

53

CAPACITACIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PLANTABAL DE QUEVEDO

JOB TRAINING IN THE PRODUCTION AREA OF THE QUEVEDO PLANT COMPANY

Jimena Elizabeth Montes De Oca Sánchez^{1*}

E-mail: ua.jimenamontesdeoca@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9529-8249>

Sary del Rocío Álvarez Hernández²

E-mail: ui.saryalvarez@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2026-5770>

Adrián Joel Cedeño Cabrera¹

E-mail: aa.adrianjcc50@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-9568-1983>

*Autor para correspondencia

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato. Ecuador.

²Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ibarra. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Montes De Oca Sánchez, J. E., Álvarez Hernández, S. R. del., y Cedeño Cabrera, A. J. (2024). Capacitación laboral en el área de producción de la Empresa Plantabal de Quevedo. *Revista Conrado*, 20(99), 519-528.

RESUMEN

El desarrollo de las producciones con calidad y eficiencia depende en gran medida no solo de la tecnología, sino del nivel de preparación que poseen los trabajadores. El diagnóstico que la dirección de la empresa tenga de sus trabajadores resulta un aspecto de notable valor, para en función de ello establecer planes de capacitación que favorezca el incremento de los niveles de preparación de los mismos. La comunicación que se logre establecer entre los directivos y los trabajadores puede favorecer en alta medida, el nivel de compromiso que estos manifiestan con el sistema de producción y la búsqueda de soluciones a las problemáticas existentes. Las acciones de capacitación que se realizan con el personal y su orientación a la participación protagónica en el proceso y el desarrollo de investigaciones e innovación, puede ser un factor esencial en el desarrollo productivo y su eficiencia.

Palabras clave:

Capacitación, innovación, eficiencia

ABSTRACT

The development of productions with quality and efficiency depends largely not only on technology, but also on the level of preparation that workers have. The diagnosis that the company's management has of its workers is an aspect of notable value, based on which it establishes training plans that favor the increase in their levels of preparation. The communication that is established between managers and workers can greatly favor the level of commitment that they express with the production system and the search for solutions to existing problems. The training actions carried out with the staff and their orientation towards leading participation in the process and development of research and innovation, can be an essential factor in productive development and its efficiency.

Keywords:

Training, innovation, efficiency

INTRODUCCIÓN

El diagnóstico organizacional se ha vuelto fundamental en el entorno empresarial actual, ya que brinda una visión clara y detallada de la situación actual de la organización, permite identificar áreas de mejora y oportunidades para optimizar el desempeño y obtener ventajas competitivas. Esta potencialidad de la actividad hace que se requiere de una buena formación tanto de los trabajadores como de los estudiantes universitarios en aquellas carreras que se vinculan en la actividad con las empresas.

El Desarrollo Organizacional juega un papel importante tanto en el contexto empresarial como en el bienestar de los empleados al proporcionar un conocimiento estructurado que mejora la comprensión de la gestión empresarial y fomenta el progreso continuo. Esto implica que las empresas asuman una mayor responsabilidad hacia sus empleados y el entorno en el que se desenvuelven, lo que redundará en una mayor competitividad, productividad y desarrollo sostenible (Ortiz et al., 2021). A esto contribuye en gran medida la calidad de la preparación de los trabajadores y la capacitación que se logre dentro del sistema empresarial. La capacitación constituye el acto que desarrolle una empresa o institución hacia sus empleados con el fin de mejorar sus competencias laborales (Mejía, 2020).

La perspectiva del desarrollo organizacional tiene como objetivo brindar beneficios integrales a los empleados, más allá de una remuneración puramente teórica por su trabajo. Busca generar salarios emocionales que generen identificación, satisfacción y compromiso en los trabajadores, permitiéndoles ser parte de un equipo que asegure el desarrollo y crecimiento personal. Estos beneficios no se limitan solo a lo económico, sino que también se enfocan en proyectar y garantizar una mejor calidad de vida tanto para los colaboradores como para sus familias (Martínez y Mateus, 2020).

Plantabal S.A. es una destacada empresa que opera en la ciudad de Quevedo desde 1981 y cuenta con 300 colaboradores que se dedican al desarrollo de la producción de balsa, siendo pionera en la industria forestal en cuanto al establecimiento, manejo, aprovechamiento e industrialización de la madera del barco. La empresa utiliza la propia balsa como principal materia prima. Esta planta juega un papel importante en la producción a nivel nacional, genera empleo en gran medida en la región, tanto en la etapa de campo como en la etapa de producción (Jacome, 2022).

En términos de gestión del desarrollo organizacional, Plantabal se enfoca en promover un ambiente laboral favorable y fomentar el crecimiento y desarrollo de sus

colaboradores. Se brindan oportunidades de capacitación y educación continua para mejorar las habilidades y el conocimiento de los trabajadores. Además, busca generar sentido de pertenencia y compromiso, fomentando la participación de los empleados en la toma de decisiones y la mejora continua de los procesos. En este aspecto resulta importante para su desarrollo la educación y posibilidades de capacitación que la empresa brinda a sus trabajadores, a lo cual contribuyen los profesionales y especialistas graduados con alta preparación. Existen numerosos trabajos que abordan estrategias de aprendizaje efectivo y modelos de evaluación de la formación. Sin embargo, la medición del impacto formativo es poco habitual (Torres et al, 2021) y de este depende en gran medida las acciones de capacitación que se pueden realizar con la efectividad requerida.

La empresa Plantabal S.A., que forma parte del grupo 3A Composites, se especializa en la producción, recolección, transformación industrial y comercialización de madera de balsa. Su compromiso se centra en alcanzar la excelencia en materia de calidad, seguridad, salud y preservación del medio ambiente, a través de la mejora constante de sus procesos (Serrano, 2021). Los resultados obtenidos en la empresa, constituyen un elemento valioso para aprovechar en la capacitación de los trabajadores, no solo en la preparación sino en la posibilidad que se pueda brindar a los mismos para la investigación en función de problemas que la empresa presenta.

El compromiso de Plantabal con la responsabilidad social y ambiental también se refleja en su relación con las comunidades locales. La empresa promueve el desarrollo sostenible de la zona, genera empleo y contribuye al bienestar de la comunidad. Se establecen programas de responsabilidad social empresarial, que van desde la formación y el desarrollo de competencias, que tributan a elevar el nivel de preparación de los empleados.

El desarrollo organizacional se enfoca en el aspecto humano de una empresa, es decir, en los valores, actitudes, relaciones y clima laboral. Al considerar a la organización como un todo, se busca mejorar la eficiencia a través de intervenciones planificadas en los procesos organizacionales. Utiliza los conocimientos de las ciencias del comportamiento para promover cambios en el comportamiento de la organización y así lograr una nueva y mejor forma de realizar las tareas y actividades (Torres et al., 2021).

El presente artículo tiene como objetivo principal realizar una valoración de los niveles de capacitación en gestión organizacional en el área de producción de la empresa

Plantabal. Donde se analiza los niveles de preparación que reciben los trabajadores y la importancia que a la capacitación se atribuye para el incremento de las producciones.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para la valoración en el área de producción de la empresa Plantabal de la ciudad de Quevedo, se utilizó una metodología mixta, de tipo cuantitativo aplicando como herramienta principal un cuestionario. Mientras que la cualitativa permitió conocer las percepciones, actitudes y opiniones de los colaboradores del área de producción Plantabal.

El enfoque cuantitativo implica recopilar datos a través de mediciones numéricas y análisis estadístico para identificar patrones de comportamiento y probar teorías. Este método proporciona resultados precisos y generalizables mediante el uso de muestras representativas de la población objetivo. Al estar basado en la evidencia empírica y el análisis objetivo de los datos, el enfoque cuantitativo contribuye al avance del conocimiento en diversas disciplinas científicas (Polanía et al., 2020).

En este trabajo se utiliza la investigación descriptiva como enfoque principal. Galarza (2020) menciona que la investigación descriptiva permite describir y analizar las características o propiedades de una situación de interés, se enfoca en recopilar datos y describir objetiva y sistemática los hechos que se presenten.

La investigación descriptiva es un enfoque de investigación cuyo propósito es describir las características esenciales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Se basa en criterios sistemáticos que permiten comprender la estructura y el comportamiento de los fenómenos estudiados, proporcionando información sistemática y comparativa con otras fuentes (Guevara et al., 2020).

En el área de producción de la empresa Plantabal se cuenta con una población de 55 colaboradores que juegan un papel fundamental en el proceso productivo de la empresa. Si bien Plantabal cuenta con un total de 300 colaboradores en diferentes áreas, este proyecto se enfoca específicamente en el área de producción, donde se concentran estos 55 colaboradores. Estos colaboradores están determinados por su especialización en diversas funciones relacionadas con la producción de balsa, tales como operadores de máquinas, control de calidad, logística y supervisión. Cada uno juega un papel importante y complementario dentro del proceso productivo, que contribuye a la eficiencia y éxito de la producción de balsa en la empresa. Por lo tanto, no se obtendrá una muestra de eso, debido a que la población es menor a 100 colaboradores en el área de estudio.

Para esta investigación se aplica un cuestionario que, según Sanchez (2022) se trata de un conjunto de preguntas diseñadas para medir una o más variables específicas establecidas en la investigación. A través de una cuidadosa selección de preguntas y la participación de los empleados, se busca identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en el campo de la producción mediante la capacitación. Asimismo, se analiza las respuestas obtenidas para brindar recomendaciones y propuestas que contribuyen a optimizar los procesos y maximizar la eficiencia en la organización.

El siguiente cuestionario Tabla 1, fue tomado del libro Desarrollo Organizacional del autor Rafael Guízar, el cual se aplica a través de Google Forms, donde se envía a 55 colaboradores de la Empresa Plantabal S.A. del área de producción para que lo resuelvan, este cuestionario consta de 15 ítems.

Tabla 1. Cuestionario para el área operativa

Este cuestionario es confidencial, su único propósito es ayudar a obtener información útil para su empresa. Se agradece la sinceridad en sus comentarios. ¡Gracias de Antemano!	
¿Cuándo ingresó en la empresa? Mencione un motivo por el cual ingresó	9. ¿Cómo considera el estilo de supervisión de su jefe inmediato?
¿Considera que su turno actual es suficiente para desarrollar su trabajo? Sí, No, ¿Por qué?	10. ¿Cuánto tiempo considera necesario para realizar su trabajo diario?
¿Por qué cree que su trabajo le proporciona beneficios a los clientes internos y externos de la empresa?	11. En relación con su respuesta anterior, ¿Lo concluye en dicho tiempo?
¿Conoce a fondo el trabajo que debe desempeñar? ¿Quién le informó de ello?	12. ¿Cuenta con los medios adecuados para realizar sus funciones (Ejemplo: Herramientas, maquinarias, accesorios, etc.)?

Mencione 3 causas por las cuales no pueda desempeñar adecuadamente su trabajo	13. ¿Considera que existe un método mejor para realizar su trabajo?
Cuando tiene algún problema, ¿Cuenta con el apoyo de su supervisor o jefe inmediato?	14. ¿Comenta con su jefe inmediato sobre algún desperfecto que haya observado en su área de trabajo o en el producto antes de transferirlo?
¿Cree necesario algún tipo de adiestramiento o de capacitación para realizar su trabajo con más eficiencia?	15. ¿Desea hacer alguna observación adicional para mejorar su función?
Cuando ingresó a la empresa, ¿Le dieron programas de orientación sobre la misma?	¡Gracias por colaborar!

Fuente. Cuestionario para aplicar al área operativa de la Empresa Plantabal de la ciudad de Quevedo. Tomado de Guízar (1998).

RESULTADOS

Los resultados obtenidos proporcionan una visión clara y objetiva de diferentes aspectos claves del departamento, incluyendo la satisfacción laboral, la comunicación interna, la eficiencia operativa y el clima laboral. A través de este análisis se busca identificar tanto las fortalezas existentes como las áreas que requieren mejora, con el objetivo de implementar acciones y estrategias que promuevan el crecimiento y desempeño óptimo del área productiva.

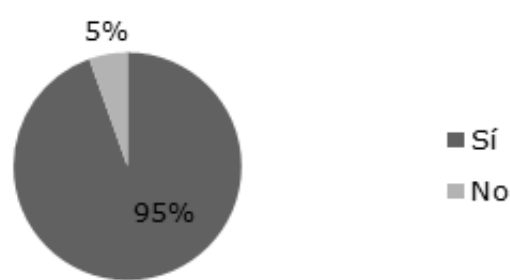
Figura 1. Ingreso a la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran Figura 1, que los empleados del área de producción ingresaron en diferentes momentos, principalmente motivados por oportunidades laborales. El 29% mencionó haberse incorporado recientemente, motivado por una oferta de trabajo. Además, el 25,4% se incorporó hace un año por motivos laborales, mientras que el 14,5% se incorporó hace 5 ó 2 años por el mismo motivo y el resto se incorporó a la empresa hace 8 años por igual aspecto.

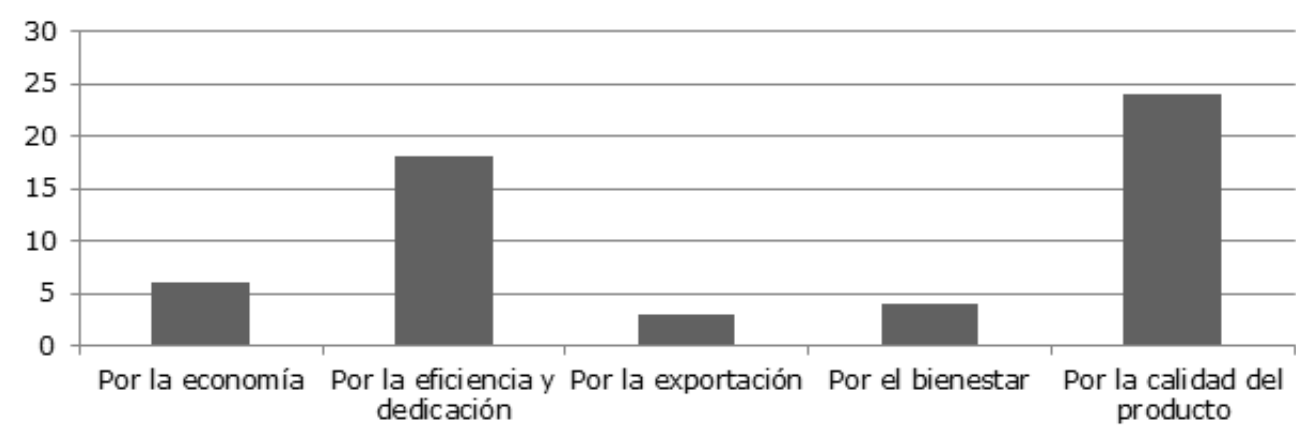
Figura 2. Turno Considerable Suficiente.



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos Figura 2, muestran una alta satisfacción general con el turno actual en el área de producción de la empresa Plantabal de la ciudad de Quevedo. De los 55 empleados encuestados, 52 empleados indican que considera suficiente su turno actual para realizar su trabajo. Sin embargo, es importante resaltar que un pequeño porcentaje manifiesta no estar satisfecho con su turno actual. Estos datos brindan información valiosa sobre las percepciones del personal sobre sus horarios de trabajo, lo que permite tomar medidas específicas para abordar las inquietudes de quienes expresan su insatisfacción y continuar fortaleciendo la satisfacción y la productividad del equipo en su conjunto.

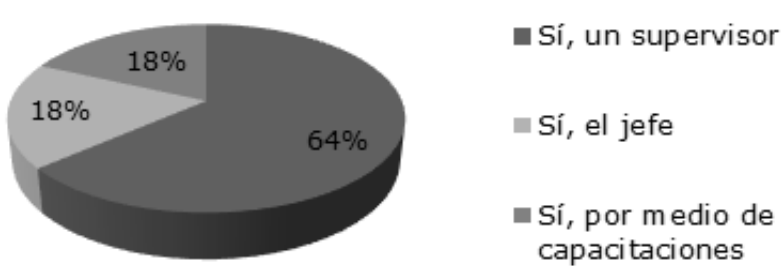
Figura 3. Beneficios a clientes internos y externos.



Fuente: Elaboración propia.

Al valorar por qué creen que su trabajo les proporciona beneficios a los clientes internos y externos de la empresa, los resultados Figura 3, revelan que los colaboradores del área de producción perciben que su trabajo brinda beneficios tanto a los clientes internos como externos de la empresa. Al analizar las respuestas obtenidas, se puede observar una variedad de razones mencionadas. El 10,9% destacó la economía como un beneficio para los clientes, mientras que el 30,9% destaca la eficiencia y dedicación en su trabajo. Un pequeño porcentaje menciona exportar como una ventaja para los clientes y el bienestar como factor relevante. La mayoría, el 45,5%, destaca la calidad del producto como principal beneficio para los clientes. Estos resultados demuestran la conciencia de los empleados sobre cómo su trabajo impacta positivamente en los clientes internos y externos, proporcionando economía, eficiencia, exportación, bienestar y calidad en los productos

Figura 4. Desempeño laboral.

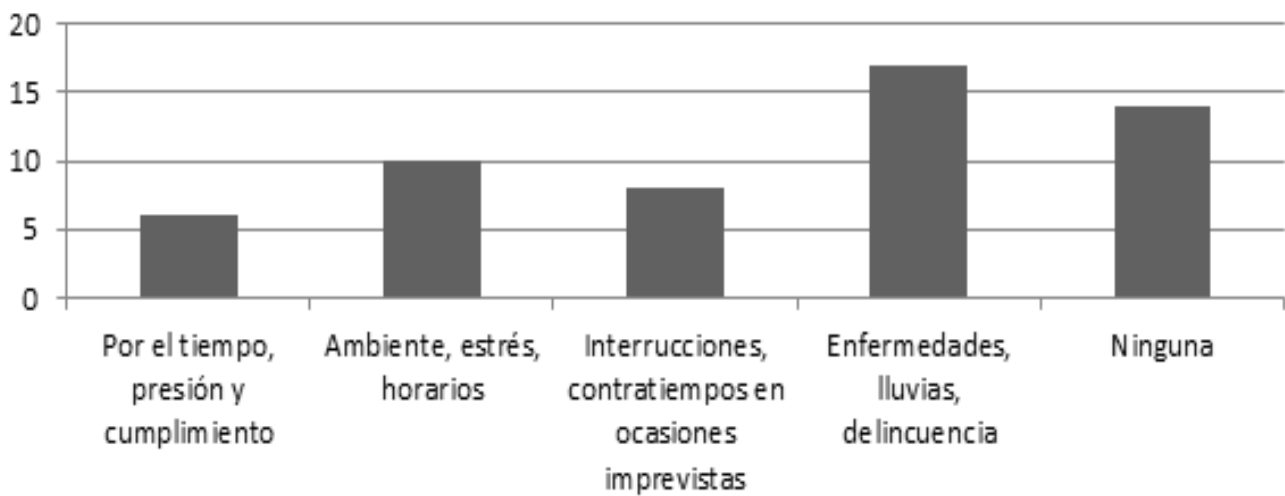


Fuente: Elaboración propia.

En lo referente al conocimiento de su trabajo y la vía en que los informan, los resultados Figura 4 revelan que la mayoría de los colaboradores del área de producción afirman conocer a profundidad el trabajo que deben realizar. El 64%

mencionan tener conocimiento a profundidad su trabajo, siendo informados principalmente por su supervisor. Los demás en igual porcentaje consideran que su jefe o las capacitaciones les brindan la información necesaria. Estos datos indican que la mayoría de los colaboradores tienen un conocimiento sólido de las responsabilidades y tareas asociadas a su trabajo, apoyándose en la supervisión directa, el liderazgo de sus jefes o la capacitación brindada.

Figura 5. Causas por las que no puede ejercer bien su trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

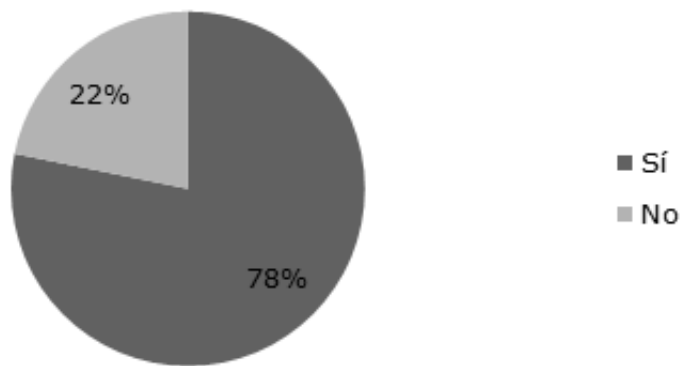
Mencione tres causas por las cuales no pueda desempeñar adecuadamente su trabajo

Los resultados Figura 5 revelan diversas causas por las que los colaboradores del área de producción consideran pueden interferir en el correcto desempeño de su trabajo. El 30,9% mencionaron las enfermedades, la lluvia y la delincuencia como factores que pueden afectar su desempeño. Por otro lado, el 25,5% indicó que no identifica ninguna causa específica que dificulte su desempeño. El 18,2% mencionaron el ambiente, el estrés y el horario como posibles causas de dificultad y en menor porcentaje hacen referencia a las interrupciones y contratiempos imprevistos, así como el tiempo, la presión y el cumplimiento como factores que pueden interferir en su trabajo.

En lo referente a la persona de mayor apoyo para contar cuando tiene algún problema, la gran mayoría de los empleados del área de producción cuentan con el apoyo de su supervisor o jefe inmediato cuando tienen algún problema. El 94,5% mencionaron que sí cuentan con el apoyo de su supervisor, lo que refleja una comunicación efectiva y una relación positiva entre el personal y su líder directo. Sin embargo, es importante resaltar que un pequeño porcentaje manifiesta no contar con el apoyo de su jefe inmediato o jefe en situaciones problemáticas. Estos datos resaltan la necesidad de evaluar y abordar las razones detrás de esta falta de apoyo, ya que tener un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten apoyados es crucial para el bienestar y el desempeño laboral. Se recomienda tomar medidas para mejorar la comunicación y el apoyo en estos casos particulares, con el objetivo de fortalecer el equipo y fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y solidario.

Los resultados obtenidos Figura 6 indican que una gran mayoría de los colaboradores del área de producción consideran necesario algún tipo de capacitación o calificación para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia. El 78% afirma que sí cree en la importancia de recibir formación adicional. Esto refleja una actitud positiva hacia el aprendizaje y el desarrollo profesional. Por otro lado, el resto indica que no consideran necesario ningún tipo de formación adicional. Estos resultados brindan información valiosa sobre las percepciones de los empleados sobre sus necesidades de desarrollo y capacitación. Se sugiere evaluar las áreas específicas en las que se requiere capacitación y diseñar programas de capacitación que puedan satisfacer las necesidades identificadas.

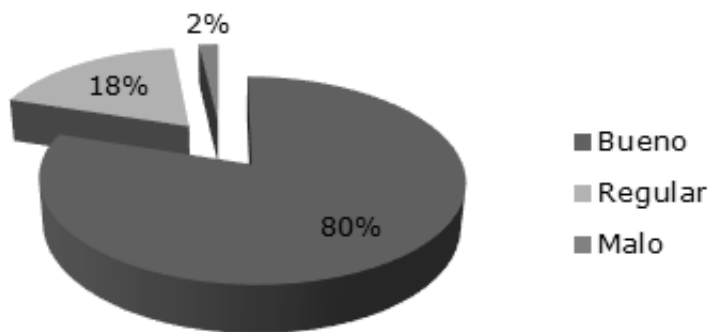
Figura 6. Mantenimiento de Capacitaciones para eficiencia en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Se puede constatar que la mayoría de los empleados del área de producción han recibido programas de orientación (inducción) al ingresar a la empresa. El 96,4% menciona haber recibido este tipo de programas, lo que demuestra la importancia que la empresa le da a la integración de sus nuevos empleados y brindarle una adecuada introducción a la organización. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un pequeño porcentaje, menciona no haber recibido programas de orientación al ingreso. Estos resultados sugieren la necesidad de evaluar y abordar las razones detrás de esta falta de orientación, ya que una inducción efectiva puede contribuir a una mejor adaptación y desempeño de los nuevos empleados. Se recomienda revisar y fortalecer los programas de orientación existentes para asegurar que todos los empleados reciban una adecuada introducción a la empresa y sus políticas, lo que favorece así su integración y compromiso desde el inicio de su carrera en la organización.

Figura 7. Consideración del estilo de supervisión.

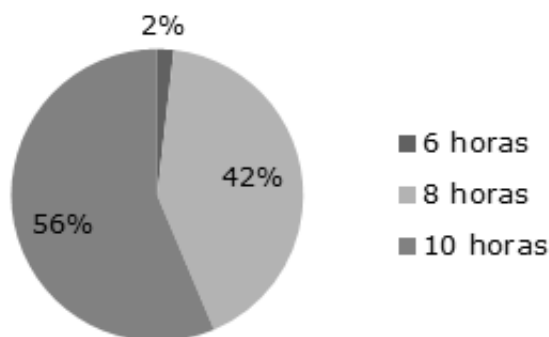


Fuente: Elaboración propia.

En el estilo de supervisión de su jefe inmediato los resultados Figura 7 muestran que la mayoría de los empleados del área de producción de la empresa lo consideran bueno, pues el 80% afirma tener una percepción positiva el mismo con la supervisión de su jefe. Sin embargo, el porcentaje restante menciona que el estilo de supervisión de su jefe es regular, lo que indica alguna ambigüedad o áreas de mejora en la forma en que se lleva a cabo la supervisión. Es importante señalar que un pequeño porcentaje del 1,8%, considera malo el estilo de supervisión de su jefe. Estos resultados sugieren la necesidad de evaluar las prácticas de supervisión y establecer medidas para mejorar la calidad

de la supervisión, promover una relación de confianza, comunicación abierta y liderazgo efectivo.

Figura 8. Tiempo considerable en el lugar de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos Figura 8 revelan que los colaboradores del área de producción tienen diferentes percepciones sobre el tiempo necesario para realizar su labor diaria. El 56% menciona que consideran necesario un tiempo de 10 horas para realizar sus tareas diarias. Otro grupo significativo, el 42%, indica que requiere de 8 horas para realizar su trabajo diario. Finalmente, el resto menciona que considera suficiente un tiempo de 6 horas para realizar sus tareas. Estos resultados demuestran una variación en las percepciones de los empleados sobre el tiempo requerido para completar sus responsabilidades diarias. Es importante tener en cuenta estas diferencias y buscar formas de optimizar el tiempo y los recursos en el área de producción, asegurar que los empleados tengan el equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y la eficiencia.

La gran mayoría de los empleados del área de producción terminan su trabajo dentro del tiempo establecido. El 80% menciona que sí realizan sus tareas a tiempo, lo que refleja eficiencia y cumplimiento en la ejecución de sus tareas diarias. Además, el 20% indica que quizás concluyen en el tiempo establecido, lo que sugiere alguna variabilidad o dependencia de factores externos en el cumplimiento de los plazos. Es importante resaltar que ninguno de los colaboradores selecciona como respuesta la opción "no", lo que implica que no se percibe un incumplimiento generalizado de los tiempos establecidos.

Con respecto a los medios adecuados para el desempeño de sus funciones los resultados muestran que la gran mayoría de los empleados del área de producción cuentan con ellos. El 96,4% mencionan que sí cuentan con las herramientas, maquinaria, accesorios u otros recursos

necesarios para realizar su trabajo. Este alto porcentaje refleja una preocupación por parte de la empresa por proporcionar los medios necesarios para que los empleados puedan desempeñarse de manera eficiente en su trabajo diario. Sin embargo, es importante resaltar que un pequeño porcentaje, 3,6%, menciona no contar con los medios adecuados. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de identificar las causas de esta falta de recursos y emprender acciones para subsanarla, ya que disponer de los medios adecuados es fundamental para garantizar un rendimiento óptimo y seguro en el área de producción.

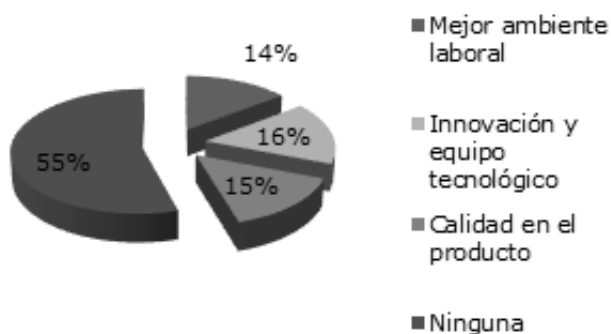
La mayoría de los colaboradores del área de producción según los resultados consideran que existe un mejor método para realizar su trabajo. El 60% manifiesta que sí creen que existe un método mejor, lo que sugiere una disposición hacia la mejora continua y la búsqueda de la eficiencia en sus procesos de trabajo. Por otro lado, el 40% indica que no considera que exista un mejor método para ello. Estos resultados reflejan diversas opiniones entre los colaboradores respecto a la optimización de los métodos de trabajo existentes, lo que muestra no existe un alto nivel de búsqueda de nuevas formas y soluciones a las problemáticas existentes, llegan a un conformismo en ocasiones con la actividad que realizan sin buscar nuevas formas de superación que permita obtener otras visiones del proceso. Es importante tener en cuenta estas opiniones y abrir espacios de diálogo para explorar ideas y propuestas de mejora. Se recomienda incentivar la participación de los empleados en la identificación y aplicación de métodos y prácticas más eficaces, fomentar una cultura de innovación y colaboración en el área productiva.

Los colaboradores del área de producción comentan en su mayoría con su jefe inmediato defectos que han observado en su área de trabajo o en el producto antes de trasladarlo. El 60% menciona que sí comparte esta información con su jefe, lo que indica una actitud proactiva y responsable frente a la detección y comunicación de potenciales problemas. Sin embargo, el 40% indica que no comenta con su jefe sobre daños. Estos resultados resaltan la importancia de promover una cultura de comunicación abierta y transparente en el área de producción, donde los empleados se sientan motivados y apoyados para reportar cualquier defecto o anomalía identificada, buscar el desarrollo de temas de capacitación sobre la comunicación jefe subordinado, que benefician en todo sentido la producción y los resultados.

En general, la mayoría de los colaboradores del área de producción no manifiestan deseo de realizar observaciones adicionales para mejorar su función. El 55% selecciona la opción "ninguno", lo que indica que no cuentan

con observaciones adicionales para mejorar su función actual. Sin embargo, es importante resaltar que un pequeño porcentaje de colaboradores expresa algunas áreas de interés para mejorar. El 14% menciona que le gustaría mejorar el ambiente de trabajo, la innovación y el equipo tecnológico, mientras que otros colaboradores manifiestan su deseo de mejorar la calidad del producto (Figura 9). Estas observaciones adicionales resaltan la importancia de considerar y abordar aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, la innovación, el equipamiento tecnológico y la calidad del producto para promover la satisfacción y el desarrollo de los empleados en el área de producción.

Figura 9. Observación adicional para mejorar su función.



Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

Los datos recopilados proporcionan una visión integral de la percepción y experiencias de los empleados en relación con diversos aspectos laborales y organizativos. Con base en los resultados, se busca identificar patrones, tendencias y posibles áreas de mejora. Además, se analizan las implicaciones de los hallazgos para la eficiencia, la satisfacción laboral, el aumento e innovación de la tecnología y el bienestar de los empleados.

Según Bravo et al. (2019) los autores consideran que los factores tecnológicos juegan un papel crucial en el diagnóstico organizacional, ya que tienen la capacidad de influir de manera decisiva en el contexto de cualquier sector económico. Según su perspectiva, estos factores pueden tener un impacto significativo en el desarrollo de nuevos productos, permiten ingresar al mercado a un menor costo y abren las puertas del sector a nuevos consumidores. La implementación de tecnología en cualquier producto puede tener un efecto directo en el mercado objetivo. Los productos avanzados pueden ampliar la base

de clientes de una empresa, revitalizar el crecimiento y mejorar la diferenciación del producto, aparejado al plan de capacitación a los trabajadores, que requiere toda introducción de nuevas tecnologías en el proceso.

Según esta investigación, los colaboradores mencionan la importancia de la tecnología en la empresa, por lo tanto, se pueden realizar recomendaciones para promover el desarrollo tecnológico en el área de producción y la preparación para la formación del personal con las habilidades requeridas. Estas recomendaciones pueden incluir invertir en nuevas tecnologías, capacitar al personal en su uso y mejorar los procesos de innovación para seguir siendo competitivos en el mercado.

La forma en que se crea el entorno que rodea a los trabajadores suele ser desagradable e incluso peligrosa en muchas ocasiones. Además, se observan ambientes desordenados y sucios. Todos estos aspectos mencionados anteriormente están relacionados con las condiciones atmosféricas externas, tales como situaciones climáticas, altos niveles de ruido en el lugar de trabajo y contaminación del aire, entre otros. Estos factores suelen contribuir al estrés laboral, ya que generan demandas físicas y psicológicas en los trabajadores (Neciosup y Jaime, 2020). Las acciones de capacitación que se realizan también han de estar encaminadas al desarrollo de entrenamientos cognitivo-emocional, lo que muestra ser eficiente en la mejora del nivel de satisfacción laboral y en la disminución del agotamiento (Plascencia et al, 2019).

Al abordar los aspectos negativos del entorno laboral, se pueden reducir los niveles de estrés de los trabajadores. Esto no solo beneficia su bienestar y salud, sino que también puede mejorar la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral. Es importante que la empresa evalúe y considere las respuestas al cuestionario para implementar acciones concretas encaminadas a mejorar el clima laboral y manejar el estrés de manera efectiva. Las acciones de capacitación que se promueven deben estar dirigidas a la preparación del personal no solo en el uso de la tecnología, sino en la búsqueda de nuevas formas de trabajo, la innovación y el desarrollo de investigaciones que pueden favorecer que se reduzcan los niveles de afectación que se presentan.

Los resultados analizados muestran la necesidad de perfeccionar el sistema de capacitación que se realiza a los trabajadores. La mayoría de ellos concuerdan en la necesidad de desarrollar capacitaciones que contribuyan de forma sistemática a su preparación y el desarrollo de habilidades para el incremento de la producción. La empresa puede organizar un plan de capacitación mejor estructurado con el apoyo de especialistas e instituciones

de educación superior, que contribuyan a elevar la preparación del personal y su disposición para la búsqueda de soluciones a las dificultades existentes.

CONCLUSIONES

El presente trabajo utiliza una metodología cuantitativa basada en un cuestionario como herramienta principal. Este enfoque cuantitativo permite obtener una visión general y cualitativa de las percepciones y opiniones de los empleados del área de producción en las necesidades de capacitación. La investigación descriptiva fue el principal enfoque utilizado, proporcionando una descripción detallada de las características fundamentales del área de producción. La población objetivo está conformada por colaboradores especializados en diversas funciones relacionadas con la producción de balsa.

La aplicación del cuestionario a los empleados del área de producción y el análisis de los datos recolectados, proporciona una visión clara y objetiva sobre aspectos clave del departamento. Los resultados revelan tanto las fortalezas existentes como las áreas de mejora, que permiten implementar acciones y estrategias de capacitación al personal para impulsar el crecimiento y óptimo desempeño del área.

Los datos recopilados a través del cuestionario brindan una visión integral de la percepción y experiencias de los empleados, lo que permite identificar patrones, tendencias y posibles áreas de mejora. En el trabajo, los colaboradores mencionan la importancia de la tecnología en la empresa, lo que sugiere la formulación de recomendaciones para promover el desarrollo tecnológico en el área de producción y la capacitación para la adecuada aplicación. Asimismo, se observa que el ambiente laboral presenta aspectos negativos que contribuyen al estrés de los trabajadores, ante las cuales el sistema de capacitación debe promover la búsqueda de soluciones propias que beneficien a los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bravo, L. M., Valenzuela, A., Ramos, P. M., y Tejada, A. A. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Revista venezolana de gerencia*, 24(88), 1316-1328. <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-venezolana-de-gerencia/articulo/perspectiva-teorica-del-diagnostico-organizacional>
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., y Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Guízar, R. (1998). *Desarrollo organizacional*. McGraw Hill.
- Jacome, W. (2022). Mejoramiento de la Productividad Empleando Nuevas Tecnologías en el área de taller de la empresa Plantabal. *Revista multidisciplinaria de desarrollo agropecuario, tecnológico, empresarial y humanista.*, 4(1), 7-7. <https://www.dateh.es/index.php/main/article/view/110>
- Martínez, A. M. y Mateus, M. A. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117-126. <https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/672>
- Mejía, C. R., Chacón, J. I., Jaramillo, E. G., Torrealba, M. J., Delgado-García, S., Róbal, R. A., y Torres, F. S. (2020). Capacitaciones e investigación realizadas por los recursos humanos en salud, Latinoamérica. *Educación Médica*, 21(5), 292-298. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181318302559>
- Ortiz, M. F., Galindo, A. M., Valbuena, P. D., Clavijo, A. V., y Duarte, J. D. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25-42. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3162>
- Plascencia, A. R., Pozos, B. E., de Lourdes Preciado, M., y Vázquez, J. M. (2019). Efecto del entrenamiento cognitivo-emocional en la satisfacción laboral y el desgaste ocupacional del personal de enfermería: un estudio piloto. *Ansiedad y Estrés*, 25(1), 35-41. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113479371830068X>
- Polanía, C. R., Cardona, F. A., Castañeda, G. I., Vargas, I. A., Calvache, O. A., y Avanto, W. I. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Instituto Universitario Antonio José Camacho, 23-24. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Serrano, B. (2021). *Implementación de un plan de mantenimiento integral para las diferentes líneas de producción de la empresa Plantabal, Santo Domingo*. [Tesis de Pregrado. Universidad Técnica Estatal Quevedo, Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/items/4dbc95de-1575-4364-82ee-8e84f1fc6093>
- Torres, M., Moya, D., Berlanga, C., Vives, A., Ortner, J., Martínez, J. M., y Manzanera, R. (2021). Impacto de una sesión formativa sobre calidad sanitaria en el entorno de una mutua laboral. *Educación Médica*, 22, 403-408. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157518132030156X>