual se puede medir el tiempo que se invierte en realizar una acción o una serie de operaciones de manera que el tiempo improductivo se destaque y sea posible separarlo del tiempo productivo. Por lo general la carga laboral se entiende como un valor constante que toma en cuenta la tarea y las influencias del entorno laboral. Se define la carga laboral como el grado de resistencia o la dificultad dada por la totalidad de las influencias de distinto tipo que actúan sobre el hombre.

Estas influencias actuales pueden ser un conjunto de cargas físicas, cognitivas, psíquicas y sociales. También se puede definir la carga del trabajo tomando en cuenta las influencias que son registrables; en el caso limite de carga se puede definir al stress como cualquier aspecto del medio ambiente que, al actuar sobre los individuos, de cómo resultado algún efecto o reacción no deseada.

Dentro de las magnitudes condicionantes que influyen sobre el ser humano se encuentran elementos de estudio del sistema laboral como: el objeto de trabajo, los medios de elaboración, el entorno laboral y la relación existente entre ellos.

Magnitudes de carga: Cuando son cuantificables por ejemplo la distancia de carga, el peso transportado, el tiempo de ejecución, etc.

Factores de carga: Son aquellos que solo se puede describir, ósea que se procede a una evaluación en forma cualitativa, en este caso es una ponderación subjetiva.

Intervalo de carga: Se denomina a ésta forma como el tiempo que corresponde a las cargas que tengan intensidad constante. (RIVAS 2007)

3.4 Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo implica una relación directa con la motivación y muchos otros factores, dado que un trabajador satisfecho puede deber su conducta a varias razones como la compensación, el ambiente de trabajo, la cultura organizacional, los beneficios, el gusto hacia algún trabajo específico, el desarrollo de carrera etc. Todos estos componentes influyen en el comportamiento de un individuo y en el hecho de que esté o no satisfecho con su trabajo

La satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, este comportamiento está basado en las creencias que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Las actitudes son determinadas juntamente por las características del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son:

Las necesidades

Los valores

Rasgos personales.

En los tres aspectos referentes a la situación de empleo que afectan a la percepción que tenga un individuo acerca de lo que supuestamente debería ser su trabajo serían las siguientes:

En primer lugar las comparaciones con otros empleados a nivel social, comúnmente con compañeros de área y superiores.

Comparaciones con empleos que ha tenido anteriormente

Por grupos de referencia en los que se guía o pertenece

Además se puede establecer dos tipos o niveles de análisis, lo de a satisfacción: Satisfacción General: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción por facetas grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

En resumen la satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral (ROBBINS, 2009)

4. Definición de los factores más influyentes en el incremento del nivel de desempeño laboral de las personas capacitadas y el éxito del proyecto por medio del análisis de los resultados de las herramientas aplicadas.

4.1 Qué es análisis de datos

La psicología laboral es la evolución de la psicología industrial que se enfocaba en las organizaciones y como funcionan refiriéndose al desarrollo y aplicación de principios científicos en el lugar de trabajo, mientras que la psicología laboral se enfoca en las relaciones humanas poniendo más interés en el empleado que la psicología Industrial; los psicólogos laborales y organizacionales participan en diferentes puestos en una gran variedad de escenarios, se suele dividir a éstos en aquellos vinculados a la práctica y los dedicados a la investigación. Las actividades incluyen el empleo de los principios psicológicos en la resolución de problemas de la vida real como serían el estrés laboral excesivo o el desempeño laboral deficiente. La investigación proporciona los principios que pueden aplicar en dicha práctica. Tanto la práctica como la investigación son por igual importantes dentro del área

Medición.- la medición es el proceso de asignar valores a las características de las personas o cosas. En cada estudio, las variables deben medir o cuantificar, para que sus datos deriven en conclusiones. Para esto existen dos métodos, la medición categórica y que trata sobre categorías discretas y no el monto total de la característica de interés; la medición continua que se usa cuando las cifras representan el monto de la característica en cuestión de tal manera que se establecen inferencias con base al análisis de los datos, comúnmente las variables dependientes son sujeto de medición continua. (SPECTOR, 2002)

4.2 Qué es un estudio comparativo

Confiabilidad.- Se refiere al la consistencia a lo largo de diversas observaciones de una variable en la misma persona. Se refleja el tamaño relativo de los componentes de

error con la escala de verdad. Cuando el componente de error es pequeño, habrá poca variación de una a otra puntuación observada en la misma persona. Hay varios tipos de confiabilidad que se clasifican como consistencia interna o test – retest. Con frecuencia se toma múltiples medidas de cada persona en la variable de interés para aumentar la precisión promediando los componentes de error. La confiabilidad de consistencia Interna se refiere a la manera en que las múltiples puntuaciones concuerdan en la misma persona y en una misma aplicación con preguntas de control; la confiabilidad de test – retest señala la consistencia de la medición en diferentes aplicaciones de la evaluación de una variable. (SPECTOR, 2002)

4.3 Brechas

Los criterios de evaluación se emplean como la norma con la cual se evalúa la capacitación, si se conoce lo que se debe conseguir mediante ésta. Los criterios se pueden dividir en cuatro tipos:

Los criterios de reacción se refieren al grado de aceptación del entrenamiento por parte de cada persona, así como los beneficios que cada quien espera obtener de la capacitación; estos criterios se evalúan mediante un cuestionario que se distribuye entre los diferentes participantes al final de la sesión de entrenamiento.

Los criterios de aprendizaje indican lo que aprendió la persona durante la capacitación, es decir, lo que puede demostrar en términos conductuales a la luz de los conocimientos y las habilidades adquiridas en la capacitación; dichos conocimientos y habilidades se evalúan con un examen al final del entrenamiento.

Los criterios conductuales se ocupan del comportamiento del participante que puede atribuirse a la capacitación; mediante este criterio se investiga si la persona aplica o no en su trabajo las cosas que le enseñaron.

Los criterios de resultados se utilizan para determinar si los resultados que se esperan para las personas capacitadas cumplen con las expectativas en términos de mejoras; por ejemplo: ¿se redujeron costos de producción? Todos estos criterios son importantes en una investigación sobre capacitación ya que indican cada uno de manera parcial el éxito del proyecto. (SPECTOR, 2002)

4.4 Manejo de Resultados

No todos los datos cuantitativos son estadísticos, la información cuantitativa apropiada para análisis estadístico debe ser un conjunto o conjuntos de números que muestren relaciones significativas; en otras palabras, los datos estadísticos son números que

pueden ser comparados, analizados e interpretados; un número aislado que no se compara o que no muestra relación significativa no es dato estadístico.

Presentación de resultados

Para la presentación de resultados se debe organizarlos para un correcto y fácil entendimiento de acuerdo con las clasificaciones adecuadas para la investigación; existen tres formas de presentar los datos recopilados:

- a) Mediante enunciados
- b) Mediante tablas estadísticas
- c) Mediante gráficas estadísticas

Enunciar mediante palabras es conveniente para presentar datos que incluyen solamente unos pocos ítems. Cuando un gran grupo de números es incluido en un conjunto de datos, la presentación mediante palabras se vuelve ineficiente y pesada, puesto que las calificaciones, unidades de medida y otras explicaciones detalladas tendrían que ser repetidas varias veces en el enunciado.

Las tablas estadísticas son ordinariamente apreciadas si pueden ser construidas efectivamente es decir que detallen perfectamente los resultados y que muestren de una manera fácil de deducir los datos relevantes así como su significado en la investigación

Una gráfica o diagrama estadístico es un medio plástico para presentar datos estadísticos. Una presentación gráfica viva y bien presentada puede ayudar a los lectores a adquirir mucha información en sus mentes con sólo un corto periodo de tiempo. Sin embargo, una gráfica da a un lector solo un valor aproximado de los hechos al ser extremadamente general o no presentar todos los detalles. Si se desea un valor exacto es preferible la tabla estadística.

Análisis de los datos presentados

La presentación de los datos abarca desde la simple observación hasta los métodos más sofisticados. Los métodos estadísticos más utilizados se dividen en cuatro partes:

- a) Análisis estadístico simple.- Supone el fundamento básico para el análisis de los datos;
- b) Introducción estadística.- analiza una población o universo basado en un estudio maestral.
- C) Análisis de series de tiempo.- esta parte del estudio es utilizada principalmente para negocios y actividades económicas;
- d) Análisis de relación, analiza la relación entre dos o más conjuntos correspondientes a datos estadísticos

(SHAO, 1967)

III. RESULTADOS OBTENIDOS

INTRODUCCION

En las investigaciones es importante mostrar los resultados de manera que sean comprensibles. Cuando se investiga un proyecto como el realizado por la Universidad del Azuay se entiende que el involucramiento de la gente ha de conllevar a una responsabilidad para el desarrollo de sus habilidades, es decir que los obreros han de mostrar predisposición a la aplicación de la medición de la incidencia de la capacitación en cuanto a que su objetivo es el de ayudar.

No obstante se pueden encontrar dificultades en el momento del levantamiento de información por diversas causas, entre ellas la falta de conocimiento de los términos adecuados para expresar adecuadamente los datos que se requieren para medir el éxito del proyecto y la influencia que ha logrado.

Lo mas importante a tomar en cuenta es el método que se utiliza en la investigación porque el impacto puede ser medido de diversas maneras. Los datos de rendimiento y calificaciones tanto de capacitados como capacitadores son propios de los gestores del proyecto, no obstante desde la perspectiva laboral y organizacional y aplicando una visión sistémica se notó la gran importancia de la evaluación de las personas capacitadas, dado que los obreros podrían responder sin ninguna influencia sus propias vivencias en términos de resultados; es decir se investiga directamente de la fuente, aunque supone un trabajo extenso es el más adecuado por su fiabilidad y complementariedad. .

De manera que se desarrolla la indagación teniendo en cuenta estos aspectos para formar un estilo de recolección de información apropiado, es por eso que en la construcción de las herramientas para recabar información se tiene mucho cuidado con los términos que se utilizan para poder llegar de manera mas clara a los trabajadores de la construcción.

Las herramientas aplicadas fueron construidas teniendo en cuenta los objetivos que se buscan medir en el análisis de la incidencia de la capacitación, es decir que se busca constatar el bienestar de los trabajadores de la construcción en cuanto a su capacidad para trabajar, las oportunidades de trabajo, su autoconfianza y otros detalles como la mejora de la calidad de vida gracias al trabajo mejorado.

Para esto se ha desarrollado las herramientas y análisis en función de comparar el estado en el que se encontraba antes y después de que recibieran la capacitación en la Universidad del Azuay.

1. Primeros resultados “Encuestas”

Encuesta sobre Inserción Laboral

Resultados de la encuesta por preguntas

Las encuestas elaboradas fueron planificadas con la consigna de recolectar información que añade valor a la investigación ya sea por comparación de datos en casos puntuales o por información precisa que puede ser de gran utilidad. Para esto se utilizaron un total de 10 preguntas divididas en 7 de carácter puramente cuantitativo; y tres de carácter cualitativo, las preguntas fueron aplicadas a los obreros de la construcción que recibieron la capacitación en la Universidad del Azuay logrando así visualizar los resultados representativos con la muestra del universo determinada en esta investigación según fórmulas estadísticas.

A continuación se describen los cuadros con los resultados iniciales que proporciona la encuesta aplicada así como un pequeño análisis de los mismos mostrando también los gráficos que nos ayudan a visualizar de manera más rápida la certeza de la investigación o comprobación de supuestos que se exponen con estos primeros datos; para describirlos se mostrará pregunta por pregunta con los análisis correspondiente a cada una a fin de expresar de mejor manera el estudio para su fácil comprensión y total entendimiento.

Se ha de tener en cuenta que los resultados expresados en la encuesta fueron los primeros proporcionados por el estudio investigativo y gozan de gran valor gracias a la interpretación que se le da a los diferentes puntos que trata; su aplicación fue dada mientras las capacitaciones aún se estaban realizando por lo cual los resultados expresados pueden contener información incompleta en casos puntuales, esto se debe más a la naturaleza de la herramienta que resulta muy directa en comparación con otra aplicada posteriormente, no obstante el valor que aporta a la investigación resulta de gran importancia.

Pregunta número 1:

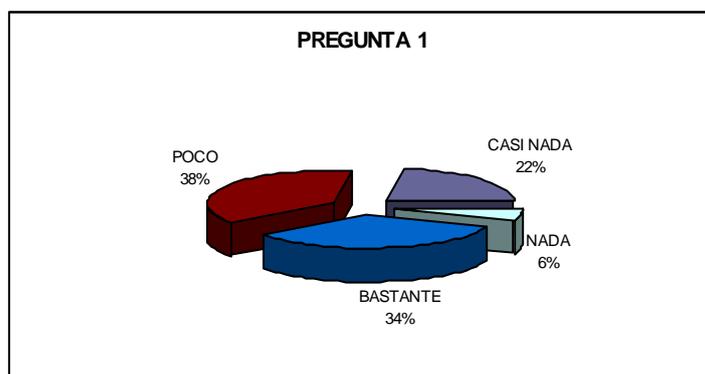
“Los conocimientos laborales recibidos en la capacitación de la UDA le permitirán realizar un mejor trabajo después de la capacitación”

Tabla: A1

	Resultados	Porcentajes
Bastante	23	38.81%
Poco	25	44.78%
Nada	15	14.93%
Casi Nada	4	1.49%

Autor: Santiago Céleri (S.C.)

Gráfico: A1



Autor: S.C.

Se entiende que las opiniones de los trabajadores de la construcción pretenden sin duda mostrar un resultado positivo para la investigación (en cuanto satisface las necesidades de la misma) siendo que la única respuesta negativa podría ser la opción “nada”; aún así es lógico que ésta es la opción con menor puntaje por obvias razones, sin embargo en el aspecto positivo encontramos tres opciones las cuales están divididas en “casi nada”, “poco” y “bastante”. La mayoría de personas afirman que sí les ha ayudado mucho la capacitación aunque no en extremo, el siguiente grupo corresponde a quienes consideran que la capacitación les fue extremadamente útil, el siguiente grupo corresponde a quienes consideran que la capacitación les ha sido de ayuda en sus conocimientos laborales sin embargo en menor medida que a sus compañeros.

Pregunta número 2

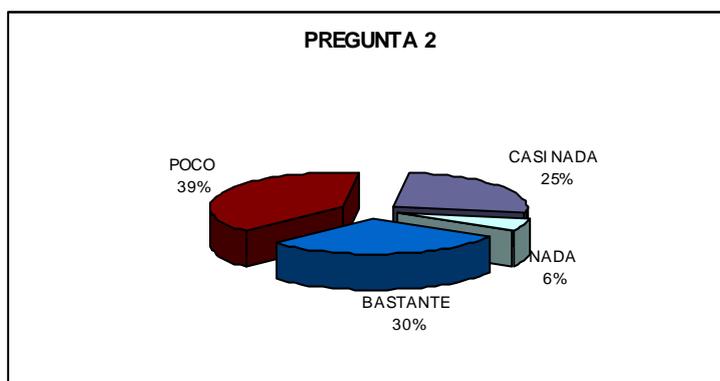
“Las oportunidades de laborar han mejorado con la capacitación”

Tabla: A2

	Resultados	Porcentajes
Bastante	20	29.85%
Poco	26	38.81%
Casi Nada	17	25.37%
Nada	4	5.97%

Autor: S.C.

Gráfico: A2



Autor: S.C.

Esta pregunta representa gran valor en la investigación de la incidencia de la capacitación, se describe la opinión de los obreros de manera clara en la ayuda que les ha proporcionado la Universidad del Azuay a través de los cursos impartidos y las prácticas realizadas en la institución. Nuevamente se concentran las respuestas positivas en la opción “poco” que en el contexto de la encuesta se refiere a una ayuda representativa que añade valor a su formación, en segundo lugar la opción “bastante” representa la opinión de que a gran número de participantes, la capacitación les ha resultado de mucha ayuda para mejorar sus oportunidades laborales; teniendo en cuenta que no se describen los diferentes factores que pueden influir en sus opiniones sino únicamente la capacitación; en tercer lugar la opción “casi nada” que muestra la opinión de pocas personas a las que por diferentes razones la capacitación les ha servido pero en menor magnitud que a sus compañeros.

Pregunta número 3

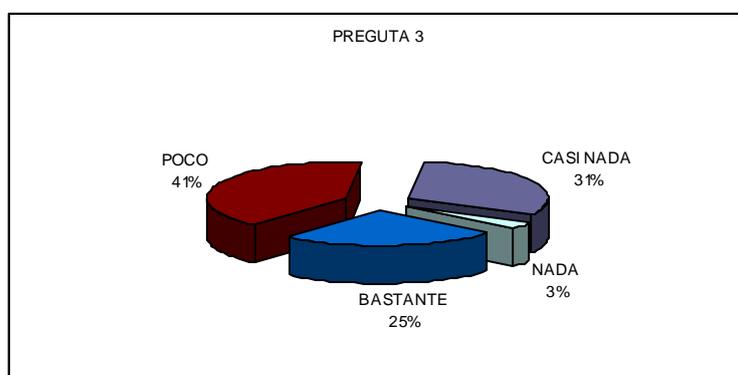
“La remuneración que recibe después de la capacitación ha mejorado”

Tabla: A3

	Resultados	Porcentajes
Bastante	17	25.37%
Poco	27	40.30%
Casi Nada	21	31.34%
Nada	2	2.99%

Autor: S.C.

Gráfico: A3



Autor: S.C.

Esta pregunta se expresa directamente hacia la mejora de la remuneración de todas las personas que ingresaron a los cursos, se entiende que existen muchas personas que no estaban de acuerdo con su remuneración anterior y que a causa de la capacitación pueden conseguir mejores compensaciones por sus servicios. En primer lugar la opción de “poco” indica que la capacitación les ha ayudado en un grado favorable en la posibilidad de recibir mejores remuneraciones por su trabajo. En segundo lugar la opción “casi nada” muestra que a la mayoría de las personas no les ayuda en mucho la capacitación para mejorar las compensaciones que reciben, no obstante se supone que puede deberse a diversos factores que se mencionaran más adelante. En tercer lugar la opción “bastante” que define a un número considerable de participantes quienes afirman que la capacitación les ha sido de mucha ayuda para mejorar la remuneración que reciben. En último lugar se encuentra la opción “nada” que con un número muy reducido muestra el sentir de los obreros capacitados en que no existe mejoría en la remuneración que reciben.

Pregunta número 4

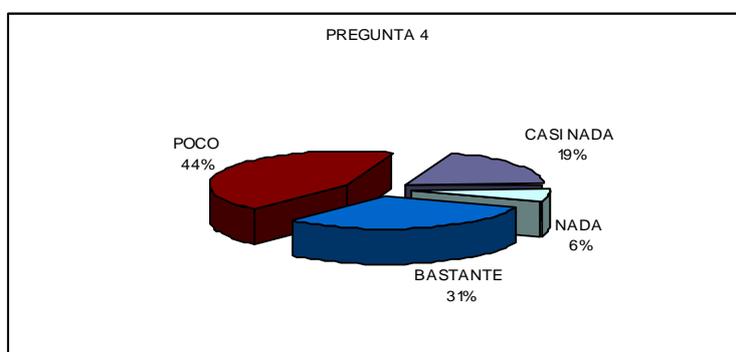
“Siente que ha mejorado su estabilidad laboral”

Tabla: A4

	Resultados	Porcentajes
Bastante	21	31.34%
Poco	29	43.28%
Casi Nada	13	19.40%
Nada	4	5.97%

Autor: S.C.

Gráfico: A4



Autor: S.C.

La pregunta en mención advierte un aspecto muy importante en la incidencia de la capacitación siendo que la estabilidad laboral mejore a pesar del trabajo y las condiciones propias que genera, es decir que no obstante el constante cambio de plazas de trabajo puede existir una empleabilidad alta en los trabajadores lo cual puede deberse a la capacitación y es precisamente lo que define este ítem:

En primer lugar la opción con mayor número de personas de acuerdo es “poco”, se entiende que la estabilidad laboral es difícil de conseguir en este tipo de empleo sin embargo las opiniones muestran que la mayoría se siente más estable laboralmente en una medida aceptable; en segundo lugar la opción “bastante” muestra que muchas personas sienten que su empleabilidad ha mejorado mucho gracias a la capacitación. En tercer lugar la opción “casi nada” muestra que a algunas personas no les ayuda mayormente la capacitación para mejorar su estabilidad laboral de la misma manera puede deberse a diferentes razones como que su estabilidad laboral ya era buena o que simplemente las condiciones de trabajo no les permiten tener estabilidad. Por último la opción de “nada” que se refiere a la minoría que realmente no siente que la capacitación les ayude a mejorar su estabilidad laboral pero éste grupo es muy pequeño.

Pregunta número 5

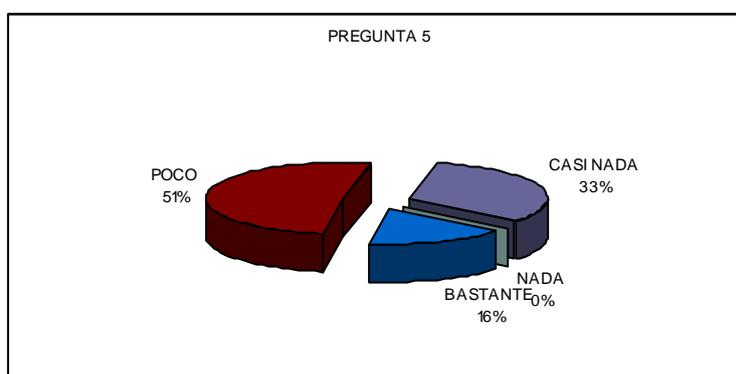
“Sus condiciones de vida han mejorado después de recibir la capacitación de la UDA”

Tabla: A5

	Resultados	Porcentajes
Bastante	11	16.42%
Poco	34	50.75%
Casi Nada	22	32.80%
Nada	0	0.0%

Autor: S.C.

Gráfico: A5



Autor: S.C.

En esta pregunta se intenta descubrir si el trabajo y la capacitación han influido positivamente en la seguridad y bienestar del trabajador y su familia.

En primer lugar la opción “poco” muestra una preferencia amplia de los trabajadores al decir que la capacitación si ha mejorado su calidad de vida gracias al trabajo que pueden realizar aunque el grado represente una mejoría aceptable por llamarla de alguna manera. En segundo lugar la opción de “casi nada” representa que es de ayuda la capacitación a mejorar su calidad de vida sin embargo no es una ayuda representativa. En tercer lugar la opción de “bastante” muestra que muchos obreros sienten que han podido mejorar mucho su calidad de vida gracias a la capacitación. En último lugar la opción “nada” muestra que ninguna persona encuestada siente que la capacitación no le ha sido de ayuda en mejorar su calidad de vida.

Pregunta número 6

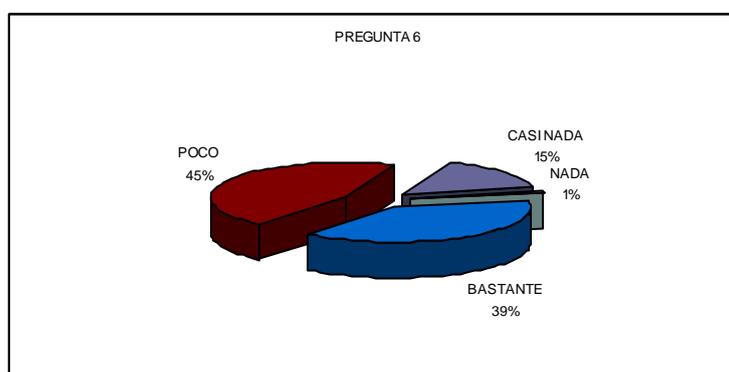
“Cree que el trabajo que usted realiza será evaluado con mejor calificación después de la capacitación”

Tabla: A6

	Resultados	Porcentajes
Bastante	26	38.81%
Poco	30	44.78%
Casi Nada	10	14.93%
Nada	1	1.49%

Autor: S.C.

Gráfico A6



Autor: S.C.

Lo que pretende esta pregunta es entender la mejora de la calidad del trabajo que ofrecen los obreros después de la capacitación entendiéndose por los requisitos que sus empleadores evalúan como preferibles ante la competencia.

En primer lugar nuevamente la opción “poco” muestra que la opinión de los trabajadores se inclina de una forma positiva y discreta a afirmar que la capacitación les ha permitido mejorar la calidad de su trabajo. En segundo lugar un número muy considerable afirma que la capacitación ha sido supremamente útil para mejorar su calidad en el desempeño lo que obviamente ha de traducirse en bienestar, competitividad, y mejoría del trabajo en general para los obreros. En tercer lugar la opción “casi nada” muestra que una pequeña parte de los encuestados opinan que la calidad de su trabajo es evaluada con mejor calificación después de la capacitación aunque la mejoría no sea representativa. Por último la opción “nada” muestra que casi nadie piensa que su trabajo es evaluado mejor después de la capacitación lo cual como hemos mencionado en otras ocasiones puede deberse a otras razones.

Pregunta número 7

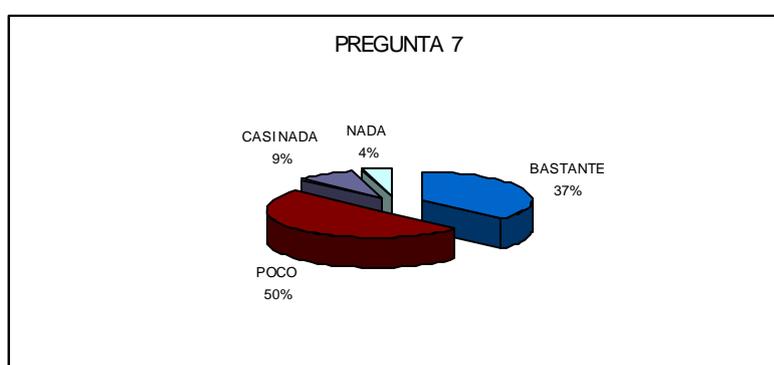
“De manera general le ha sido de ayuda la capacitación de la UDA”

Tabla: A7

	Resultados	Porcentajes
Bastante	25	37.31%
Poco	33	49.25%
Casi Nada	6	8.96%
Nada	3	4.48%

Autor: S.C.

Gráfico A7



Autor: S.C.

Esta pregunta busca afirmar de manera general y por sobre todo apreciando la opinión de los obreros su sentir en cuanto les ha sido o no de ayuda la capacitación realizada por la Universidad del Azuay.

En primer lugar el parámetro “poco” define que la mayoría siente que la capacitación le ha sido de ayuda sin duda teniendo en cuenta los aspectos mencionados en otras preguntas. La opción “bastante” ocupa el segundo lugar con un amplio margen representativo lo que significa que mucha gente que recibió la capacitación opina que les fue de mucha ayuda para su trabajo y desempeño. La opción “casi nada” representa que muy escasas personas opinan que la capacitación les ha sido de poca ayuda para su desarrollo profesional. En último lugar la opción “Nada” muestra que aún un número menor opina que la capacitación no le ha sido de ayuda lo cual puede deberse a diferentes razones por ejemplo que algunas encuestas fueron aplicadas mientras algunas personas estaban cursando apenas la capacitación.

Pregunta número 8

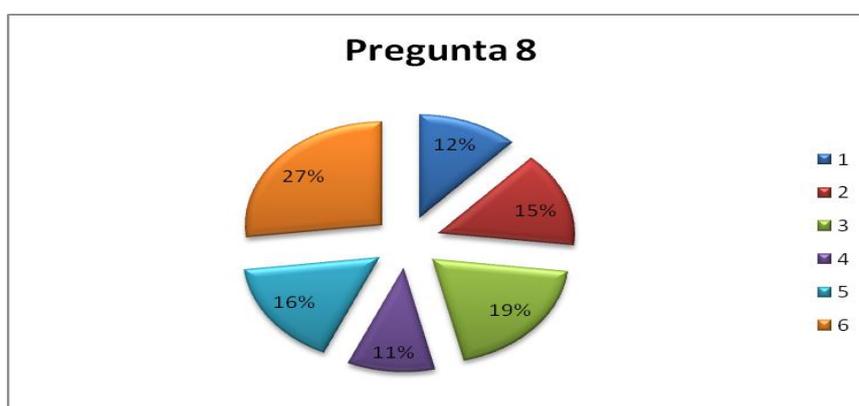
“Lo que le gustó de la capacitación”

Tabla: A8

		RESULTADOS	PORCENTAJES
1	La Certificación	8	11,94%
2	Los contenidos son muy útiles	10	14,93%
3	Las nuevas técnicas	13	19,40%
4	Que sea teórico y práctico	7	10,45%
5	Otros	11	16,42%
6	No Contestaron	18	26,87%

Autor: S.C.

Gráfico A8



Autor: S.C.

La interpretación de estas preguntas no necesita de mayor comentario siendo que los resultados son muy claros; la mayoría de las personas no contestaron, a mucha gente le gustó aprender técnicas que no conocían, hubieron muchos a los que le parecieron contenidos de mucha utilidad con relación a su trabajo ya que no los conocían y ahora agregan un valor significativo a su desempeño, también se refieren a la certificación unos cuantos como algo importante, es decir, el diploma que reciben de la Universidad del Azuay por la representación y el valor profesional que resulta un reconocimiento por capacitación en la institución, además de todo a ciertas personas les agrada mucho que la metodología de la capacitación fuese enfocada en enseñar la técnica de manera que se entienda y aplicarla a través de la práctica en los talleres proporcionados por la institución.

También existe una pequeña cantidad de personas que expresaron comentarios irrelevantes para la investigación como por ejemplo de que les agradó poder estar en la misma y ser compañeros de sus conocidos.

Pregunta número 9

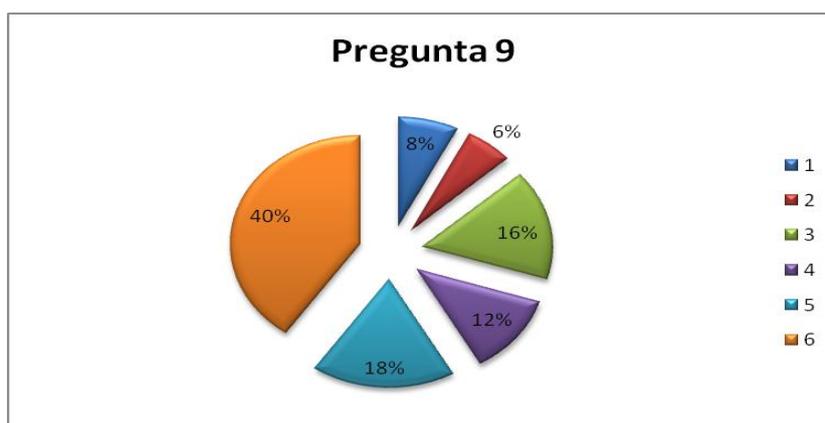
“Lo que no le gustó de la capacitación”

Tabla: A9

		RESULTADOS	PORCENTAJES
1	Ya conocían algunos temas	5	7,46%
2	Los horarios resultaban cansados	4	5,97%
3	Las calificaciones	11	16,42%
4	Pocas horas de práctica	8	11,94%
5	Otros	12	17,91%
6	No contestaron	27	40,30 %

Autor: S.C.

Gráfico A9



Autor: S.C.

De igual manera los resultados prácticamente están descritos. La mayoría de la gente prefiere no contestar las preguntas, lo que significa que la mayoría de personas no tiene cosas negativas que decir con respecto a la capacitación; a algunas personas les desagradan las calificaciones siendo que no estaban de acuerdo con las notas recibidas en las evaluaciones; algunas personas afirmaron que las horas de práctica eran muy pocas y deberían hacerse más extensas, muy pocas personas decían que los temas aplicados ya los conocían, de igual manera pocas personas expresaron una inconformidad con los horarios al resultarles muy cansados, esto especialmente porque se aplicó la encuesta al grupo que recibía la capacitación nocturna, y con respecto a la respuesta “otros” se concentran respuestas que no tienen relevancia para la investigación porque no se refieren a la capacitación sino a opiniones muy personales con respecto a otros factores que afectan la vida de los trabajadores.

Pregunta número 10

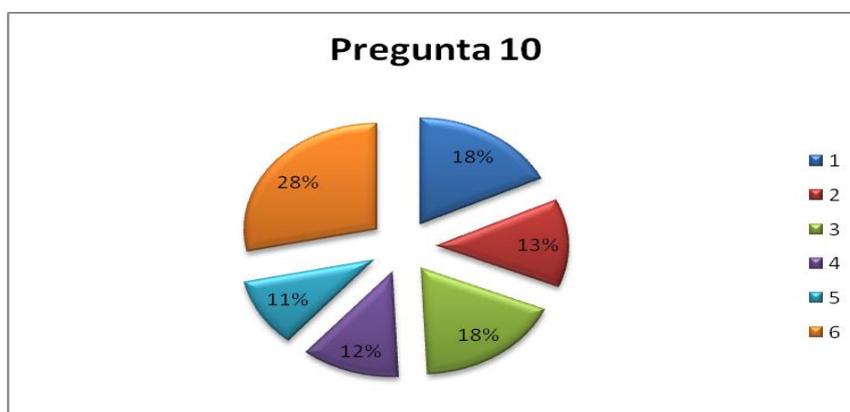
“Sugerencias”

Tabla: A10

		RESULTADOS	PORCENTAJES
1	Mas horas de práctica	12	17,91%
2	Agregar Mas Temas	9	13,43%
3	Que duren mas las capacitaciones	12	17,91%
4	Profundizar mas en los mismos temas	8	11,94%
5	Otros	7	10,45%
6	No Contestaron	19	28,36%

Autor: S.C.

Gráfico: A10



Autor: S.C.

De la misma manera se expresan los resultados con mucha claridad. La mayoría de la gente se abstiene de responder suponiendo por lo tanto que están de acuerdo con los métodos utilizados para la capacitación de manera que no desearían cambiar algo.

Hay algunas personas que piden que se apliquen más horas de prácticas para desarrollar más sus habilidades, algunas personas también afirman que les gustaría que las capacitaciones duren más tiempo para poder aprender más cosas (en mayor tiempo) porque podría resultar un proceso muy acelerado para ellos una capacitación con tanta información en lo que consideran algunos poco tiempo.

Pocas personas también sugieren agregar más temas a los ya existentes aunque casi la misma cantidad sugiere profundizar en los mismos temas. Y nuevamente la minoría con otras respuestas sugieren asuntos sin relevancia para la capacitación o a la investigación o al equipo ejecutor.

2. Análisis de datos “Entrevistas”

Las entrevistas toman un papel crucial en la investigación ya que resultan ser la herramienta más útil al buscar además de describir la información en ésta investigación, su aplicación fue de cierta dificultad porque la extensión del instrumento investigativo requería de un tiempo considerable en el momento de la aplicación, los resultados valen la pena y se expresarán pregunta por pregunta rescatando la importancia y el contexto de cada una de ellas para un mejor entendimiento y mas detallado.

Al tratarse de información mucho más amplia o detallada se utilizará la graficación así como porcentajes y además la descripción de los cuadros expresados que resumen los resultados obtenidos y tabulados que al igual que los resultados de la encuesta se expresan en los anexos.

Al existir los detalles numéricos en tablas y expresiones tan puntuales como los gráficos no se redundarán en las explicaciones de cada uno de los términos, más bien se referirá al significado general para entender totalmente la investigación y si fuera necesaria alguna explicación de la intención o interpretación más detallada.

La importancia de la entrevista radica en que a pesar de su dificultad en la aplicación revela mucha información que describe muy bien la situación que presentan los trabajadores de la construcción sometidos a la capacitación; por este motivo la aplicación de la entrevista se realizó posteriormente a la encuesta y sobre todo después de que los obreros terminaran las capacitaciones, por lo tanto cuenta con mucha validez y es de primordial importancia en la investigación.

Para lograr la interpretación y la expresión de resultados que se describe a continuación fue necesario un trabajo de diseño de la herramienta, aplicación de la misma a la población definida dentro del universo con los métodos estadísticos, de manera que se contará con la información a ser tabulada, definida e interpretada, la misma que se resume en los datos que se muestran a continuación.

¿Actualmente está trabajando?

Tabla: B1

	PERSONAS	PORCENTAJE
NO	5	7,46
SI	62	92,54

Autor: Santiago Céleri (S.C.)

Gráfico: B1



Autor: S.C.

Aquí se expresa claramente la intención investigativa pretendiendo así involucrar al entrevistado con el tema, brindando la oportunidad de adaptarse y prepararse para contestar adecuadamente a las preguntas siguientes; además se encuentra la información muy útil acerca de: si cuenta con trabajo al momento de aplicarse la entrevista que al ser posterior a la encuesta proporciona datos mas confiables, es decir se aplicó la entrevista cuando ya terminaban las capacitaciones los obreros de la construcción.

¿Cuánto tiempo está trabajando?

Tabla: B2

1 a 2 meses	2 a 4	4 a 6	6 a 8	8 o mas
26	8	9	3	12
58				
45%	14%	15%	5%	21%

Autor: S.C.

Gráfico: B2



Autor: S.C.

Aquí se interpreta el tiempo que ha trabajado cada obrero en el área correspondiente según sus expectativas para así comprender el estado de empleabilidad que en general resulta ser bastante bueno, entendiendo que en sector de la construcción y específicamente en el trabajo de obreros se entiende que no existe una estabilidad laboral propiamente dicha, más bien se visualiza una empleabilidad de las personas, es por eso que los trabajos que obtienen no han de durar demasiado en un solo lugar y con un solo contrato; más bien han de encontrar diferentes fuentes de trabajo en poco tiempo refiriéndose siempre al tema de la construcción claro está. En el cuadro se identifica muy claramente los resultados de que la mayoría trabaja pero por poco tiempo; la última fila de cuadro expresa los porcentajes equivalentes en la muestra obtenida en representación de la población de manera estadística.

¿Cuál es la Frecuencia con la que trabajaba antes y trabaja después de la capacitación?

Tabla: B3

	ANTES	PORCENTAJES	DESPUES	PORCENTAJES
20 días	32	50%	36	57%
22 días	10	16%	13	21%
24 días	9	14%	8	13%
26 días	3	5%	3	5%
10 días	3	5%	0	0%
15 días	2	3%	1	1%
5 días	2	3%	0	0%
0 días	2	3%	1	1.5%
28 días	1	1%	1	1.5%

Autor: S.C.

Gráfico: B3



Autor: S.C.

De la misma manera los resultados se expresan muy bien en el cuadro y en el gráfico con datos de la frecuencia antes de capacitarse en el anillo interno, siendo ésta pregunta de mucha relevancia en la investigación al intentar describir la frecuencia de trabajo de los obreros antes y después de la investigación.

Claramente se visualiza una tendencia a la frecuencia de 20 días de trabajo al mes antes de recibir la capacitación, pero además las referencias de quienes trabajan 15 días o menos al mes resulta preocupante por lo menos “antes” de la capacitación.

Posteriormente a la capacitación se encuentra que ha mejorado la empleabilidad en cuanto más gente trabaja 20 días al mes y menos gente trabaja en las cifras peligrosas que son de 15 días o menos de trabajo al mes.

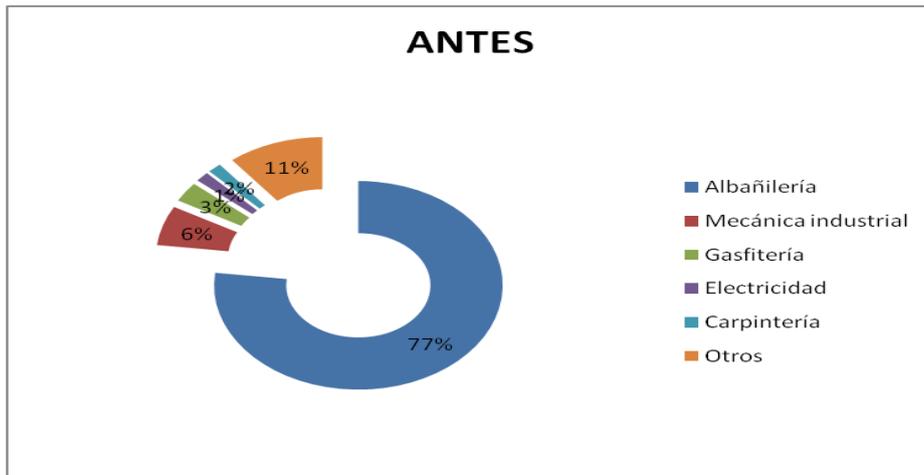
¿Qué trabajo específico realiza antes y después de recibir la capacitación?

Tabla: B4

	ANTES	PORCENTAJES	DESPUES	PORCENTAJES
Albañilería	50	77%	52	87%
Mecánica industrial	4	6%	1	1%
Gasfitería	2	3%	2	3%
Electricidad	1	1%	1	2%
Carpintería	1	2%	1	2%
Otros	7	11%	3	5%

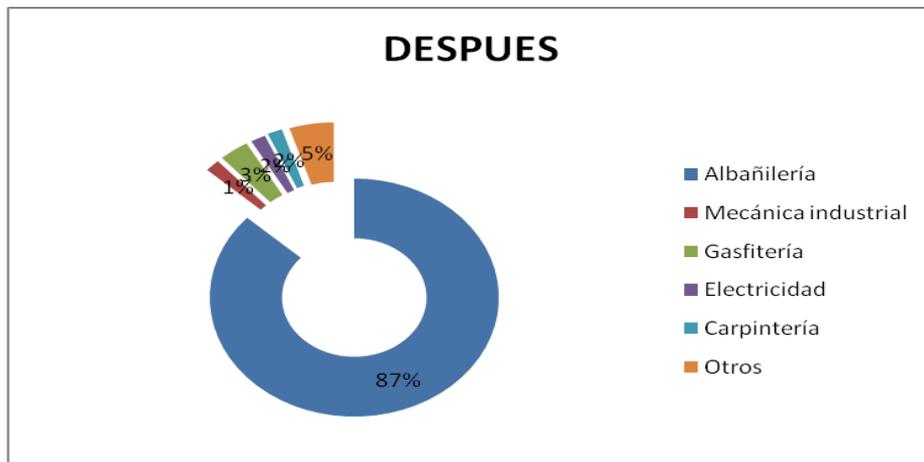
Autor S.C.

Gráfico: B4.1



Autor: S.C.

Gráfico: B4.2



Autor: S.C.

El objetivo de esta pregunta es comparar los resultados de antes y después de la capacitación con respecto al tipo de trabajo que realizan las personas entrevistadas a fin de corroborar su involucramiento con la construcción y determinar específicamente el área a la que se dedican; además se podrá comparar y determinar un estado de inserción o acoplamiento de las personas que no estaban correctamente adaptadas al trabajo de la construcción y se dedicaban a otras actividades.

¿Considera que los ingresos que percibía antes de la capacitación eran suficientes para subsistir?

Tabla: B5.1

	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	38	57%
NO	29	43%

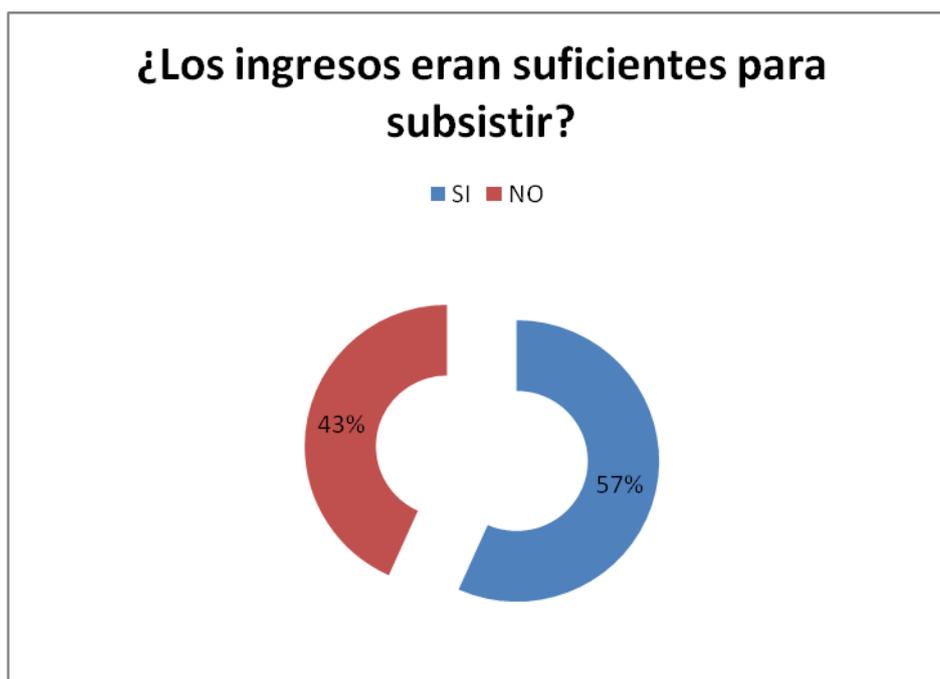
Autor: S.C.

Tabla: B5.2

RAZÓN	CANTIDAD	PORCENTAJES
Le alcanzaba para cubrir servicios básicos	12	18,75%
Era un pago justo	19	29.69%
No le Alcanzaba el dinero	15	23,43%
La experiencia que tenía no era suficiente para conseguir empleo	11	17,19%
Había suficiente trabajo	7	10.94%

Autor: S.C.

Gráfico: B5.1



Autor: S.C.

Gráfico B5.2



Autor: S.C.

La finalidad que se persigue con esta pregunta es constatar la situación en la que se encontraban antes y después de la capacitación los obreros de la construcción con referencia a remuneración por concepto de trabajo; lo que a su vez implica empleabilidad. Una vez mas se indaga directamente en la percepción de los trabajadores que son quienes viven en primera persona la situación expresando los resultados expuestos. De ésta manera se puede producir la comparación y visualizar los resultados positivos que genera la investigación con respecto a las expectativas de la capacitación y reconociendo su buen trabajo.

¿Han mejorado sus oportunidades laborales?

Tabla: B6.1

	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	58	91%
NO	6	9%

Autor: S.C.

Tabla: B6.2

RAZONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
Porque adquirieron conocimientos valiosos en la capacitación	57	78%
Por el diploma	15	21%
Aprendió pero no encontraba trabajo a la fecha	1	1%

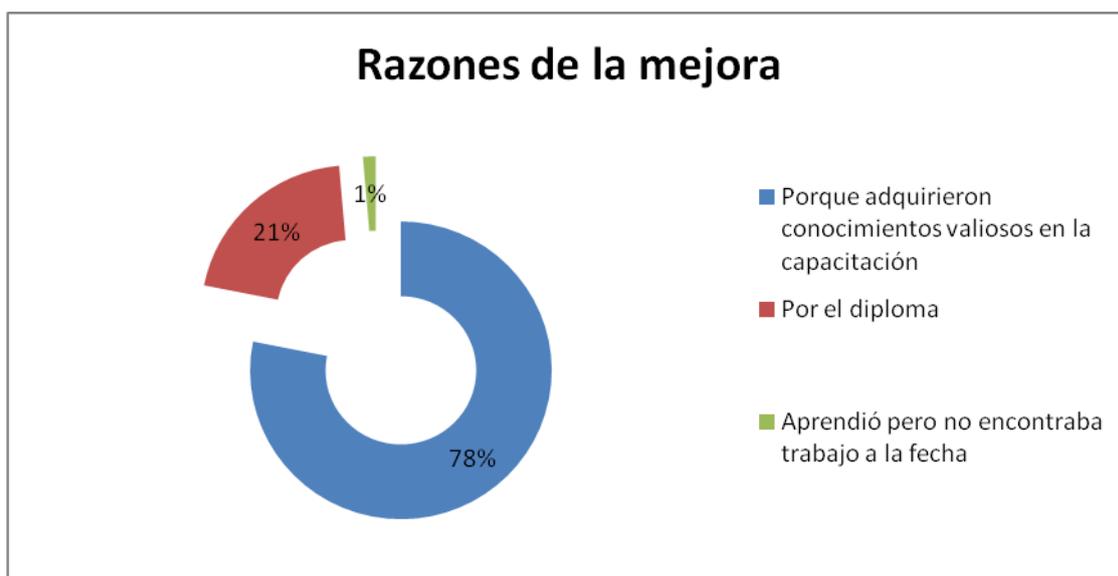
Autor: S.C.

Gráfico: B6.1



Autor: S.C.

Gráfico: B6.2



Autor: S.C.

En esta pregunta se llega directamente a la percepción de los trabajadores y la situación en la que se encuentran mostrando una muy significativa parate positiva en la investigación para el equipo capacitador y gestor.

¿Cómo considera usted al trabajo que realizaba o realiza antes y después de recibir la capacitación?

Tabla: B7.1

	ANTES	PORCENTAJES	DESPUES	PORCENTAJES
Excelente	12	18%	23	34%
Muy Bueno	11	17%	22	33%
Bueno	24	36%	22	33%
Regular	19	29%	0	0%

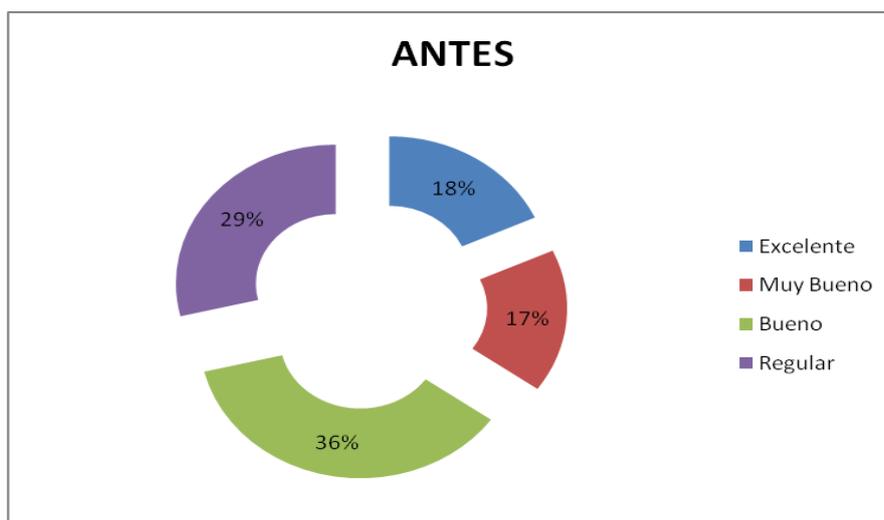
Autor: S.C.

Tabla: B7.2

RAZONES	PERSONAS	PORCENTAJES
Porque tenia falta de conocimientos básicos, ahora le sirve mucho la teoría y la práctica	16	33%
Antes no conocía lo que necesitaba saber, ahora que se ha capacitado le es más fácil trabajar	19	39%
Antes realizaba el mejor trabajo posible pero las capacitaciones mejoran aún más el desempeño	14	28%

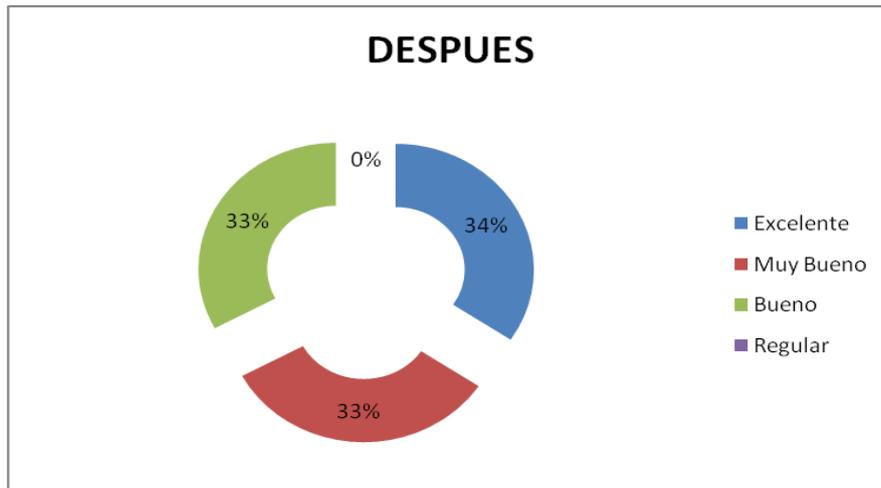
Autor: S.C.

Gráfico: B7.1



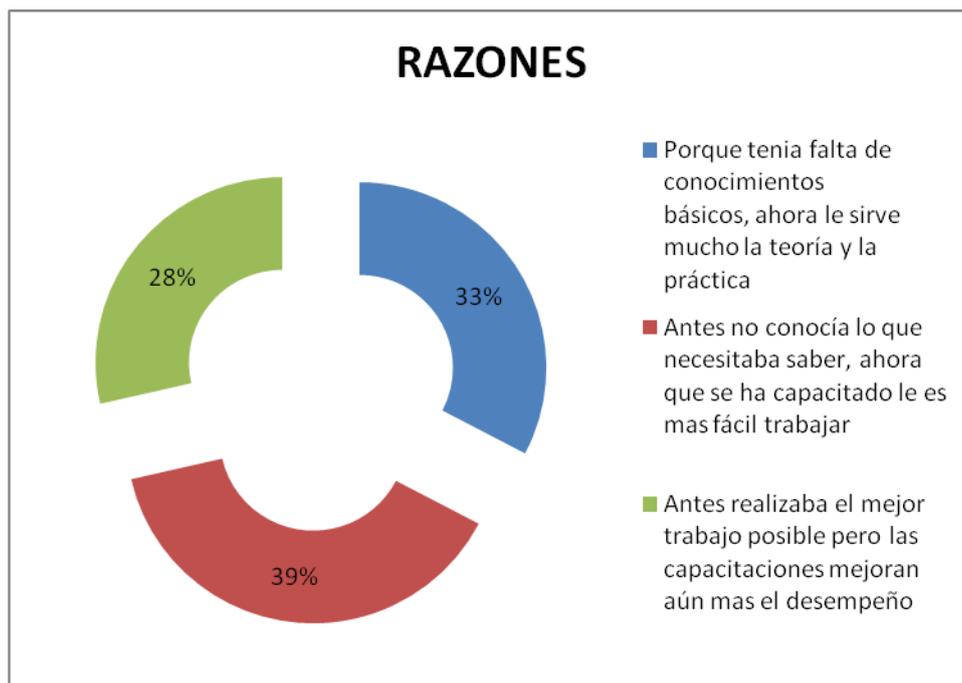
Autor: S.C.

Gráfico: B7.2



Autor: S.C.

Gráfico: B7.3



Autor: S.C.

Esta pregunta mide el concepto de auto eficacia que se refiere a la capacidad de la persona para trabajar de manera adecuada o en términos de calidad según lo que se espera de ella. De igual manera hace una comparación para visualizar la mejora producida por la capacitación así como explica las razones que generan tal percepción.

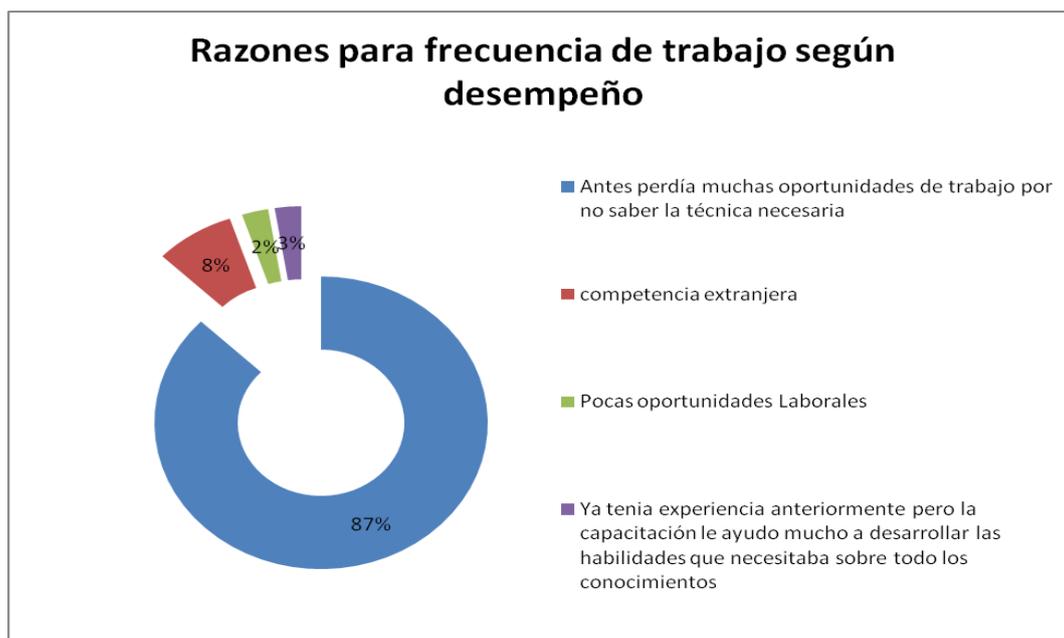
¿Cuál o cuáles considera que fueron las causas en relación a la cantidad de trabajo que realizaba antes de la capacitación?

Tabla: B8

RAZONES	PERSONAS	PORCENTAJES
Antes perdía muchas oportunidades de trabajo por no saber la técnica necesaria	34	87,18%
Competencia extranjera	3	7,69%
Pocas oportunidades Laborales	1	2,56%
Ya tenia experiencia anteriormente pero la capacitación le ayudo mucho a desarrollar las habilidades que necesitaba sobre todo los conocimientos	1	2,56%

Autor: S.C.

Gráfico: B8



Autor: S.C.

En esta pregunta establecida como pregunta de control, se sobreentiende que la búsqueda de la capacitación por parte de los obreros intenta mejorar su capacidad laboral por lo que se deja a la interpretación de: si en su trabajo anterior tenia una cantidad suficiente para subsistir, aunque no se menciona en la pregunta las respuestas muestran esa interpretación. Como dato de valor sobresale el hecho de que anteriormente no contaban con oportunidades laborales apropiadas por falta de conocimientos, específicamente por no conocer la “técnica necesaria” no obstante esta a su vez supone el hecho de que ahora ya manejan los conocimientos necesarios.

¿Aprendió nuevas técnicas?

Tabla: B9.1

	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	64	96%
NO	3	4%

Autor: S.C.

Tabla: B9.2

CUALES	PERSONAS	PORCENTAJES
Albañilería	23	47%
Lectura de planos	11	23%
Gasfitería	9	18%
Carpintería	4	8%
Electricidad	2	4%

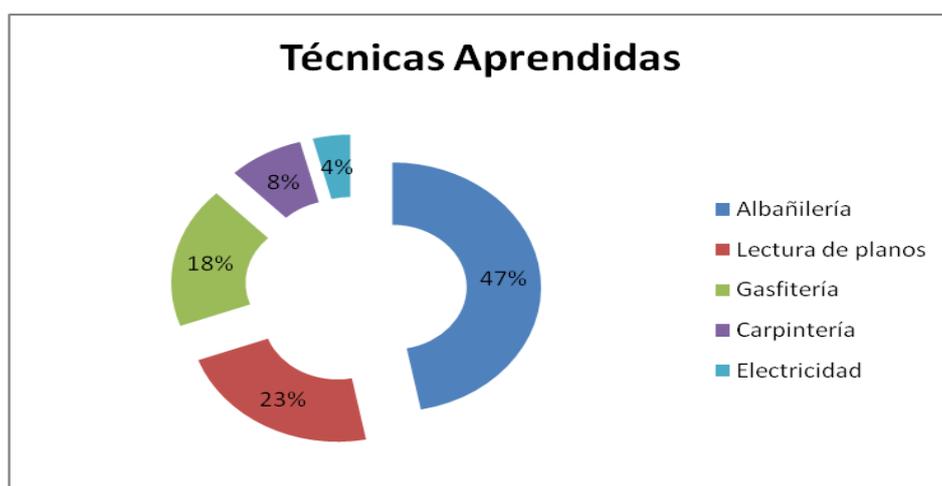
Autor: S.C.

Gráfico: B9.1



Autor: S.C.

Gráfico: B9.2



Autor: S.C.

El objetivo de esta pregunta es ahondar más en la investigación y ofrecer datos acerca de las técnicas que resultan más importantes o a las que han prestado más atención los obreros, así como también sirve de pregunta de control para verificar si es que el conocimiento adquirido es importante para los trabajadores de la construcción.

¿Está aplicando lo aprendido?

Tabla: B10

	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	59	88%
NO	8	12%

Autor: S.C.

Gráfico: B10



Autor: S.C.

Esta pregunta pretende constatar que las técnicas mencionadas están siendo aplicadas y como se puede observar en los anexos referentes a los resultados de las entrevistas, en la tabulación se encontrará correspondencia entre la aplicación de lo aprendido y la adquisición de conocimientos según los obreros.

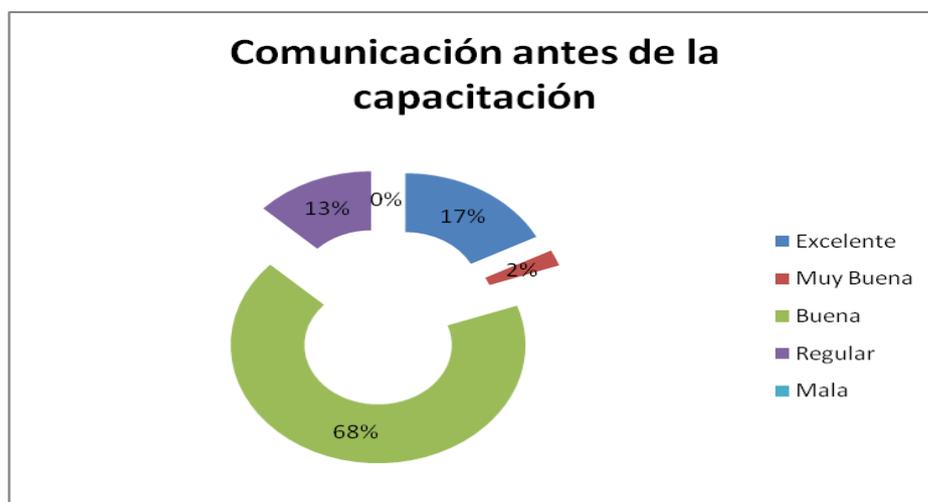
La comunicación con sus compañeros es:

Tabla: B11

	ANTES	PORCENTAJES	DESPUES	PORCENTAJES
Excelente	8	17%	22	36%
Muy Buena	1	2%	19	31%
Buena	31	68%	20	33%
Regular	6	4%	0	0%
Mala	0	0%	0	0%

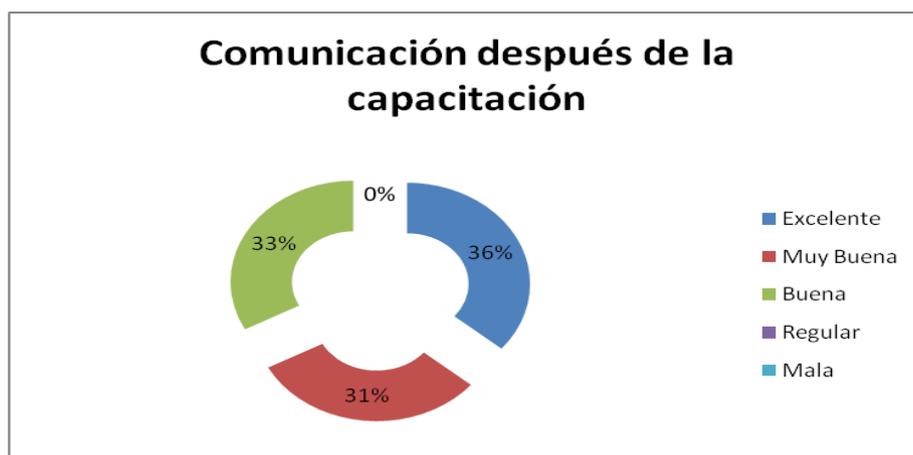
Autor: S.C.

Gráfico: B11.1



Autor: S.C.

Gráfico: B11.2



Autor: S.C.

Esta pregunta muestra la percepción de los trabajadores con respecto a la relación con sus compañeros de trabajo, siendo que sí existe mejora en la relación; esto sería un indicador de buen trabajo en equipo lo cual se consigue en base a la calidad del trabajo propio, mostrando resultados favorables para la investigación.

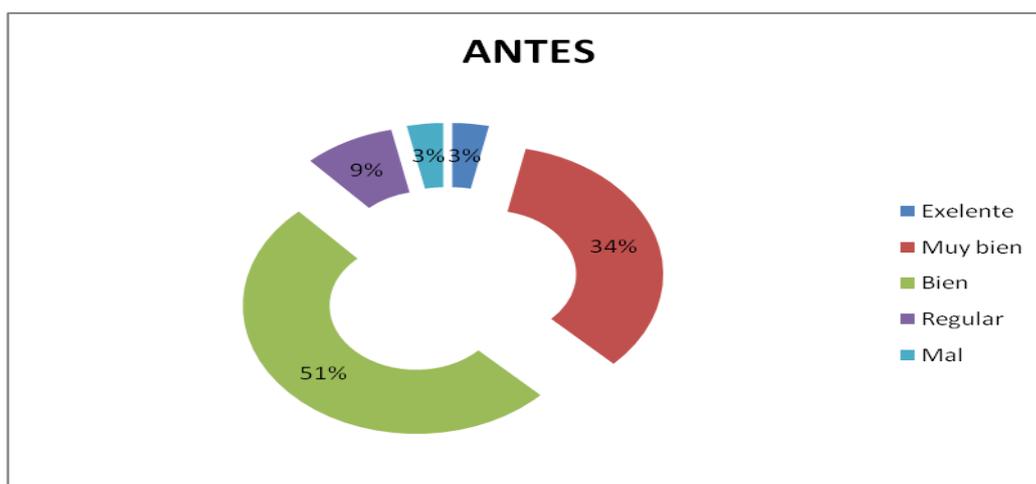
¿Cómo cree usted que se desempeñan en el trabajo los compañeros de su área?

Tabla: B12

	ANTES	PORCENTAJES	DESPUES	PORCENTAJES
Excelente	2	3	3	5
Muy bien	20	34	28	51
Bien	30	51	23	42
Regular	5	9	1	2
Mal	2	3	0	0

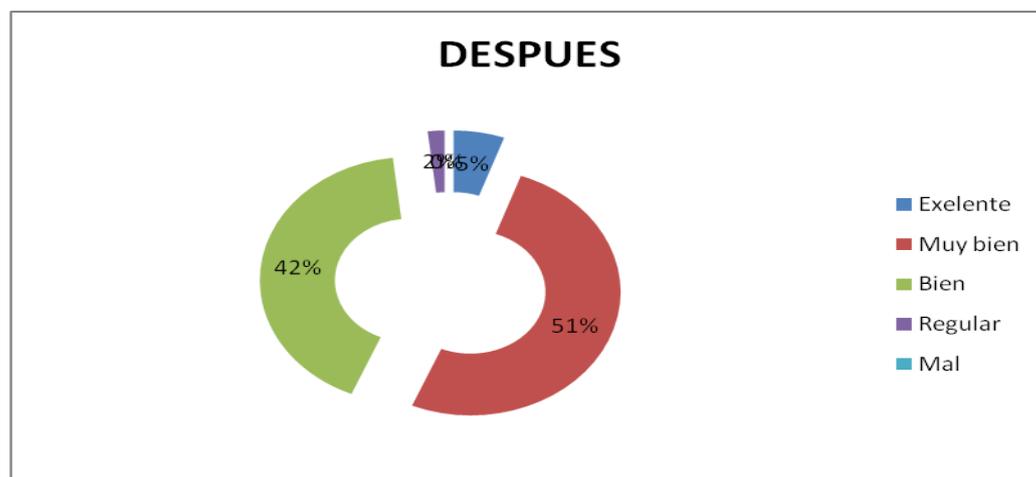
Autor: S.C.

Gráfico: B12.1



Autor: S.C.

Gráfico: B12.2



Autor: S.C.

En esta pregunta se busca indagar por medio de cada entrevistado la percepción con respecto a sus compañeros de capacitación; para verificar si es que han mejorado las capacidades a través de la misma y los resultados son nuevamente positivos.

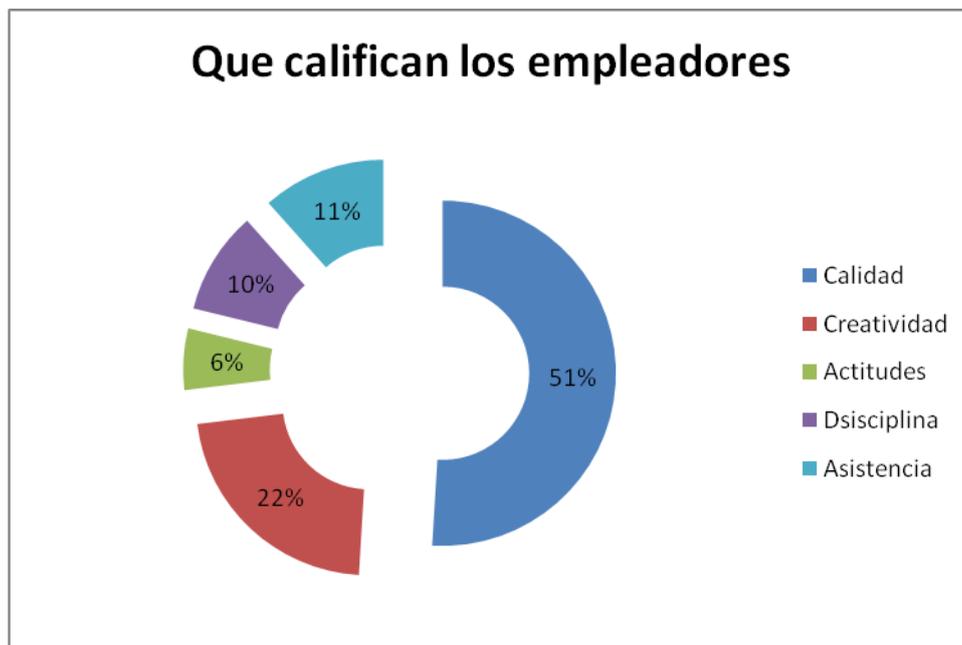
¿De qué manera calificaban sus empleadores o superiores el trabajo que usted realizaba antes de la capacitación?

Tabla: B13

	PERSONAS	PORCENTAJES
Calidad	53	51%
Creatividad	23	22%
Actitudes	6	6%
Disciplina	10	10%
Asistencia	12	11%

Autor: S.C.

Gráfico: B13



Autor: S.C.

Esta pregunta busca únicamente despejar la duda de cuál es el término que define mejor los resultados que se esperan en un trabajador (y comprobar si la capacitación cumple con los objetivos.) Al comparar las respuestas de esta pregunta con los datos de otras preguntas se evidencia que la calidad del trabajo se entiende como una ejecución adecuada y cumpliendo con estándares apropiados que los trabajadores requieren para ser contratados con más facilidad en el ámbito de la construcción.

¿Se sentía cómodo realizando su trabajo?

Tabla: B14.1

	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	62	93%
NO	5	7%

Autor: S.C.

Tabla: B14.2

RAZONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
Conocía bien su trabajo	13	20%
Porque le gusta su trabajo	17	27%
Porque le satisface poder trabajar	18	28%
Porque ponía Atención y mucho cuidado	12	19%
No se sentía capacitado	4	6%

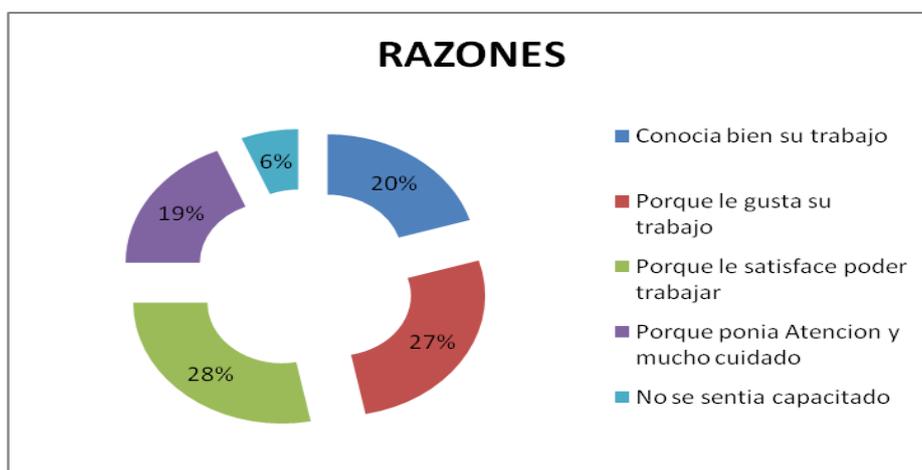
Autor: S.C.

Gráfico: B14.1



Autor: S.C.

Gráfico: B14.2



Autor: S.C.

Esta pregunta intenta corroborar el sentir de la gente con respecto a su auto eficacia antes de la capacitación, desglosando razones que podrían sugerir la necesidad de la capacitación, comprobando una vez más que la misma era necesaria porque en el caso de los conocimientos únicamente unos pocos entrevistados afirman sentirse a gusto antes de la capacitación; más bien se atribuye la satisfacción al empeño o al gusto que tienen los obreros por su trabajo.

¿Considera que la comodidad al realizar su trabajo ha mejorado?

Tabla: B15.1

	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	61	91%
NO	6	9%

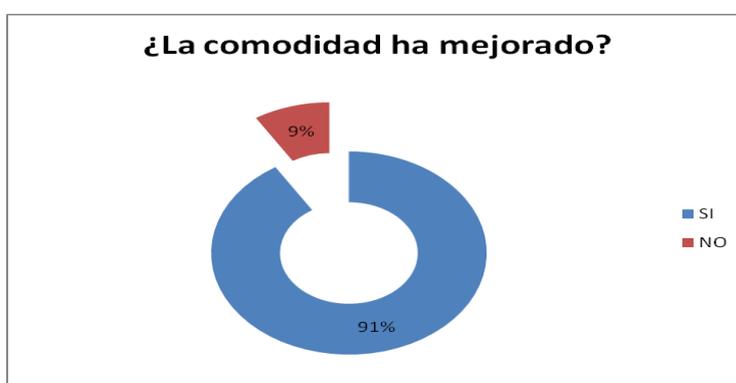
Autor: S.C.

Tabla: B15.2

RAZONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
Porque ha aprendido cosas muy útiles para su trabajo	8	13%
Ya se sentía cómodo antes	7	11%
Ahora tiene más y mejores conocimientos aplicables en su trabajo	34	53%
Ahora puede desenvolverse con más facilidad, tiene más confianza	15	23%

Autor: S.C.

Gráfico: B15.1



Autor: S.C.

Gráfico B.15.2



Autor: S.C.

Esta pregunta intenta continuar la indagación anterior completando la idea de la comodidad en el trabajo y puntualizar si es que la capacitación de la Universidad del Azuay ha desarrollado efectivamente la comodidad en el trabajo para los obreros a pesar de las condiciones típicas de su trabajo como la inestabilidad.

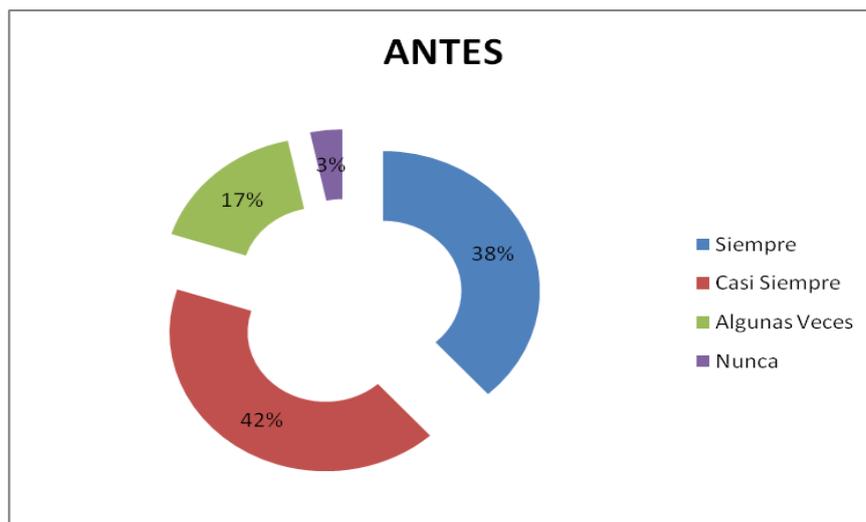
¿Cumple o cumplía con las expectativas de los empleadores?

Tabla: B16

	ANTES	PORCENTAJES	DESPUES	PORCENTAJES
Siempre	23	38%	45	75%
Casi Siempre	25	42%	13	22%
Algunas Veces	10	17%	1	1,5%
Nunca	2	3%	1	1,5%

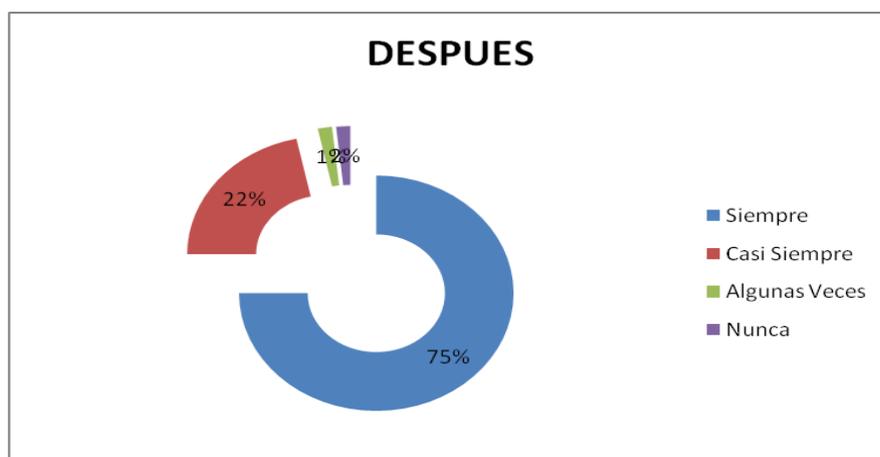
Autor: S.C.

Gráfico: B16.1



Autor: S.C.

Gráfico: B16.2



Autor: S.C.

Esta pregunta pretende buscar información acerca del cumplimiento de los requisitos de los empleadores como la calidad que se menciona anteriormente, en este punto se identifica si se cumple o no antes y después de la capacitación mostrando unos resultados muy favorables para la investigación.

¿Considera que la capacitación ha sido de ayuda?

Tabla: B17.1

	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	66	99%
NO	1	1%

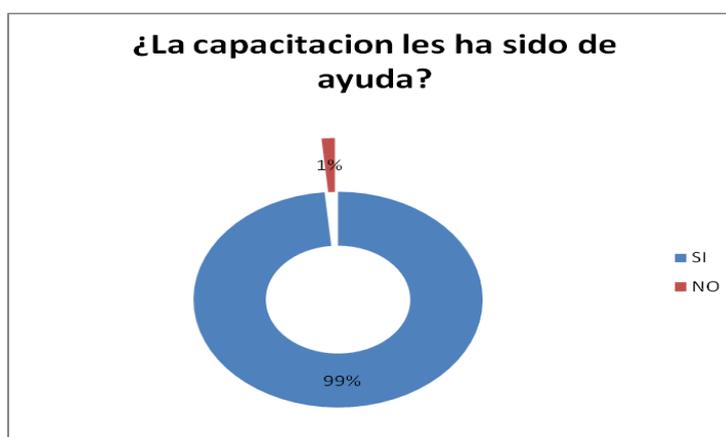
Autor: S.C.

Tabla: B17.2

RAZONES	PERSONAS	PORCENTAJES
Porque ha aprendido cosas nuevas que le ayudarán a trabajar mejor y tener mayores probabilidades de ser contratado	52	79%
Porque enseñaron muchas cosas que no conocía, excelentes temas y profesores	9	14%
Porque los cursos con los arquitectos eran complementarios y permiten la multifuncionalidad	2	3%
Aunque ya conocía los temas y tenía experiencia	3	4%

Autor: S.C.

Gráfico: B17.1



Autor: S.C.

Gráfico: B17.2



Autor: S.C.

Esta pregunta resulta muy importante en la investigación; revela la percepción general de los trabajadores y en un sentido de generalidad muestra las razones de la evidente utilidad de la capacitación siendo que les ayuda a mejorar sus capacidades laborales.

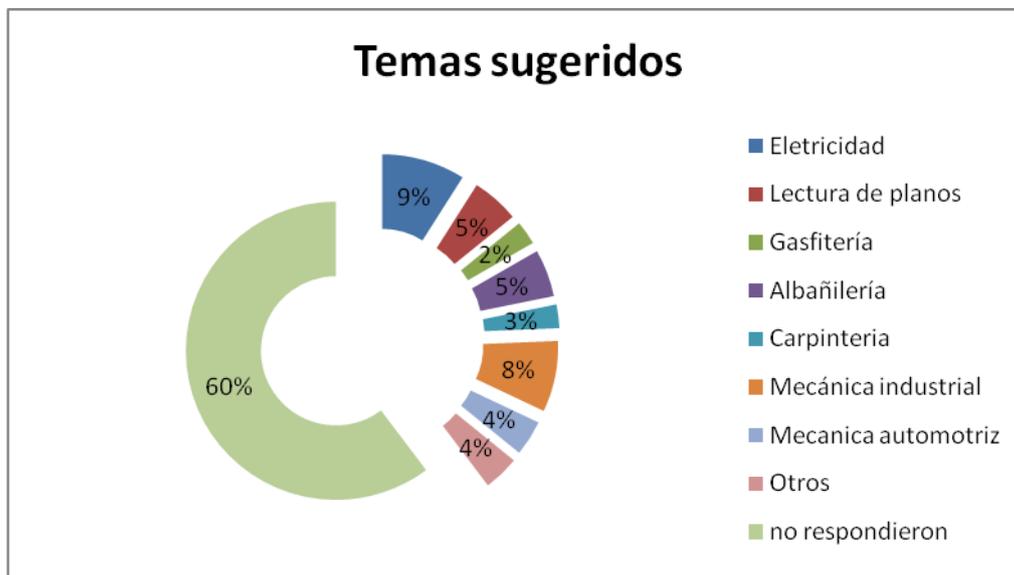
¿Qué temas le parecen interesantes en una capacitación dirigida a personas en su mismo trabajo?

Tabla: B18

TEMAS	CANTIDAD DE SOLICITANTES	PORCENTAJES
Electricidad	7	9%
Lectura de planos	4	5%
Gasfitería	2	2%
Albañilería	4	5%
Carpintería	2	3%
Mecánica industrial	6	8%
Mecánica automotriz	3	4%
Otros	3	4%
No respondieron	47	60%

Autor: S.C.

Gráfico: B.18



Autor: S.C.

Como pregunta adicional se intentó obtener información acerca de los temas que pudiesen ser útiles a las personas involucradas en el sector de la construcción sin embargo la información no fue lo suficientemente amplia, de todas maneras se expresan los resultados comprobando así el éxito de la capacitación al no haber mayores exigencias de los obreros de la construcción.

Conclusiones Generales

Para concluir este trabajo investigativo es importante rescatar la importancia de medir los procesos para poder definir su eficacia; de esta manera se puede conocer cuan bien se está desarrollando un trabajo o si es que es necesario mejorarlo; en fin se puede tomar la decisión más adecuada para gestionar los recursos pertinentes al trabajo según lo requiera.

En la incidencia de la capacitación a los obreros de la construcción se ha podido visualizar en la práctica lo que significa medir un proceso y la importancia que implica.

Los trabajadores de la construcción han mejorado sus capacidades laborales notablemente gracias a la capacitación desarrollada por la Universidad del Azuay.

Existe una gran mejora en el auto eficacia de los trabajadores y en general en sus capacidades laborales lo que les brinda la confianza y ha generado un mejor nivel de vida en estas personas.

Estas capacidades laborales y el diploma otorgado por la Universidad del Azuay les proveen mayores posibilidades de contar con trabajo al que anteriormente no tenían acceso cumpliendo así los objetivos de la capacitación

De esta manera la Universidad del Azuay fortalece los vínculos con la Ilustre Municipalidad de Cuenca a través de su equipo de trabajo como operador de proyectos poniendo en alto el nombre de la institución.

Recomendaciones

Cuesta trabajo plantear recomendaciones dado que la investigación revela una muy buena realización del proyecto por parte de la Universidad del Azuay y el Ilustre Municipio de Cuenca.

Si algo se podría agregar es que se continúe con la gestión de mejora de oportunidades laborales de ser necesario, aunque los temas son muy apropiados, existen especificaciones que requieren muy pocas personas las cuales difícilmente justificarían una capacitación.

Se comprende que las horas de capacitación representan un costo, es por eso que se aplican solamente las horas necesarias para el desarrollo de conocimiento teórico y práctico, no obstante sería de muchísima utilidad si se pueden extender las capacitaciones en una futura oportunidad siendo más importante la práctica que la teoría porque con respecto a la última no se necesitan mayores mejoras.

Es por lo tanto muy recomendable que se continúe con la labor capacitadora de existir la posibilidad, posiblemente en otras ramas que maneja la Universidad con muy buen nivel. Es de la misma manera recomendable que se continúe con la cooperación de la Ilustre Municipalidad de Cuenca ya sea en éste u otros proyectos que puedan surgir.

Bibliografía:

- ALLES, MARTHA, A. “*Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias.*” 4ª Edición. Ediciones Granica S. A. Bs Aires, 2003.
- CHIAVENATO, IDALBERTO “*ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*” 8ª Edición. Bogotá, 2007.
- DESSLER, GARY “*ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*” 11ª Edición. Pearson Educación, México 2009.
- NEILSON, JAIME “*Evaluación de Impacto de la Capacitación: Reflexiones Desde la Practica*”, Internet, <http://www.tblgroup.com/Paginas/Personajes/Evaluacion%20de%20la%20capacitacion.pdf> Google académico. tblgroup.com
- NIETO, OSWALDO “*Elementos de Muestreo*” 1ª Edición. Ediciones Nelson Jr. Manabí, 2006.
- ROBBINS, STEPHEN “*Comportamiento Organizacional*” 13ª Edición. Pearson Educación, México, 2009.
- RIVAS, ROQUE, R. “*ERGONOMIA EN EL DISEÑO Y LA PRODUCCION INDUSTRIAL*” 1ª Edición. Nobuko Buenos Aires, 2007
- SCHULTZ, DUANE “*Psicología Industrial*” 3ª Edición. Mc Graw Hill, Bogota, 1998
- SPECTOR, PAUL “*Psicología Industrial Organizacional*” 1ª Edición. Manual Moderno, México, 2002.
- SHAO, STEPHEN P “*ESTADÍSTICA PARA ECONOMÍSTAS Y ADMINISTRADORES*” Herrero Hermanos, México 1967.
- TAPIA, JOSÉ “*Incidencia: Concepto, Terminología y Análisis Dimensional*”, Internet, <http://ferran.torres.name/edu/sp/download/articulos/incidencia.pdf> Google Académico, Ferran.Torres.Name/edu



ANEXOS

UNIVERSIDAD DELA AZUAY

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

ESCUELA DE PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL

**DISEÑO DE TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE PSICOLOGO LABORAL Y
ORGANIZACIONAL**

NOMBRE:

Santiago Céleri Ordóñez

TEMA:

**INCIDENCIA DE LA CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LA
CONSTRUCCIÓN EN EL MEJORAMIENTO DE SUS OPORTUNIDADES
LABORALES**

1. PRESENTACIÓN

1.1. Título del Proyecto

“Incidencia de la Capacitación a los Trabajadores de la Construcción en el Mejoramiento de sus Oportunidades Laborales.”

1.2. Nombre de la Institución

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

2. CARACTERIZACIÓN

2.1 ANTECEDENTES

El Departamento de Educación Continua de la Universidad del Azuay en su labor de desarrollo social se encuentra empeñado en aplicar programas de asistencia y cooperación con organismos y entidades del sector público, tendientes a transmitir e intercambiar conocimientos, experiencias y tecnologías.

El Ilustre Municipio de Cuenca cumpliendo con sus atribuciones y responsabilidades auspició el estudio de la problemática de los trabajadores eventuales localizados en espacios públicos de la plaza de San Francisco lo cual dio referencia de la magnitud del problema del desempleo en los obreros de la construcción. Existe falta de empleo para los trabajadores de diferentes sectores en el ámbito de la construcción entre ellos la Plaza de San Francisco ya sea por falta de calidad en su desempeño o ausencia de conocimientos necesarios para el desarrollo de una labor como ésta.

Con estos antecedentes, el Ilustre Municipio de Cuenca en cooperación con la Universidad del Azuay propone un plan integral de capacitación por competencias que permita mejorar las capacidades de inserción laboral de los trabajadores eventuales de la construcción. Este desarrollo de destrezas y habilidades generará el perfil necesario que mejore sus oportunidades laborales, para lo cual se cuenta con el compromiso de la Ilustre Municipalidad a través de sus Unidades Ejecutoras y Empresas Municipales especializadas en la construcción de obra civil.

El programa de capacitación requiere la utilización de varios recursos como los humanos, concretamente los capacitadores y demás personal vinculado al proyecto, también recursos materiales como equipos necesarios para el desarrollo del programa y recursos económicos. Ante ésta situación resulta pertinente una medición o seguimiento de la incidencia que tuvieron las capacitaciones en el mejoramiento de las oportunidades de trabajo.

Si agregamos el valor de la medición de resultados al proyecto realizado por la Universidad del Azuay conjuntamente con el Ilustre Municipio de Cuenca obtendremos un índice de los beneficios obtenidos por los trabajadores en lo referente a las oportunidades laborales gracias a la capacitación recibida.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General:

Identificar la Incidencia de la Capacitación a los Trabajadores de la Construcción en el mejoramiento de sus oportunidades laborales

3.2. Objetivos Específicos:

3.2.1. Diagnosticar la inserción laboral de los obreros antes de la capacitación mediante la aplicación de herramientas investigativas.

3.2.2. Determinar la cantidad de trabajo que desempeñan los obreros luego de la recibir la capacitación.

3.2.3. Definir los factores más influyentes en el incremento del nivel de desempeño laboral de las personas capacitadas y el éxito del proyecto por medio del análisis de los resultados de las herramientas aplicadas.

4. MARCO TEÓRICO

Para entender de mejor manera la perspectiva de la estabilidad laboral en los trabajadores de la construcción es necesario describir algunos aspectos teóricos que validen la proposición de identificar la incidencia de la capacitación ofrecida a los mismos además de mostrar directrices a tomar en cuenta para el desarrollo de la tesis.

Competitividad y Empleabilidad

La competencia no se refiere al deseo de competir con otros o de demostrar que somos mejores que los demás. La competencia se refiere al deseo de ser competente, de interactuar de forma efectiva con el entorno; en el fondo, sentir que hago bien las cosas, que avanzo y progreso, que domino lo que hago, que puedo lograr cada vez retos óptimos.

Para que una persona pueda experimentar la sensación de competencia, debe contar con una fuente de retroalimentación, la cual le indicará cómo va su desempeño. Se sugiere tres fuentes de retroalimentación:

- a) La tarea misma
- b) Las comparaciones del rendimiento personal actual con rendimiento personal pasado
- c) Las evaluaciones de otras personas como supervisores o compañeros de línea

En algunas tareas, la retroalimentación de competencia es parte inherente al desarrollo de la misma (por ejemplo, poder o no reparar una máquina). Cuando vemos que una tarea nos “sale bien”, entonces podemos experimentar la sensación de competencia, es en sí mismo es motivadora y alentadora.

En otros casos, podemos hacer comparaciones con el rendimiento previo que hemos tenido en la tarea: la percepción de progreso es una importante señal de competencia; finalmente, la percepción y retroalimentación de otros puede también ser una fuente de sensación de competencia o incompetencia. La retroalimentación positiva refuerza la sensación de competencia y la negativa, la debilita. Mejorar la calidad de la producción de trabajo requiere del involucramiento de los trabajadores como mano de obra principal y ejecutora de las acciones que movilizan al grupo laboral hacia una meta general que puede ser compartida generalmente, el fin común que se persigue genera la necesidad de competencia en términos de ser competentes para realizar una labor y de igualar o mejorar las capacidades que generan los compañeros o la competencia; es por eso que mejorar la calidad de trabajo se hace indispensable en el ámbito laboral. (ROBBINS, 2009)

La falta de estabilidad laboral es uno de los principales motivos de insatisfacción en el trabajo por lo tanto la falta de un trabajo seguro provoca en los trabajadores desinterés por su empleo, sin embargo en países en desarrollo la necesidad obliga a realizar estos trabajos en contra de su voluntad, como consecuencia de estas circunstancias

se provocan principalmente dos reacciones: la salida del puesto de trabajo y la negligencia, siendo que un empleado satisfecho garantiza un buen desempeño en cuanto da una buena atención al cliente además de ser responsable con sus funciones de aportar con algo mas de lo que le refiere a su puesto brindando así un valor agregado. (ROBBINS, 2009)

Resulta incompleto suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de la responsabilidad que tienen los empresarios de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores; esto ocurre, sencillamente porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad. En algunos casos, una vez que el empleado se siente seguro en su puesto de trabajo deja de preocuparse por ofrecer un adicional a su desempeño y se limita sólo a lo que cree que es su área de competencia, lo cual resulta poco atractivo e incluso menos rentable que aquella conducta emprendedora e innovadora que usualmente se presta al inicio de toda relación laboral. También es prudente considerar que una vez que el individuo es despedido, o se retira voluntariamente, con cierta edad pareciera perder de manera inmediata su lugar en el mercado laboral, dejando de ser atractivo para los empleadores, quienes alegan para justificar la no-contratación una serie de razones, algunas ciertas y otras puramente especulativas, basadas en principios subjetivos, objeciones que impiden de manera momentánea o permanente la reinserción del la persona al trabajo y por ende afecta su estabilidad. No se puede obviar lo que ocurre en el cambiante mundo de hoy, competitivo, donde las mismas organizaciones carecen de estabilidad y con mayor razón si el trabajo se considera independiente pues debería asegurarse la existencia de oportunidad laboral, pues lo que hoy puede ser una garantía de éxito mañana se convierte en un ejemplo del fracaso. (SOCORRO F, Junio 2004 *Estabilidad Laboral: otro Paradigma que Cambia, documento electrónico*, <http://www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/estlabfelix.htm+estabilidad+laboral+gestiopolis&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec&client=firefox-a>)

Ante esa incertidumbre la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo donde tanto las empresas como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia. En lo que respecta a la persona, esta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones que se interesen en sus servicios, independientemente de su condición social, edad o credo, pues no ha de ser filtrado a través de los mismos

paradigmas que hoy se manejan para poder contratar al individuo. Claro esta, no debe confundirse la inestabilidad personal con la empleabilidad laboral, lo que pretende esta concepción de la estabilidad es ampliar los criterios y permitir a los empresarios contar con un talento humano innovador y actualizado; y a los individuos la oportunidad cierta de ser valorados por su talento y capacidad, más allá de la simple tenencia del empleo, pues más que el tiempo de duración y la edad del candidato, e incluso que su condición de empleado o desempleado, sea valorado por el valor que agrega o que aún puede agregar a la sociedad. (SOCORRO F, Junio 2004 *Estabilidad Laboral: otro Paradigma que Cambia, documento electrónico*, <http://www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/estlabfelix.htm+estabilidad+laboral+gestiopolis&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec&client=firefox-a>)

Métodos de Investigación

Las encuestas de sondeo de la opinión pública son significativamente importantes para recolectar los datos en una investigación siendo que guardan una estrecha relación con la observación sistemática al deducir la conducta que se expresa directamente en las opiniones de los sujetos de investigación. “Los cuestionarios y entrevistas cuya finalidad es precisar las ideas, opiniones, simpatías y aversiones del público tienen muchos usos en psicología industrial” (SHULTZ, DUANE, *Psicología Industrial*. Tercera edición, Pág. 40- 1998- Editorial Mc Graw Hill.) En toda encuesta es importante definir a principio las preguntas que se plantearan y seleccionar a quienes se han de formular; existen dos tipos de preguntas que se pueden formular las cuales son: preguntas abiertas y preguntas de opción múltiple. En las preguntas abiertas el respondiente da su respuesta con entera libertad, usando sus propias palabras y sin ninguna limitación impuesta por el entrevistador o por la redacción de la pregunta, es por esto que la respuesta obtenida contara con total objetividad pero a costo del tiempo que puede tardar el entrevistado en solucionar el cuestionario debido a su capacidad de verbalizar o expresar sus ideas y sentimientos; lo que diferencia a las preguntas de opción múltiple que obliga al entrevistador a registrar las contestaciones en forma integra y exacta, éstas preguntas simplifican y aceleran enormemente la encuesta además permiten formular muchas interrogantes en corto tiempo pero el problema radica en que no se conseguirá una respuesta completa de los sentimientos y explicaciones de una posición o las circunstancias que le afectan. Puede resultar dificultoso entrevistar a todo un universo de sujetos de estudio si es que el número es muy grande, para lo que se pueden utilizar los métodos de muestreo probabilístico o por cuotas para reducir el número de entrevistados siempre que cumplan con la condición de representar al universo de estudio.

Métodos de análisis de datos

En la investigación psicológica, como en cualquier otra ciencia la obtención de datos no es más que el primer paso en el enfoque científico de la solución de problemas, es decir que una vez aplicada la herramienta de investigación obtendremos las cifras que deberán ser evaluadas e interpretadas para lo cual se utiliza la estadística. Cuando se obtienen los primeros datos éstos no revelan demasiada información a simple vista porque se necesita sintetizar y describir a fin de entender el significado que tiene cada número y en un orden adecuado logrando así su interpretación además de clasificación y el conjunto de procesos estadísticos desarrolla progresivamente nuevos datos que incluso permiten elaborar gráficos. Así podemos encontrar muchos mas datos que al principio de la etapa estadística aplicando las formulas adecuadas para cada caso como por ejemplo la curva normal de distribución, la media, mediana, moda, rango, desviación estándar o la relación entre dos variables (SCHULTZ, D. 1998. Pág. 45)

5. METODOLOGÍA

Objetivos específicos:

- a) *Diagnosticar la inserción laboral de los obreros antes de la capacitación mediante la aplicación de herramientas investigativas.*

Revisión de archivos: Es la técnica en la cual se inspecciona el historial referente al proyecto y los datos existentes en la Ilustre Municipalidad y en el departamento de Educación Continua de la Universidad del Azuay a fin de definir datos necesarios como el universo y determinar una muestra que permita aplicar la investigación sin sesgar la información.

Entrevistas Mixtas: Es la utilización del un instrumento combinando los métodos de preguntas abiertas y de opción múltiple para recolectar información esencial sobre la inserción laboral de los obreros previa a la capacitación recibida, la misma que se aplicara posteriormente a la instrucción aplicada.

Fichaje de datos: Es un modo de recolectar y almacenar información en una ficha. Cada ficha contiene información que puede no estar incluida en las entrevistas y que aportara valor a la investigación en las conclusiones finales.

b) *Determinar la cantidad de trabajo que desempeñan los obreros luego de la recibir la capacitación.*

Entrevistas mixtas: La combinación de preguntas abiertas tanto como cerradas creadas y aplicadas una vez concluidas todas las capacitaciones con la finalidad de definir un nivel de inserción al cual tienen acceso los beneficiarios de la capacitación.

Fichaje de datos: Es un modo de recolectar y almacenar información en una ficha. Cada ficha contiene información que puede no estar incluida en las entrevistas y que aportara valor a la investigación en las conclusiones tanto como en las recomendaciones finales.

Elaboración de datos: Consiste en la deducción de cifras y datos estadísticos que solo son visibles tras el análisis, estas cifras muestran información muy útil que sirve para definir de manera más confiable y exacta los resultados obtenidos en la investigación.

Encuestas: Se trata de la aplicación de una encuesta estructurada para definir información que deba ser analizada por los sujetos de estudio a fin de responder con claridad y verazmente a los requerimientos que pueden resultar mas difíciles de obtener por otros medios.

c) *Definir los factores más influyentes en el incremento del nivel de desempeño laboral de las personas capacitadas y el éxito del proyecto por medio del análisis de los resultados de las herramientas aplicadas.*

Comparación de datos: Es una técnica utilizada para visualizar de manera individual cada resultado en las diferentes etapas de la investigación a fin de mostrar una brecha entre los resultados del antes y después de la capacitación.

Elaboración de gráficos: Es una técnica donde se procesa cuadros representativos que tienen un significado particular, estos cuadros permiten representar análogamente los resultados más representativos de manera comparativa.

Fichaje de datos: Es un modo de recolectar y almacenar información en una ficha. Cada ficha contiene información que puede no estar incluida en las entrevistas y que aportara valor a la investigación en las conclusiones tanto como en las recomendaciones finales.

Elaboración de datos: Consiste en la deducción de cifras y datos estadísticos que solo son visibles tras el análisis, estas cifras muestran información muy útil que sirve para definir de manera más confiable y exacta los resultados obtenidos en la investigación.

6. BENEFICIARIOS

DIRECTOS

La Universidad del Azuay a través del departamento de Educación Continua y el Ilustre Municipio de Cuenca.

INDIRECTOS

Los trabajadores de la construcción capacitados.

7. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población total = 199 obreros

Nivel de confianza = 95.5% ($Z=2$)

Margen de error = 10% ($E=10\%$)

Varianza = $(p.q) S = (0.50) (0.50)$

Aplicando la fórmula para determinar la muestra aleatoria de la población finita se obtiene el siguiente resultado:

Muestra= 67 ($n= 66.55 = 67$)

Por lo que la investigación se aplicara a 67 obreros capacitados en la Universidad del Azuay eligiendo entre su totalidad de participantes según los módulos que reciban.

8. CAPÍTULOS

I. Generalidades

1. Antecedentes
2. Universidad del Azuay
3. Ilustre Municipio de Cuenca
4. Objetivos del proyecto

II. Incidencia de Capacitación

1. Marco Teórico.
 - 1.1 Introducción
 - 1.2 Que es la Incidencia de la Capacitación
 - 1.3 Objetivos de la Incidencia de la Capacitación

1.4 Conclusión

2. Diagnosticar la inserción laboral de los obreros antes de la capacitación mediante la aplicación de herramientas investigativas.

2.1 Que es inserción laboral

2.2 Que es estabilidad laboral

2.3 Que es competitividad

2.4 Características de la estabilidad laboral

2.4 Herramientas para evaluar inserción

3. Determinar la cantidad de trabajo que desempeñan los obreros luego de la recibir la capacitación.

3.1 Que es desarrollo en el trabajo

3.2 Que es capacitación

3.3 Características de la capacitación

3.4 Carga laboral

3.5 Satisfacción laboral

4. Definir los factores más influyentes en el incremento del nivel de desempeño laboral de las personas capacitadas y el éxito del proyecto por medio del análisis de los resultados de las herramientas aplicadas.

4.1 Qué es análisis de datos

4.2 Qué es un estudio comparativo

III. Resultados Obtenidos

1. Primeros resultados "Encuestas"

2. Análisis de datos "Entrevistas"

Conclusiones Generales

Recomendaciones

9. Cronograma

OBJETIVOS	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7
Diagnosticar la inserción laboral de los obreros antes de la capacitación							
Determinar la cantidad de trabajo que desempeñan los obreros luego de la recibir la capacitación							
Definir los factores más influyentes en el incremento del nivel de desempeño laboral							

10. Presupuesto

El presupuesto estimado a utilizar es de 530 dólares, para gastos de transporte, impresiones y copias, y la impresión final del documento con sus respectivas copias.

Presupuesto tesis	
Transporte	172
Imp. y Copias	118
Imp. Tesis	240
Total	530

11. BIBLIOGRAFIA

- ROBBINS, STEPHEN *"Comportamiento Organizacional"* 13ª Edición. Pearson Educación, México, 2009.
- SCHULTZ, DUANE *"Psicología Industrial"* 3ª Edición. Mc Graw Hill, Bogota, 1998.
- SOCORRO FELIX, *"Estabilidad Laboral: otro Paradigma que Cambia"*, Internet, www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/estlabfelix.htm 2004. gestiopolis.com
- ALLES, MARTHA, A. *"Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias."* 4ª Edición. Ediciones Granica S. A. Bs Aires, 2003.
- NIETO, OSWALDO *"Elementos de Muestreo"* 1ª Edición. Ediciones Nelson Jr. Manabí, 2006.

ANEXO N° 2 ENTREVISTA

**PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE CAPACIDADES LABORALES
PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN DEL SECTOR
DE ATENCIÓN PRIORITARIA DE LA PLAZA SAN FRANCISCO DE
LA CIUDAD DE CUENCA.**

Cuestionario sobre Inserción Laboral

Nombre: _____
Teléfono: _____
Fecha: _____
Área de Trabajo: _____

1. ¿Actualmente está trabajando? Sí _____ No _____
¿En donde? _____
2. ¿Cuánto tiempo está trabajando?
1 a 2 meses _____
2 a 4 meses _____
4 a 6 meses _____
6 a 8 meses _____
8 meses o más _____
3. Recuerda Usted sobre las oportunidades de trabajo que tenía antes de recibir la capacitación en la UDA.
Sí _____ No _____
4. ¿Cuántos días por mes trabaja o trabajaba aproximadamente antes y después de la capacitación?

Antes	Después
_____	_____
5. ¿Qué tipo de trabajo realiza o realizaba antes y después de recibir la capacitación?
Antes: _____
Después: _____
6. ¿Considera que la cantidad de trabajo que tenía antes de la capacitación era suficiente para subsistir?
Sí _____ No _____
¿Por qué? _____
7. ¿Han mejorado sus oportunidades laborales?
Sí _____ No _____
¿Por qué? _____
8. ¿Cómo considera usted al trabajo que realizaba o realiza antes y después de recibir la capacitación de la UDA?

Antes	Después
a) _____ Excelente	a) _____ Excelente

- b) ___ Muy Bueno
- c) ___ Bueno
- d) ___ Regular
- e) ___ Malo

- b) ___ Muy Bueno
- c) ___ Bueno
- d) ___ Regular
- e) ___ Malo

¿Por qué?

Antes: _____

Después: _____

9. ¿Cuál o cuáles considera que fueron las causas en relación a la cantidad de trabajo que realizaba antes de la capacitación?

10. ¿Aprendió nuevas técnicas con la capacitación?

Sí _____

No _____

¿Cuáles?

11. ¿Esta aplicando lo aprendido?

Sí _____

No _____

¿Cómo? _____

12. Señale la frecuencia con la que asiste o asistía en busca de trabajo en los diferentes días de la semana y cuantas horas trabajaba cada día antes y después de la capacitación:

Antes:

Lunes _____

Martes _____

Miércoles _____

Jueves _____

Viernes _____

Sábado _____

Después:

Lunes _____

Martes _____

Miércoles _____

Jueves _____

Viernes _____

Sábado _____

13. La comunicación con sus compañeros de trabajo es o era:

Antes

- a) ___ Excelente
- b) ___ Muy Buena
- c) ___ Buena
- d) ___ Regular
- e) ___ Mala

Después

- a) ___ Excelente
- b) ___ Muy Buena
- c) ___ Buena
- d) ___ Regular
- e) ___ Mala

¿Por qué?

14. ¿Cómo cree usted que desempeñan el trabajo sus compañeros de su área?

Antes

- a) ___ Excelente
- b) ___ Muy Bien
- c) ___ Bien
- d) ___ Regular
- e) ___ Mal

¿Por qué?

Después

- a) ___ Excelente
 - b) ___ Muy Bien
 - c) ___ Bien
 - d) ___ Regular
 - e) ___ Mal
-

15. ¿Como calificaban sus superiores o empleadores el trabajo que usted realizaba antes de la capacitación?

- a) ___ En base a la calidad de su trabajo
- b) ___ De acuerdo a sus actitudes
- c) ___ Por su creatividad
- d) ___ Por su disciplina
- e) ___ Por su asistencia

16. ¿Se sentía cómodo realizando su trabajo?

Sí ___ No ___

¿Por qué? _____

17. ¿Considera que la comodidad al realizar su trabajo ha mejorado?

Sí ___ No ___

¿Por qué? _____

18. ¿Cumple o cumplía con las expectativas de empleadores o supervisores?

Antes

- a) ___ Siempre
- b) ___ Casi siempre
- c) ___ Algunas veces
- d) ___ Nunca

¿Por qué? _____

Después

- a) ___ Siempre
- b) ___ Casi siempre
- c) ___ Algunas veces
- d) ___ Nunca

19. ¿Consideraba que la capacitación de la UDA sería de ayuda?

Antes

Sí ___

No ___

¿Por qué? _____

20. ¿Qué temas le parecen interesantes en una capacitación dirigida a personas en su mismo trabajo?

Santiago Céleri

Encuestador

Encuestado

ANEXO N° 3 ENCUESTA

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE CAPACIDADES LABORALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN DEL SECTOR DE ATENCIÓN PRIORITARIA DE LA PLAZA DE SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE CUENCA.

ENCUESTA SOBRE INSERCIÓN LABORAL

FECHA:

CURSOS APROBADOS:

INSTRUCCIONES: SEÑALE LA OPCION CON LA QUE ESTE DE ACUERDO SEGÚN LAS AFIRMACIONES

ESTE CUESTIONARIO NO AFECTARÁ SUS CALIFICACIONES.

	RESULTADOS	A	B	C	D
1	Los conocimientos laborales recibidos en la capacitación de la UDA le permitirán realizar un mejor trabajo después de la capacitación	BASTANTE	POCO	CASI NADA	NADA
2	Las oportunidades de laborar han mejorado con la capacitación.	BASTANTE	POCO	CASI NADA	NADA
3	La remuneración que recibe después de la capacitación ha mejorado	BASTANTE	POCO	CASI NADA	NADA
4	Siente que ha mejorado su estabilidad laboral	BASTANTE	POCO	CASI NADA	NADA
5	Sus condiciones de vida han mejorado después de recibir la capacitación de la UDA	BASTANTE	POCO	CASI NADA	NADA
6	Cree que el trabajo que usted realiza será evaluado con mejor calificación después de la capacitación	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
7	De manera general le ha sido de ayuda la capacitación de la UDA y el Ilustre Municipio de Cuenca	BASTANTE	POCO	CASI NADA	NADA

AHORA POR FAVOR ANOTE LO QUE LE GUSTO Y LO QUE NO LE GUSTO DE LOS CURSOS Y SUS SUGERENCIAS.

LO QUE LEGUSTÓ _____

LO QUE NO LE GUSTÓ _____

SUGERENCIAS _____

SI LO DESEA ANOTE AQUÍ SU NOMBRE:

_____ GRACIAS

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
PROFESIONAL**

DATOS GENERALES DEL SOLICITANTE

**CARTA DE PRESENTACIÓN Y COMPROMISO DEL
OPERADOR**

**CAPACITACIÓN DIRIGIDA A LOS MAESTROS DE LA
COSNTRUCCIÓN
“UN PROYECTO REAL CON CARÁCTER SOCIAL”**