



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

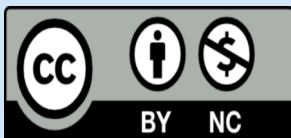
Perez, Rodrigo Nahuel

Plan anual de capacitación para el sector de
mantenimiento de un frigorífico de la zona sur
del conurbano Bonaerense para el año 2024

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.

Atribución – No comercial 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad
Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Perez, R. N. (2024). *Plan anual de capacitación para el sector de mantenimiento de un frigorífico de la zona sur del conurbano Bonaerense para el año 2024* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3253>



Trabajo final para optar por el grado de licenciado en Relaciones del Trabajo

**Plan anual de capacitación para el sector de mantenimiento de un
frigorífico de la zona sur del conurbano Bonaerense para el año 2024**

Instituto de Ciencias Sociales y Administración

Universidad Nacional Arturo Jauretche

Autor: Rodrigo Nahuel Perez

Correo electrónico: nahuelperezr5@gmail.com

Directora: Lic. Maria Fernanda Carrizo

Florencio Varela

2024

Resumen

El presente trabajo propone realizar un plan anual de capacitación el cual se orienta a satisfacer las necesidades de formación de los empleados de mantenimiento de un frigorífico ubicado en la zona sur del conurbano Bonaerense. En primer lugar, se buscó definir el concepto de capacitaciones, demostrando que es una de las principales herramientas para resolver múltiples problemas, reales o latentes, que afectan la eficiencia productiva y propicia un buen clima laboral. Luego de una recorrida bibliográfica teniendo en cuentas varios autores se describen los objetivos de la organización y del sector analizado para llevar adelante el diagnóstico de las necesidades de capacitación. Por último, con los resultados obtenidos realizamos un plan anual de capacitación para el sector de Mantenimiento.

La metodología utilizada es el paradigma mixto, donde se recolectan y analizan datos cuantitativos y cualitativos con el fin de alcanzar la mayor cantidad de información posible. Las técnicas utilizadas, varían dependiendo la cantidad de personas para recolectar la información, utilizamos entrevistas formales con gerentes, entrevistas informales con supervisores y operarios, encuestas anónimas con operarios, observación in situ en el sector de trabajo. Por último, fuentes secundarias, documentos e informes que tenga a disposición por parte de la compañía.

Palabras Claves: Plan anual de capacitación, necesidades de capacitación, competencias, cultura organizacional.

Abstract

This work proposes to carry out an annual training plan which is aimed at satisfying the training needs of the maintenance employees of a refrigerator located in the southern area of the Buenos Aires suburbs. Firstly, we sought to define the concept of training, demonstrating that it is one of the main tools to solve multiple problems, real or latent, that affect productive efficiency and promote a good work environment. After a bibliographic review taking into account several authors, the objectives of the organization and the sector analyzed are described to carry out the diagnosis of training needs. Finally, with the results obtained, we carried out an annual training plan for the Maintenance sector.

The methodology used is the mixed paradigm, where quantitative and qualitative data are collected and analyzed in order to achieve the greatest amount of information possible. The

techniques used vary depending on the number of people to collect the information, we use formal interviews with managers, informal interviews with supervisors and operators, anonymous surveys with operators, on-site observation in the work sector. Finally, secondary sources, documents and reports available to the company.

Keywords: Annual training plan, training needs, competencies, organizational culture.

Tipo de TIF: Capacitación

Área temática: capacitación de personal

Índice

Agradecimiento	1
Introducción	2
1° Parte: Diagnostico de necesidades de capacitación	
Capítulo I. Marco teórico	
1.1 Definición de capacitación	5
1.2 Necesidades de capacitación	8
Capítulo II – Objetivos del diagnostico	
2.1 Objetivo general	10
2.2 Objetivos específicos	11
Capítulo III -Apartado metodológico	
3.1 Enfoque de la investigación	11
Capítulo IV –Diagnostico organizacional. Detección de necesidades	
4.1 Naturaleza de la organización y sus actores	13
4.2 Organigrama general	18
4.3 Imagen Organigrama	20
4.4 Entrevistas	20
4.5 Descripción de puesto	28
4.6 Encuestas	35
4. 7 Conclusiones	36
2° Parte: Plan de capacitación	
Capítulo V. Propuesta de plan anual de capacitación	
5.1 Objetivos generales y específicos de la capacitación	38
5.2 Plan de capacitación: contenido	38

5.3 Esquema y cronograma de capacitaciones	49
5.4 Estimación de costos	50
5.5 Evaluación de los resultados de la capacitación	52
Reflexiones finales	55
Bibliografía	57
ANEXOS	
Encuestas anónima para el personal de mantenimiento	59
Evaluación de satisfacción de la capacitación brindada	62

Agradecimientos.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento para mi familia, en especial para Vanesa, mi compañera de vida, y Mateo, mi hijo, que son mi apoyo constante y esto no lo hubiera logrado sin ellos. Y para mi papá, se que en el cielo debe estar muy orgulloso de este logro.

Eternamente agradecido por la Universidad por esta oportunidad de seguir creciendo como persona y como profesional. Y a mi tutora, a la Licenciada Maria Fernanda Carrizo por su paciencia y dedicación en cada entrega.

Introducción

En el presente trabajo se propone diseñar un plan anual de capacitación para los empleados de mantenimiento de un Frigorífico ubicado en la zona sur de la provincia de Buenos Aires para el año 2024, con el fin de mejorar el proceso de trabajo y satisfacer las necesidades de formación de los empleados de este sector.

Esta organización, se dedica a la fabricación de fiambres y embutidos que tiene más de medio siglo de trayectoria en nuestro país. El frigorífico es una empresa familiar que creció con el paso de los años y hoy en día tiene entre sus filas varios productos reconocidos en el rubro que se desarrolla, constituyéndose en una de las marcas más importantes en el país.

La compañía en total cuenta con más de 400 empleados teniendo en cuenta propios y tercerizados que se dividen en 3 edificios distintos. Tengamos en cuenta que dicha organización está ubicada en una zona urbana por lo que la estructura fue creciendo verticalmente y tuvo que adquirir nuevos lotes por el crecimiento productivo de la empresa. Cuenta con una planta administrativa, una industrial y un secadero donde la industrial tiene 14.000 metros cuadrados aproximadamente.

Si bien esta organización en el año 2016 fue vendida a una empresa multinacional brasilera, en el año 2019 vuelve a ser adquirida y administrada por su fundador. En la actualidad tiene como proyecto mudarse al parque industrial y tecnológico de la zona.

El convenio colectivo de trabajo que rige para la industria es el 207/75 dicho convenio cuenta con tres tipos de categorías para el personal jornalizado que son: Peón, Medio Oficial y Oficial. Según el artículo 6 punto 3 del CCT dice: *serán considerados como Oficial al personal masculino que sepa y haga las siguientes tareas: albañiles, carpinteros, choferes, electricistas, foguista con patente, mecánicos y pintores*. Veremos más adelante como estas tareas son realizadas por el equipo de mantenimiento, pero para ingresar a trabajar a la compañía, primero ingresan como peón. Esto es meramente político de la empresa sin reconocer la categoría realmente del operario, lo cual podría ocasionar una problemática a la hora de incorporar personal idóneo. El sector analizado cuenta con más 30 operarios, de los cuales los recién ingresados realizan tareas de oficial, pero tienen la categoría de peón.

La mayoría del personal que comprende al área se graduaron en colegios técnicos con título de electromecánico, mecánico, electricista el promedio de edad de los operarios son de 40 años. El sector presenta necesidades que iremos desarrollando en el trabajo que son fundamentales para comprender la estructura de este. Las necesidades detectadas surgen a partir de entrevistas

efectuadas a operarios y personal jerárquico del sector y de otras áreas de trabajo. Y encuestas anónimas a personal de mantenimiento.

En las entrevistas realizadas al personal jerárquico, estos resaltan la necesidad productiva con respecto al mantenimiento, repercutiendo en tiempo, seguridad y salud de las personas. La compañía necesita cumplir un nivel de producción que por la dimensión de esta deben seguir trabajando hasta que la máquina deje de funcionar, es decir que este en funcionamiento continuo y no hacer un mantenimiento preventivo de ellas y esto conlleva a una cadena de falencias que termina perjudicando al sector analizado. En cambio, si se capacitasen, se les ofrecerían nuevos métodos y herramientas para solucionar las falencias ocasionadas no generando inconvenientes productivos. Por ejemplo, si la organización diera capacitaciones sobre las distintas maquinarias que existen, el sector llevaría a una mejor orientación a los mecánicos a la hora de repararlas. En la actualidad la reparación de las maquinas dependen en algunas cosas de la disponibilidad del proveedor para intentar solucionar la falla, ya que tiene una capacitación mínima del funcionamiento de esta, pero si se capacita al personal de mantenimiento para poder resolver o evitar que ese problema se consuma y producir una pausa productiva, le generaría a la compañía a futuro un aumento de la productividad y una mejor organización de trabajo tanto para el sector de mantenimiento como al sector productivo.

Podemos escuchar en algunos empresarios que las capacitaciones o el desarrollo de las personas puede ser vista como una pérdida de tiempo o dinero. Pero como indica Hoyler (1970) citada en Chiavenato (2007), la capacitación es un esfuerzo dirigido hacia el equipo, con el objetivo de facilitar que este alcance los objetivos de la empresa.

El presente trabajo integrador final (en adelante TIF) orienta su estructura en relación con los aportes de Chiavenato (2009) el cual menciona que la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas y a la organización. Y constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Desde esta perspectiva, ahondaremos como mencionamos anteriormente con referentes del sector, las formas de optimizar los tiempos para que el plan de capacitación sea una posibilidad real para aplicar y no solo un acercamiento teórico. Esperando lograr una mejora significativa en la gestión de los distintos grupos de trabajo.

El propósito de este trabajo es diseñar un plan anual de capacitación que satisfaga las necesidades del sector de mantenimiento que al fin y al cabo serán para mejorar a la compañía. Está dividido en dos partes en la primera parte se desarrolla el diagnostico de necesidades de capacitación.

Comenzaremos por el marco teórico donde definiremos los conceptos y perspectivas relevantes para abordar la problemática. Desarrollamos los objetivos generales y específicos del diagnóstico de necesidades de capacitación, la metodología, detección de necesidades que surjan de la información brindada y por último una conclusión. En la segunda parte desarrollamos objetivos generales y específicos de la capacitación, el programa de la capacitación, cronograma anual, el presupuesto y por último la modalidad de evaluación y seguimiento de este.

1ª Parte: Diagnostico de necesidades de capacitación.

Capitulo I. Marco teórico.

Como mencionamos en la introducción la prioridad de la empresa es la productividad, pero como explica E. Martinez y F. Martinez (2009) para asegurar la eficacia productiva en una organización se debe tener en cuenta el desempeño de los recursos humanos. Dicho desempeño depende de múltiples factores, personales y ambientales, que determinan lo que cada individuo puede, sabe y quiere hacer. Estos factores se clasifican en:

- Ambiente técnico. Incluye máquinas, los equipos, los instrumentos de trabajo, los materiales, etc.
- Ambiente físico. Se refiere a las características físicas del ambiente de trabajo.
- Ambiente organización. Se refiere a las pautas de comportamiento individual y colectivo que existe en la organización, y al sistema de recompensas para los trabajadores.
- Condiciones personales. Tienen que ver con la conciencia del rol que tienen los trabajadores además de sus competencias técnicas y sociales.

La capacitación es una de las principales herramientas para resolver múltiples problemas, reales o latentes, que afectan la eficiencia productiva y el clima organizacional de una organización.

1.1 Definición de capacitación

Según Chiavenato (2011) la capacitación es el medio para desarrollar la fuerza de trabajo a través de la educación. Se define como un proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. Además, el mismo autor (2009) sostiene que la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas y a la organización. Y constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización.

Para Blake (1999), la capacitación por su naturaleza y razón de ser, es un recurso de los procesos organizacionales, una herramienta de la gestión, un soporte del quehacer cotidiano, un medio, y no un fin, de las organizaciones productivas; que la capacitación tiene un rol en el proceso social, que tiene que ver con las personas, con su proyecto laboral y que, por lo tanto, es una oportunidad de crecimiento tanto para las personas como para la organización.

Siguiendo la definición de estos autores podemos decir que la capacitación representa un beneficio tanto para la organización como para los trabajadores desarrollando el crecimiento personal y una mejora en el desenvolvimiento de las tareas.

Para Gabriela Guiñazu (2004), la capacitación es el proceso que permite a la organización, en función de las demandas del contexto, desarrollar la capacidad de aprendizaje de sus miembros, a través de la modificación de conocimientos, habilidades y actitudes, orientándola a la acción para enfrentar y resolver problemas de trabajo. Para la autora la capacitación es el medio que permite a la organización interpretar las necesidades del contexto. Se habla de proceso porque no sucede en forma rápida y puntual, sino en el transcurso de cierto período de tiempo. La capacidad de aprendizaje orientada a la acción es la aptitud hacia un cambio adaptativo expresado a través de una conducta, dado que a través de la acción la persona se adapta al mundo laboral transformándolo, es decir, enfrentando y resolviendo los distintos problemas que van apareciendo en el trabajo. Se menciona el concepto modificación puesto que las personas al aprender incorporan algo que no tenían: como una habilidad, un conocimiento o una actitud. Por otra parte, Marisa Vazquez Mazzini y Ernesto Gore (2003) mencionan que la capacitación suele ser concebida como una “incrustación” de la institución escolar en el marco de la empresa. En este tipo de mirada se omite el hecho de que, a diferencia de la educación formal que educa para un contexto relativamente poco específico, la capacitación se genera en la necesidad de efectuar cambios precisos en rutinas claramente situadas en tiempo y espacio.

Con esta definición de los autores, debemos apuntar a las necesidades puntuales de capacitación del sector. Además, agrega que el análisis no puede ser el individuo, sino la trama de vínculos que hacen posible el trabajo de cada persona con otras, debido a esto nos enfocaremos principalmente en el sector de mantenimiento, pero sin descuidar el sector productivo. Como argumenta Mazzini y Gore (2003) debemos pensar que no hay construcción colectiva de conocimientos sin redefinición de vínculos, por eso no alcanza con que la persona se exponga a la “luz” de nuevas ideas. Es necesario que trabaje activamente para modificar sus vínculos rehaciendo acuerdos explícitos o tácitos con otros a fin de actuar de manera diferente.

La capacitación se torna en un generador de competencias que tienen un rol fundamental desde una perspectiva organizacional ya que permite aprovechar las habilidades de los miembros de

una organización como así también descubrir y formar perfiles óptimos que contribuyan al crecimiento de la compañía. La autora M. Alles (2009) explica que las competencias hacen referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

Por su parte siguiendo la línea de la autora anterior, Martínez Espinoza y Martínez Anguita (2009) exponen que el concepto de competencia se refiere a la capacidad de una persona para desempeñarse en un trabajo en un ambiente laboral favorable. Y agregan que es una cualidad personal e intransferible que está referida a la realización de un trabajo determinado, con un nivel de calidad aceptable y en un ambiente de trabajo apropiado. Spencer y Spencer (1993) definen con mayor precisión la competencia la cual indican que es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de desempeño o un desempeño superior en un trabajo o situación. El desempeño debe entenderse como el comportamiento humano considerado en un marco determinado de normas y objetivos propios de una organización.

Luego de haber analizado los diferentes conceptos de autores podemos indicar que una capacitación es una herramienta de gestión alineada con la cultura y objetivos de una organización. Debemos tener en claro cuáles son las necesidades de capacitación para poder desarrollar un plan de capacitación eficiente.

Para desarrollar un plan de capacitación tomaré un fragmento de Dessler (1996) quien expresa:

Cualquier programa de capacitación consiste en cuatro pasos. El propósito del paso de EVALUACION es determinar las necesidades de capacitación. Posteriormente, si se identifican una o más deficiencias que se pueden eliminar, es necesario FIJAR OBJETIVOS de capacitación; en este punto se especifica en términos medibles y observables el desempeño que se espera obtener de los empleados que serán capacitados. En el paso de CAPACITACION se seleccionan las técnicas reales de capacitación y se lleva a cabo el entrenamiento. Finalmente, debe haber un paso de EVALUACION. Es aquí donde se comparan los desempeños de antes y después de la capacitación de los empleados, y con ello se evalúa la eficiencia del programa. (p.239)

Autores como Chiavenato (2009) y Blake (1997) coinciden con el autor anterior en que el proceso debe trazarse a partir de un plan que conste de diferentes pasos que estructuren el programa.

1.2 Necesidades de capacitación.

Para Blake (2000), estamos frente a una necesidad de capacitación, cuando una función o tarea requerida por la organización no se desempeña o no se podría desempeñar con la calidad necesaria, por carecer, quienes deben hacerlo, de los conocimientos, habilidades o actitudes requeridas para su ejecución en dicho nivel. El mismo autor (2005) identifica tres tipos de necesidades de capacitación:

- Necesidades por discrepancia; estamos frente a esta necesidad cuando una tarea o función está efectuándose insatisfactoriamente, es decir que lo que se está obteniendo discrepa con lo que se desea obtener y esta diferencia obedece a un déficit de conocimientos y habilidades.
- Necesidades por cambio: es cuando una tarea o función será modificada en su forma de realización y los conocimientos y habilidades en uso para la actual modalidad no habilitan directamente para la nueva ejecución.
- Necesidades por incorporación: es cuando se agrega un nueva tarea o función desconocida para las personas que deben desempeñarla.

Según Chiavenato (2009) las necesidades de capacitación son carencias en la preparación profesional de las personas, es la diferencia entre lo que una persona debería saber y hacer y aquello que realmente sabe y hace. Este autor explica que significa una discordancia entre lo que debería ser y lo que realmente es. Una necesidad de capacitación es un área de información o de habilidades que un individuo o un grupo deben desarrollar para mejorar o aumentar su eficiencia, eficacia y productividad en el trabajo.

Para Chiavenato (2007) la detección de las necesidades de capacitación se puede efectuar considerando tres niveles de análisis:

- Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional. Es el estudio de toda la empresa (misión, objetivos, recursos, competencias y su distribución para poder alcanzar los objetivos) y del ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual está inserta.
- Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación. Se trata de un análisis de la fuerza de trabajo, es decir, el funcionamiento de la organización presupone que los empleados cuentan con las habilidades, conocimientos, y las actitudes que desea la organización.

- Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades. El análisis se efectúa a nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que este exige para su ocupante. Mas allá de la organización y de las personas, la capacitación también debe considerar los puestos para los cuales las personas deben ser capacitadas.

Para este autor, los medios principales empleados para hacer la detección de las necesidades de capacitación son:

- Evaluación del desempeño
- Observación
- Cuestionarios
- Solicitud de supervisores y gerentes
- Entrevistas con supervisores y gerentes
- Reuniones interdepartamentales
- Examen de empleados
- Reorganización del trabajo
- Entrevista de salida
- Análisis de puesto y especificación de puestos
- Informes periódicos

Además de los medios utilizados para detectar las necesidades de capacitación, existen indicadores de necesidad de capacitación, los cuales sirven para señalar hechos que provocarán futuros requerimientos de capacitación (indicadores a priori) o problemas que se desprenden de necesidades existentes (indicadores a posteriori). En este plan anual de capacitación (en adelante PAC) podríamos tener en cuenta los indicadores a posteriori, que son problemas provocados por necesidades de capacitación que no se han atendido, que se relacionan con la producción o con el personal, además que sirven como diagnóstico para la capacitación.

Algunos indicadores que evidencian problemas de producción son: la calidad inadecuada de la misma, baja productividad, averías continuas en el equipo y las instalaciones, comunicación deficiente, demasiado tiempo para el aprendizaje y la integración al puesto, gastos excesivos para el mantenimiento de las máquinas y los equipos, elevado número de accidentes, poca versatilidad de los empleados, etc. Estos indicadores surgen de las entrevistas realizadas al personal de Control de Calidad y Seguridad E Higiene.

También existen otros indicadores de problemas detectados en el personal como las relaciones deficientes entre pares, número excesivo de quejas, poco o nulo interés por el trabajo, falta de

cooperación, tendencia a atribuir las fallas al otro, etc. Estos indicadores los podemos apreciar en las entrevistas formales e informales realizadas al personal jerárquico y/o operarios.

Para los autores Silva R, et al (2011) las necesidades de capacitación detectadas se tornan en los objetivos de la capacitación, por lo que constituyen el punto de partida de los planes y programas de enseñanza.

Luego de esta recorrida por los diferentes autores podemos indicar que la detección de necesidades es sumamente importante a la hora de planificar un eficiente plan de capacitación. Si no realizamos un correcto análisis de éstas seguramente la capacitación no funcione y tendremos costos injustificados para la empresa, y será difícil que intenten volver a hacerlo. Realizando un diagnóstico preciso podemos obtener mejoras en las habilidades que tiene un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo, y conocer el estado real de la organización. Para cerrar este capítulo, diremos que las necesidades de capacitación son el vínculo entre los objetivos de la empresa y las acciones de capacitación que buscan un progreso personal de los trabajadores que desempeñan una actividad en la organización.

Capítulo II - Objetivos del diagnóstico.

2.1 Objetivos Generales

El objetivo principal es diseñar un PAC para el sector de mantenimiento de una industria de Chacinados ubicada en zona sur de la provincia de Buenos Aires, que intentaremos llevarlo a cabo a comienzos del año 2024. Se realiza un diagnóstico organizacional que permite detectar las necesidades de capacitación que presenta el área de trabajo y sus integrantes, para luego organizar un proceso de formación cuyo propósito será mejorar el proceso de trabajo y en consecuencia poder lograr los objetivos de la compañía. Debemos determinar en dónde, cuándo y cómo implementar el plan de capacitación para lograr la mayor eficacia posible. Este análisis tendrá en cuenta la historia, la cultura, la visión y misión entre otros aspectos de la organización.

2.2 Objetivos Específicos

En cuanto a los objetivos específicos, nos propusimos:

- Conocer la historia, la cultura y la estructura de la compañía
- Describir las tareas y responsabilidades de cada integrante que componen el sector de Mantenimiento de la empresa.
- Investigar cuales son las necesidades planteadas por los jefes de área, supervisores y operarios, para intentar obtener un mejor nivel productivo y desarrollo del sector a analizar.
- Alcanzar un listado de puntos críticos para agrupar las necesidades
- Recabar datos mediante encuestas con la herramienta de formularios *Google* y entrevistas a miembros de la organización.
- Realizar un diagnóstico acertado para implementar un plan de capacitación para desarrollar habilidades que cubran la totalidad de los requerimientos por la etapa productiva y así tener un mejor desempeño en los puestos de trabajo. Para lograr un desempeño óptimo del sector, capacitando al personal para poder solucionar los problemas diarios.
- Adaptar el plan de capacitación a los tiempos productivos de la organización

Capítulo III - Apartado Metodológico.

3.1 Enfoque de la investigación

En cuanto a la metodología de estudio, se utilizó el paradigma mixto, donde se recolectaron y analizaron datos cuantitativos y cualitativos con el fin de alcanzar la mayor cantidad de información posible. Para Hernandez Sampieri y Mendoza (2008) cuando se analizan temas como las relaciones interpersonales, las organizaciones, las enfermedades se debe utilizar un método mixto, ya que sería insuficiente contar con un solo enfoque debido a que son problemas, fenómenos muy complejos.

Para los autores Hernandez Sampieri, et al (2010) el enfoque mixto ofrece varias bondades:

- Logra una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno.
- Formular el planteamiento del problema con mayor claridad, así como las maneras más apropiadas para estudiar y teorizar los problemas de investigación (Brannen, 1992)
- Producir datos más “ricos” y variados mediante la multiplicidad de observaciones, ya que se consideran diversas fuentes y tipos de datos, contextos o ambientes y análisis.
- Potenciar la creatividad teórica por medio de suficientes procedimientos críticos de valoración (Clarke, 2004).
- Efectuar indagaciones más dinámicas.
- Permitir una mejor “exploración y explotación” de los datos (Todd, Nerlich y Mc Keowmn, 2004)

Respecto de las técnicas utilizadas dependió a quienes fueron apuntadas y los objetivos de los relevamientos; se realizaron entrevistas presenciales con los distintos jefes de área: producción, RRHH, Mantenimiento, y además al supervisor del área, un operario al azar y al responsable de Seguridad E Higiene. Con este acercamiento se busca identificar las capacitaciones que se están llevando adelante y cuales se deberían incorporar. También realizamos cuestionarios anónimos en Google Forms a los operarios de mantenimiento para observar las principales falencias, se realizaron observaciones en el lugar de trabajo, para conocer el tiempo y demandas que tienen a diario para realizar su trabajo. Y, por último, utilizamos toda la información brindada por la empresa como: Informes de dotación, documentos de seguridad e higiene con respecto a capacitaciones que se realiza en esa área e informes productivos.

Es sumamente importante aclarar que las entrevistas fueron realizadas de manera anónima resguardando la identidad de los participantes y asegurando la confidencialidad.

El trabajo utiliza como guía las pautas éticas para ciencias sociales y humanidades del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación garantizando consentimiento informado anonimato y confidencialidad y se adecúa a la normativa vigente que regula las investigaciones en la Provincia de Buenos Aires (ley 11.044).