



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
DE COMERCIO

CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERO (A) COMERCIAL

**“LA INVERSIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y
MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL DURANTE EL AÑO 2016 DE LAS MIPYMES DEL
SECTOR DE CONFECCIONES EN LA PROVINCIA DE
PICHINCHA”**

AUTORES: ÑACATA OÑA, EVELYN ROSSANA

MORENO ÁLVAREZ, JUAN SEBASTIÁN

DIRECTOR: DR. OBANDO CHANGUAN, MARCELO PATRICIO

2017

CERTIFICADO DE TUTOR

CERTIFICADO DE TUTOR

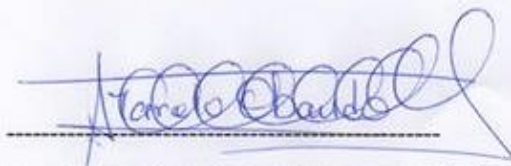


DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y DE
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, “LA INVERSIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DURANTE EL AÑO 2016 DE LAS MIPYMES DEL SECTOR DE CONFECCIONES EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA” realizado por la señorita ÑACATA OÑA EVELYN ROSSANA, y el señor MORENO ALVAREZ JUAN SEBASTIÁN, ha sido revisado en su totalidad y analizado por el software anti-plagio, el mismo cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, por lo tanto me permito acreditarlo y autorizar a la señorita ÑACATA OÑA EVELYN ROSSANA, y el señor MORENO ALVAREZ JUAN SEBASTIÁN para que lo sustente públicamente.



Sangolquí, 06 de julio del 2017.

Dr. MARCELO PATRICIO OBANDO CHANGUAN

DIRECTOR

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y DE
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Yo, **EVELYN ROSSANA ÑACATA OÑA**, con cédula de identidad N° 172173114-7, declaro que este trabajo de titulación "LA INVERSIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DURANTE EL AÑO 2016 DE LAS MIPYMES DEL SECTOR DE CONFECCIONES EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA" ha sido desarrollado considerando los métodos de investigación existentes así como también se ha respetado los derechos intelectuales de terceros considerándose en las citas bibliográficas.

Consecuentemente declaro que este trabajo es de mi autoría, en virtud de ello me declaro responsable del contenido, veracidad y alcance de la investigación en mención.

Sangolquí, 06 de julio del 2017.

EVELYN ROSSANA ÑACATA OÑA

172173114-7

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y DE
COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Yo, **MORENO ALVAREZ JUAN SEBASTIÁN**, con cédula de identidad N° 171793174-3, declaro que este trabajo de titulación “**LA INVERSIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DURANTE EL AÑO 2016 DE LAS MIPYMES DEL SECTOR DE CONFECCIONES EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA**” ha sido desarrollado considerando los métodos de investigación existentes así como también se ha respetado los derechos intelectuales de terceros considerándose en las citas bibliográficas.

Consecuentemente declaro que este trabajo es de mi autoría, en virtud de ello me declaro responsable del contenido, veracidad y alcance de la investigación en mención.

Sangolqui, 06 de julio del 2017.

MORENO ALVAREZ JUAN SEBASTIÁN

171793174-3

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL AULA VIRTUAL**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL AULA VIRTUAL**

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y DE
COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **ÑACATA OÑA EVELYN ROSSANA**, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar en la biblioteca Virtual de la institución el presente trabajo de titulación **“LA INVERSIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DURANTE EL AÑO 2016 DE LAS MIPYMES DEL SECTOR DE CONFECCIONES EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA”** cuyo contenido, y criterios son de mi autoría y responsabilidad.

Sangolqui, 06 de julio del 2017

ÑACATA OÑA EVELYN ROSSANA

172173114-7

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL AULA VIRTUAL



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO

CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **MORENO ALVAREZ JUAN SEBASTIÁN**, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar en la biblioteca Virtual de la institución el presente trabajo de titulación **“LA INVERSIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA DECRECIENTE PRODUCTIVIDAD LABORAL DURANTE EL AÑO 2016 DE LAS MIPYMES DEL SECTOR DE CONFECCIONES EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA”** cuyo contenido, y criterios son de mi autoría y responsabilidad.

Sangolqui, 06 de Julio del 2017.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Juan Sebastián Moreno', is written over a horizontal dashed line.

MORENO ALVAREZ JUAN SEBASTIÁN

171793174-3

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a cada una de las personas que son parte de mi vida y que me apoyan e impulsan a alcanzar mis anhelos y objetivos, en especial a mis padres porque sin ellos nada sería posible, por el gran amor que me han demostrado siempre.

A mis hermanos por la responsabilidad de esforzarme y no rendirme para ser un excelente ejemplo.

A Felipe Machuca quien me ha apoyado en todas mis decisiones, por regalarme su amistad y amor incondicional y finalmente a las Instituciones y docentes que las conforman porque es allí donde he adquirido los conocimientos necesarios que me permitirán desarrollarme en la vida profesional y me inspiran a seguir preparándome.

Evelyn Rossana Ñacata O.

Dedico este proyecto de investigación A mis padres quienes me apoyaron todo el tiempo. Por estar siempre presentes, acompañándome para poderme realizar como persona.

A mis hermanos quienes han sido un ejemplo a seguir en toda mi vida.

Para ellos es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional.

Juan Sebastián Moreno A.

Agradecimientos

A Dios

Por la vida, por guiarme e iluminar mi caminar día con día, por llenarme de bendiciones y fuerza para seguir adelante, por todo lo bueno que me regala y por lo malo que me permite vivir para aprender y no volver a tropezar.

A mis padres

Por el apoyo incondicional, por enseñarme a ser valiente, luchadora, aguerrida por cuidarme y protegerme con amor, porque todo lo que soy es fruto del amor y dedicación que me han regalado. Los amo

A mis hermanos

Porque sin imaginarse han sido la mayor motivación y motor para seguir adelante, esmerando por ser la mejor hermana que puedan tener. Los amo

A mi novio

Por ser un gran ser humano, amigo, confidente, por el apoyo y motivación, por todo el esmero por verme feliz, por enseñarme que con esfuerzo y con Dios todo es posible. Te amo

A mis amigos

En especial a Gaby, Mayra, Katherine, Lissette, pues desde el colegio hemos compartido una linda amistad, a mis amigos de la universidad por compartir momentos inolvidables, por su apoyo y locuras, por los abrazos y risas por permitirme ser parte de su vida y ustedes ser parte de la mía. Los quiero

Agradecimientos

A Dios

Por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A mis padres

Juan y Ruth por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

A mis hermanos

Paul y Pamela por ser parte importante de mi vida, por ser un ejemplo de desarrollo profesional a seguir, por llenar mi vida de alegrías y amor cuando más lo he necesitado.

Mis maestros

Porque durante toda mi carrera profesional han aportado con un granito de arena a mi formación.

A mis amigos

A mis amigos por confiar y creer en mí y haber hecho de mi etapa universitaria un trayecto de vivencias que nunca olvidaré.

INDICE DE CONTENIDO

Caratula	
CERTIFICADO DE TUTOR.....	ii
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD.....	iii
Dedicatoria	vii
Agradecimientos	ix
INDICE DE CONTENIDO.....	x
Lista de Figuras	xvi
Lista de Tablas	xviii
Resumen.....	xx
Abstract	xxi
CAPITULO I.....	1
MARCO REFERENCIAL	1
1.1 Introducción	1
1.2 Antecedentes	4
1.3 Planteamiento del problema	5
1.4 Justificación.....	8
1.5 Delimitaciones	10
1.6 Limitaciones.....	10
1.7 Supuestos	10
CAPITULO II	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2 La inversión	11
2.1 Definición de inversión.....	11
2.2 Elementos de la inversión.....	11
2.2.1 <i>Rentabilidad</i>	11

2.2.2	<i>Tiempo</i>	12
2.2.3	<i>Riesgo</i>	12
2.3	Inversión en capacitación del personal laboral.....	13
2.4	Inversión de las MIPYMES en procesos de capacitación.....	14
2.5	Beneficios de inversión en capacitación	17
2.6	Herramientas para medir la capacitación	18
2.6.2	<i>Reacción</i>	18
2.6.3	<i>Aprendizaje</i>	18
2.6.4	<i>Conducta</i>	19
2.6.5	<i>Resultados de la capacitación</i>	19
2.7	Capacitación del talento humano	19
2.7.1	<i>Antecedentes</i>	19
2.7.2	<i>Definición de Capacitación</i>	21
2.7.3	<i>Importancia de la Capacitación</i>	22
2.7.4	<i>Objetivo de la Capacitación</i>	23
2.7.5	<i>Beneficios de la capacitación</i>	24
2.7.6	<i>Requisitos determinantes para lograr el éxito de las capacitaciones</i> ..	25
2.7.7	<i>Diferencia entre capacitación y entrenamiento del personal</i>	26
2.8	Procesos de Capacitación.....	26
2.8.1	<i>Detección de las necesidades de capacitación</i>	28
2.8.2	<i>Diseño del programa de capacitación</i>	31
2.8.3	<i>Realizar el desarrollo de programas de capacitación</i>	32
2.8.4	<i>Ejecución del programa de capacitación</i>	32
2.8.5	<i>Control y evaluación del programa de capacitación</i>	33
2.9	Método de evaluación ROI: retorno de la inversión en capacitación	34
2.10	Motivación del Talento Humano	34

2.10.1	<i>Antecedentes de la Motivación</i>	34
2.10.2	<i>Definición de motivación</i>	35
2.10.3	<i>Motivación Laboral</i>	36
2.10.4	<i>Importancia del proceso de Motivación</i>	36
2.10.5	<i>Proceso de motivación</i>	37
2.11	<i>Productividad laboral</i>	39
2.11.1	<i>Definición de productividad laboral</i>	40
2.11.2	<i>La productividad laboral en las MIPyMES</i>	40
2.11.3	<i>Importancia de la productividad laboral</i>	41
2.11.4	<i>Objetivos de la productividad laboral</i>	42
2.11.5	<i>Indicadores de productividad laboral</i>	42
2.11.6	<i>La inversión en capacitación y la productividad laboral en las empresas</i>	45
2.11.7	<i>La inversión capacitación y su incidencia en la productividad laboral</i>	45
2.12	<i>Teoría de soporte</i>	46
2.12.1	<i>Teoría de las expectativas de Vroom</i>	47
2.12.2	<i>Jerarquía de las Necesidades de Maslow</i>	50
2.12.3	<i>La teoría de David McClelland</i>	51
2.13	<i>Las MIPyMES del sector de confecciones en la provincia de Pichincha</i>	52
2.13.1	<i>Hilados</i>	54
2.13.2	<i>Tejidos</i>	54
2.13.3	<i>Confección de prendas de vestir</i>	54
2.14	<i>La capacitación de las MIPyMES del sector de confecciones en el Ecuador y la productividad laboral.</i>	56
2.15	<i>La productividad laboral de las MIPyMES del sector de confecciones</i>	58

2.16	Gasto o Inversión de la Capacitación al Talento Humano	62
2.17	Base Legal del Ecuador Capacitar	63
2.18	La demanda de capacitación y productividad laboral.....	64
2.19	Marco conceptual.....	66
2.19.1	<i>MIPYME</i>	66
2.19.2	<i>Gestión</i>	66
2.19.3	<i>Objetivos empresariales</i>	67
2.19.4	<i>Entrenamiento empresarial</i>	67
2.19.5	<i>Adiestramiento</i>	67
2.19.6	<i>Desempeño laboral</i>	67
2.19.7	<i>Satisfacción laboral</i>	68
2.19.8	<i>Fuerza de trabajo</i>	68
CAPITULO III.....		69
MARCO METODOLÓGICO		69
3	METODOLOGÍA.....	69
3.1	Proceso de Investigación de Mercados	69
3.1.1	<i>Antecedentes del problema de investigación</i>	70
3.1.2	<i>Necesidad</i>	70
3.1.3	<i>Justificación e importancia</i>	70
3.1.4	<i>Propósito</i>	70
3.1.5	<i>Objetivo General</i>	70
3.1.6	<i>Objetivos Específicos</i>	70
3.1.7	<i>Hipótesis</i>	71
3.1.8	<i>Ética del Investigador</i>	71
3.1.9	Contexto y lugar donde se llevara a cabo el estudio	71
3.2	Desarrollo metodológico.....	72

3.2.1	<i>Enfoque de investigación Mixto</i>	72
3.2.2	<i>Tipos de Investigación</i>	72
3.2.3	<i>Por su finalidad Aplicada</i>	73
3.2.4	<i>Por las fuentes de información de Campo</i>	74
3.2.5	<i>Por las unidades de análisis Insitu</i>	74
3.2.6	<i>Por el control de las variables No experimental</i>	74
3.2.7	<i>Por el alcance Correlacional</i>	74
3.3	<i>Técnicas de Muestreo</i>	75
3.3.1	<i>Muestreo aleatorio simple</i>	76
3.3.2	<i>Muestreo aleatorio estratificado</i>	76
3.3.3	<i>Muestra por racimos o cluters</i>	76
3.3.4	<i>Muestreo al azar por marcado telefónico</i>	76
3.3.5	<i>Muestreo por cuotas</i>	76
3.3.6	<i>Muestreo por bola de nieve</i>	76
3.3.7	<i>Fuente de datos</i>	77
3.3.8	<i>Instrumentos de recolección de información Encuesta</i>	77
3.4	<i>Cobertura de las unidades de análisis</i>	78
3.4.1	<i>Procedimiento para tratamiento y análisis de información</i>	79
3.5	<i>Análisis de Cuestionario</i>	79
3.6	<i>Procedimiento para validar la encuesta</i>	80
CAPITULO IV		86
3.7	<i>Análisis e interpretación de datos</i>	86
3.7.1	<i>Análisis Univariado</i>	86
3.7.2	<i>Análisis Bivariado</i>	115
3.7.2.2	<i>Análisis Correlacional</i>	119
CAPITULO V		126

5.1 Propuesta de Implementación.....	126
CAPITULO VI.....	131
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	131
6.1 Conclusión	131
6.2 Recomendación.....	132
Referencia	133
Anexo A	144
Anexo B	145

Lista de Figuras

Figura 1	Árbol de Problemas	6
Figura 2	Objetivo de la Capacitación.....	24
Figura 3	Etapas de un proceso de capacitación.....	28
Figura 4	Necesidades de capacitación.....	30
Figura 5	Proceso de Motivación	38
Figura 6	Teoría de las expectativas de Vroom.....	49
Figura 7	Jerarquía de las necesidades humanas de Maslow	50
Figura 8	Teoría de David McClelland	52
Figura 9	Cantidad de empresas del sector textil.....	54
Figura 10	Producción total fabricación prendas de vestir años 2013- 2014	61
Figura 11	Clasificación CIU 4.0 y gastos en capacitación.....	65
Figura 12	Fase Cuantitativa	69
Figura 13	Tipos de Investigación.....	73
Figura 14	Clasificación de las Técnicas de muestro	75
Figura 15	Género.....	86
Figura 16	Estado civil	87
Figura 17	Ocupación.....	88
Figura 18	Pregunta 1: La empresa invierte en capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.....	90
Figura 19	Antes de iniciar las actividades de capacitación, se realiza un programa de detección de necesidades.....	91
Figura 20	Pregunta 3: Las capacitaciones que se imparten en la empresa son suficientes para el correcto desempeño laboral de los empleados.	93
Figura 21	Pregunta 4: La capacitación que se implementa en la empresa mejora la toma de decisiones de los empleados.....	94
Figura 22	Pregunta 5: Cree Ud. que al implementar nuevos procesos de capacitación (analizar, planear, hacer, evaluación y control) en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.....	96
Figura 23	Pregunta 6: La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.	97

Figura 24	Pregunta 7: La empresa satisface los deseos y necesidades de material que tiene los trabajadores a la hora de trabajar.	99
Figura 25	Pregunta 8 La empresa otorga incentivos económicos cuando su personal realiza su labor eficientemente.	100
Figura 26	Pregunta 9. La empresa brinda a sus empleados mayores responsabilidad con el fin de obtener superación profesional.	102
Figura 27	Pregunta 10. Cree Ud. que al invertir en nuevos procesos de motivación (estimulo, necesidad, conducta, resultados, satisfacción) en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.	104
Figura 28	Pregunta 11. En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.	106
Figura 29	Pregunta 12.- Los problemas de desconocimiento del personal limitan el tipo o la cantidad de trabajo que podrían realizar en la empresa.	108
Figura 30	Pregunta 13. La empresa proporciona recompensas por una productividad laboral eficiente.	110
Figura 31	Pregunta 14.- Los recursos (tiempo, material, humano, financiero) que se invierte para realizar el trabajo son suficientes.	112
Figura 32	Pregunta 15. Cree Ud. Que al invertir en programas de capacitación mejoría la productividad laboral y el rendimiento empresarial.	114
Figura 33	Nivel de Correlación.	119
Figura 34	MIPyMES para la propuesta.	126

Lista de Tablas

Tabla 1 Cuadro estadístico de las MI Pymes del sector de confecciones en Pichincha.....	5
Tabla 2 Proforma de capacitación en atención al cliente	15
Tabla 3 proforma de capacitación en manejo de maquinaria pesada.....	16
Tabla 4 Indicadores de productividad laboral.....	44
Tabla 5 Trabajadores que recibieron capacitación (2007-2012).....	44
Tabla 6 Clasificación de las MIPyMES en el Ecuador	53
Tabla 7 Clasificación de la industria y actividad CIU Rev. 4.0	55
Tabla 8 Producción total fabricación prendas de vestir años 2013- 2014.....	61
Tabla 9 Elementos de estudio	78
Tabla 10 Cálculo de la muestra.....	79
Tabla 11 Operacionalización de las variables	83
Tabla 12 Género.....	86
Tabla 13 Estado Civil.....	87
Tabla 14 Ocupación	88
Tabla 15 Pregunta 1. La empresa invierte en capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.....	89
Tabla 16 Pregunta 2: Antes de iniciar las actividades de capacitación, se realiza un programa de detección de necesidades.....	91
Tabla 17 Pregunta 3: Las capacitaciones que se imparten en la empresa son suficientes para el correcto desempeño laboral de los empleados.	92
Tabla 18 Pregunta 4: La capacitación que se implementa en la empresa mejora la toma de decisiones de los empleados.....	94
Tabla 19 Pregunta 5: Cree Ud. que al implementar nuevos procesos de capacitación (analizar, planear, hacer, evaluación y control) en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.....	95
Tabla 20 Pregunta 6: La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.....	97
Tabla 21 Pregunta 7: La empresa satisface los deseos y necesidades de material que tiene los trabajadores a la hora trabajar.....	98

Tabla 22 Pregunta 8: La empresa otorga incentivos económicos cuando su personal realiza su labor eficientemente.	100
Tabla 23 Pregunta 9. La empresa brinda a sus empleados mayores responsabilidades con el fin de obtener superación profesional	101
Tabla 24 Pregunta 10. Creed Ud. que al invertir en nuevos procesos de motivación (estimulo, necesidad, conducta, resultados, satisfacción) en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.....	103
Tabla 25 Pregunta 11. En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.	105
Tabla 26 Pregunta 12. Los problemas de desconocimiento del personal limitan el tipo o la cantidad de trabajo que podrían realizar en la empresa.	107
Tabla 27 Pregunta 13. La empresa proporciona recompensas por una productividad laboral eficiente.....	109
Tabla 28 Pregunta 14. Los recursos (tiempo, material, humano, financiero) que se invierte para realizar el trabajo son suficientes.	111
Tabla 29 Pregunta 15. Cree Ud. Que al invertir en programas de capacitación mejoría la productividad laboral y el rendimiento empresarial.	113
Tabla 30 Pregunta 1 y pregunta 2 tabulación cruzada	115
Tabla 31 Pregunta 1 y pregunta 11 tabulación cruzada	116
Tabla 32 Pregunta 4 y pregunta 6. tabulación cruzada	117
Tabla 33 Pregunta 8 y pregunta 11. tabulación cruzada	118
Tabla 34 Correlaciones pregunta 1 y pregunta 11	120
Tabla 35 Correlaciones pregunta 3 y pregunta 6	121
Tabla 36 Correlaciones preguntas 4 y 6	122
Tabla 37 Correlaciones pregunta 8 y pregunta 11	123
Tabla 38 Pregunta 1 y Pregunta 6. tabulación cruzada	124
Tabla 39 Pruebas de chi-cuadrado Pregunta 1 y 6	125
Tabla 40 Propuesta de inversión en capacitación para las MIPyMES del sector de confecciones	127
Tabla 41 Propuesta de inversión en capacitación y productividad laboral	127

Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como estudio “**La inversión en los procesos de capacitación y motivación y su incidencia en la productividad laboral de las MIPyMES del sector de confecciones en la provincia de Pichincha**”. El fortalecimiento del personal integran procesos de capacitación y motivación para los empleados, para ampliar sus compromisos dentro de la organización, pero muchas veces no se la realiza, por el alto costo que implica y porque no muestra los resultados esperados. Desarrollar las capacidades del talento humano de las MIPyMES, provee beneficios para los empleados, facilitando a los trabajadores ampliar sus habilidades y favorezca a la organización aumentando las destrezas del empleado de una forma efectiva. Con la capacitación forjará que el trabajador sea más competente y hábil. Se realizara un estudio de la inversión en los procesos de capacitación y motivación y su incidencia en la productividad laboral, esta investigación es de mucha importancia ya que les permite a las MIPyMES darse cuenta de qué manera pueden lograr una correcta inversión y con ello ayuden al aumento de la productividad laboral. Este estudio ha tomado en consideración las variables de procesos de capacitación y motivación ya que juegan un papel fundamental para obtener una óptima productividad laboral. Los resultados que se obtengan de esta investigación proporcionarán a las MIPyMES del sector de confecciones información relevante que les permita conocer si la inversión en procesos de capacitación y motivación es adecuada para el mejoramiento del desempeño y productividad laboral.

Palabras clave:

- **INVERSIÓN**
- **CAPACITACIÓN**
- **MOTIVACIÓN**
- **PRODUCTIVIDAD LABORAL**
- **MIPYMES (SECTOR DE CONFECCIONES)**

Abstract

The present research project has as a dissertation the inadequate investment in the processes of training and motivation and its incidence in the labor productivity of the MIPYMES in the garment sector. The strengthening of the staff integrates processes of training and motivation to the employee to expand their commitments within the organization, but often it is not carried out by the high cost that implies and because it does not show the expected results. Developing the human talent capabilities of MIPYMES provides benefits for employees to enable them to expand their skills and favor the organization by increasing employee skills in an effective way. Training will make the worker more competent and skilled. A study of the investment in the training and motivation processes and their incidence in the labor productivity, this research is of great importance as it allows the MIPYMES to realize how a correct investment can be achieved and with it Help increase labor productivity. This study has taken into account the variables of training and motivation processes as they play a fundamental role in achieving efficient labor productivity within the MIPYMES in the clothing sector. The results obtained from this research will provide MIPYMES in the garment sector with relevant information that will enable them to know if the investment in training and motivation processes is adequate for the improvement of performance and labor productivity.

Keywords:

- **INVESTMENT**
- **TRAINING**
- **MOTIVATION**
- **LABOR PRODUCTIVITY**
- **MIPYMES(CONFESSIONAL SECTOR)**

CAPITULO I

MARCO REFERENCIAL

1.1 Introducción

El proyecto de investigación hace referencia al tema de **“La inversión en los procesos de capacitación y motivación y su incidencia en la productividad laboral”**, como todos sabemos la capacitación y motivación, es de suma importancia en la vida de las personas, especialmente en lo que se refiere a la parte profesional y laboral, ya que a través de los procesos de capacitación y motivación, a los cuales las empresas sometan al talento humano dependerá la realización de sus actividades, su desarrollo y trabajo, pero no siempre las organizaciones ven con gran agrado la inversión en dichos procesos, porque estos no siempre arrojan los resultados esperados. (Mondey & Noe, 1997).

Según (Ordaz, 2000) la peculiaridad trascendental de la inversión en los procesos de capacitación y motivación, es que son la principal respuesta a la necesidad que tienen las empresas de contar con un personal calificado y productivo en el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos. En la actualidad, todo el mundo está pasando por una situación de crisis financiera y económica, la misma requiere que las organizaciones realicen cortes en los presupuestos y en los costos de sus áreas, y por lo habitual el área de talento humanos es la más perjudicada, concretamente en lo respecta a las áreas de formación de personal y procesos de capacitación, ya que erradamente se piensa que estos aspectos son complementarios y no primordiales dentro del trabajo diario de toda organización con relación a su personal.

Según (Reyes, 2010) para analizar esta problemática es necesario mencionar las causas de invertir en procesos de capacitación y motivación, los motivos por lo cual se busca invertir en procesos de capacitación pueden ser varios, en la actualidad la necesidad de actualizar y mejorar los conocimientos del talento humano se ha

incremento, el personal de las organizaciones tiene gran necesidad de ampliar sus conocimientos ya que posee una gran curiosidad de información, con gran seguridad a medida que pase el tiempo las organizaciones seguirán con la necesidad y deseo de adquirir información que enriquece al talento humano en lo personal como en lo laboral y por ende contribuye a las organizaciones donde laboran , por otro lado, la inversión en procesos de capacitación aporta en 1) mejorar las aptitudes y las actitudes, 2) incrementa los conocimientos del talento humano en las diferentes áreas de trabajo 3) mejora la moral y la satisfacción del talento humano, 4) orienta al talento humano para que se identifique con los objetivos que cada organización se plantea, 5) Fortalece la imagen corporativa y del personal. 6) Renueva las estrechas relaciones entre los dueños y empleados, 7) simplifica el trabajo, 8), la toma de decisiones es más fácil, 9) favorece al desarrollo y las promociones, 10) ayuda a incrementar la productividad laboral y la calidad de los productos, 11) ayuda a que los costos de operaciones de la organización se mantengan bajos, entre otros aspectos (Werther, 2007).

Según (Garza & Abreu, 2008) el desarrollo de las habilidades mentales y físicas de la fuerza laboral a través de los procesos de capacitación y formación es uno de los factores que más favorecen a la productividad laboral así también como los factores tecnológicos, la investigación y el perfeccionamiento organización de los procesos productivos.

Según (Chaparro, 2006) varios estudios llevados a cabo en todo el mundo, indican que la capacitación del personal acrecienta la motivación y por ende su productividad, precisando que este hecho se da siempre que dicha capacitación sea adecuada y aporte a la mejora de la empresa y el desarrollo del personal.

Según (Ávalos & Murillo, 2013) la capacitación además de ser importante para las empresas favorece al incremento de la productividad laboral y acrecienta la rentabilidad de las empresas, al igual que ofrece soluciones a las mismas, ayuda a prevenir los accidentes y ayuda a que los colaboradores se identifiquen con la empresa para lograr mejorar la flexibilidad y estabilidad. La comunicación entre el personal también es un factor de suma importancia ya que una mala comunicación causa un mal clima de trabajo imposibilitando a los colaboradores a estimular sus

habilidades, es por esto que una adecuada inversión en procesos de capacitación y motivación ayudarían de manera significativa en la toma de buenas decisiones, permitirán una buena comunicación y que se logre cumplir las metas fijadas, más sin embargo si no existen dichos procesos se podría producir los efectos contrarios.

Según (Torres, 2000) los procesos de capacitación no genera gastos, sino una inversión que añade valor adicional, además indica que los programas de capacitación es el motor que desencadena crecimiento del negocio como el de los individuos.

Arias y Heredia (citado en García, 2011) indica que una de las funciones principales de toda organización, corresponde al desarrollo del máximo potencial de las personas, gestionando el talento humano en una forma integral o total siempre enmarcado en una cultura laboral de respeto, de formación y crecimiento mutuo. La gestión del talento humano es de gran importancia ya que radica principalmente en el cambio constante que sufren las organizaciones por lo que demandan de personal competente y preparado que cuente con los conocimientos y habilidades necesarias para hacer frente a dichos cambios, es constante. Por tal motivo es relevante que toda entidad cuente con un proceso de capacitación, formación y desarrollo del talento humano que impulse el constante desarrollo de la organización.

Como muchos autores lo ratifican el talento humano de una empresa es de suma importancia para alcanzar los objetivos organizacionales y esto solo se puede lograr con un personal altamente capacitado y motivado lo cual permitirá que se desenvuelva eficazmente en su labor, es por esta razón que las empresas deberían invertir en procesos de capacitación y motivación, pero muchas veces no lo hacen ya que consideran poco necesario, e incluso como un gasto para la empresa porque no arrojará los resultados esperados, pero como lo menciona Torres los procesos de capacitación no genera gastos, al contrario es una inversión, además que incentiva el crecimiento del negocio, el de los individuos y la productividad.

1.2 Antecedentes

Según (Matta, 2010) la capacitación actualmente tiene un valor clave para el progreso de las MIPyMES, cada vez se solicita de empleados que conozcan los aspectos correspondientes con sus tareas cotidianas.

En estudios realizados en el Ecuador la productividad laboral tiene una reciprocidad entre la producción y la ocupación de la mano de obra en un puesto de trabajo determinado ya que demuestra la utilización de la mano de obra en un proceso productivo con mayor eficiencia. También permite aprender y re direccionar los cambios que sean necesarios en un proceso de producción, proyectar las exigencias de mano de obra, implantar políticas de alineación y capacitación específicamente en el área de talento humano (Paqui, 2011, pág. 34).

Taylor fue uno de los primeros en estudiar la productividad, lo cual lo llevo a analizar de manera más profunda que la productividad laboral fuera más eficaz, consideró que al ampliar dicha productividad involucraría la disminución de costos y el aumento de las rentabilidad (Mertens, 2008).

Según (Maté, García, & Domingo, 2007) la economía del Ecuador con relación a la productividad laboral ha sido desfavorable, en comparación a otros países del mundo. Las normas de competitividad, deberán asumirse como el objetivo primordial en el manejo de incentivos con el propósito de suministrar más habilidades y ampliar la eficiencia productiva en las MIPyMES.

Según (Paqui, 2011) la capacitación en Ecuador es un proceso inmensamente manejado para originar e implantar métodos de motivación, permitiendo aumentar la productividad laboral, pero la medida más importante para motivar al talento humano de las MIPYMES es hacerla sentir útil, creativa e innovadora en su ambiente laboral, no dar actividades muy forzadas y repetidas, informar de los efectos que causan en sus labores, para alcanzar los objetivos planteados.

1.3 Planteamiento del problema

Según el (COPCI, 2010) la MIPyMES es la conformación de un grupo de empresa que va desde la micro a la mediana, las mismas que pueden tener personería jurídica o pueden ser personas naturales, que se han constituido para la producción, compra y venta de bienes o servicios.

Para nuestra investigación tomaremos como base las MIPyMES del sector de confecciones de la provincia de Pichincha para lo cual se elabora un cuadro estadístico comparativo de las MIPyMES existentes desde el año 2013 como se ve a continuación.

Tabla 1
Cuadro estadístico de las MI Pymes del sector de confecciones en Pichincha

Clasificación	2013	2014	2015
Mediana	472	503	460
Pequeña	2153	2191	2086
Microempresa	15190	16001	16011
TOTAL DE EMPRESAS AL AÑO	17815	18695	18557

Fuente: (INEC , 2015)

Para determinar y establecer el problema central fue imperioso ejecutar un análisis mediante el uso del árbol de problemas ya que es una técnica que ayuda a desarrollar ideas

Creativas para identificar el problema y organizar la información.

Según (Labarca, 2013) la técnica del árbol de problemas es una técnica que ayuda a la identificación y clasificación de causas y efectos de un problema que permite entender que es lo que está ocurriendo.

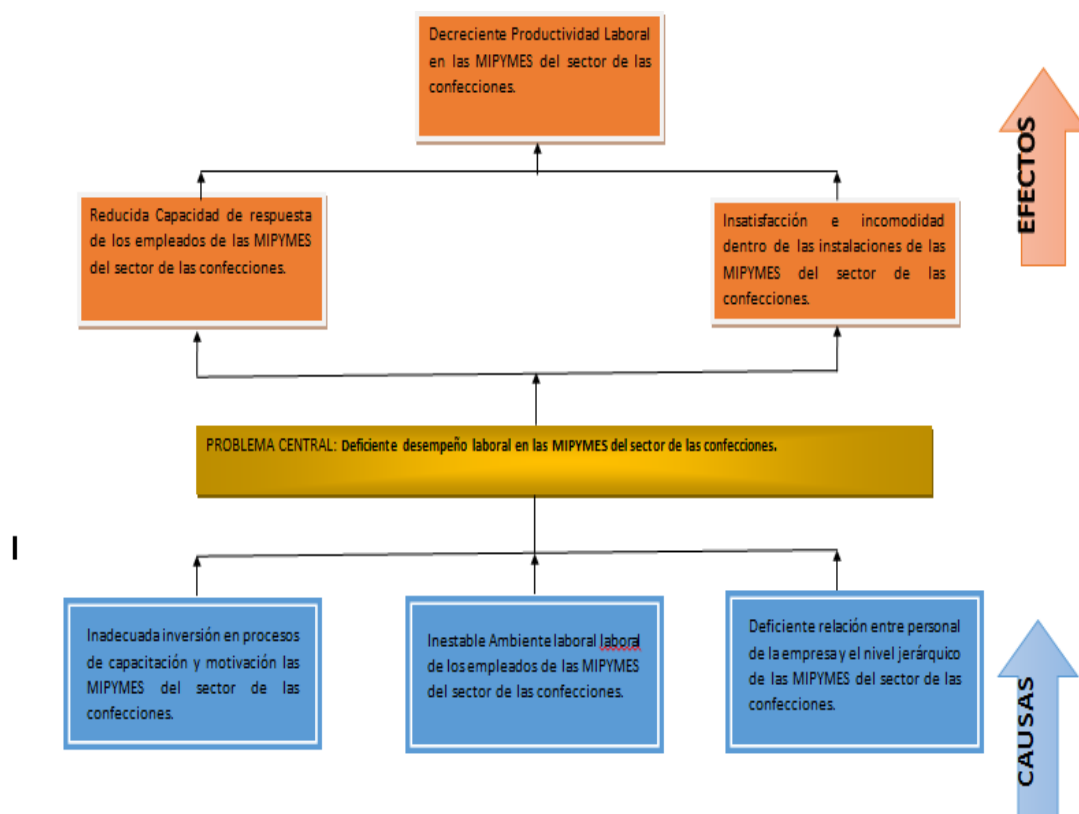


Figura 1 Árbol de Problemas

De lo anterior podemos deducir que el problema de investigación; ¿La inversión en procesos de capacitación y motivación tiene incidencia en la productividad laboral durante el año 2016 en las MIPYMES del sector de confecciones?

El presente estudio sobre el impacto de la inversión en procesos de capacitación, motivación y la decreciente productividad laboral durante el año 2016 de las MIPYMES del sector de confecciones en la provincia de Pichincha específicamente en los cantones (Quito y Rumiñahui), busca evaluar la inadecuada inversión en dichos procesos y su incidencia con la decreciente productividad laboral para el mejoramiento del deficiente desempeño laboral.

Las MIPYMES a diario necesitan conocer qué factores aumentan o disminuyen su productividad, por ello es de gran importancia reconocer si es que las MIPYMES del sector de confecciones tienen un capital humano capacitado, motivado; que se valoriza con el paso del tiempo, además toda empresa debe salir

adelante con una productividad adecuada que mantenga estable o impulsen a este sector, para lo cual es imprescindible considerar al talento humano como un factor clave, ya que para muchos es considerado el motor que mueve a las MIPyMES, independientemente de las actividades que realicen, porque notablemente contribuye al logro de objetivos y metas planteadas en las mismas; además que la motivación que se le brinde al personal de la empresa también es un factor clave para mejorar la productividad laboral. La motivación se relaciona con la satisfacción en el trabajador, no es independiente del entorno laboral o la vida personal.

Según el (INEC, 2010) la productividad laboral de las MIPyMES en promedio es de 45.3% de la productividad media de una grande empresa en Ecuador, siendo la productividad laboral de la microempresa del 8,8%, de la pequeña empresa del 28,2% y de la mediana empresa de 39,2%.

Según la (CEPAL, 2016) aunque las MIPyMES, componen alrededor del 99% de la industria global y generan la mayoría fuente de empleo, la productividad que tienen en comparación a las grandes empresas se ve afecta y muy por debajo de la productividad de estas grandes empresas.

Según (Delgado, Campos, & Galvis, 2009) la correcta gestión del talento humano puede marcar la divergencia entre el éxito o el fracaso de las organizaciones. Gran parte de los ejecutivos de áreas productivas, no asignan la debida importancia a la gestión efectiva de su talento humano, ya que por lo general se consideran que esta situación es únicamente de incumbencia del área de talento humano, por lo que varios de los problemas de una organización involucran al personal y con frecuencia no son tomados en cuenta hasta que hacen crisis o ya no es posible posponerlos. La organización que quiera crear valor a futuro deberá imprescindiblemente orientarse en el talento humano que posee, en su desarrollo personal y profesional que vaya de la mano con el desarrollo de la organización.

Como se puede evidenciar a través de los datos obtenidos en la página del INEC, la productividad laboral varía de acuerdo a la clasificación de la empresa, así mismo se evidencia que el número de MYPIMES en Pichincha ha disminuido entre el año 2014 y 2015, pudiendo ser la principal razón la inadecuada inversión en

procesos de capacitación y motivación lo cual afecta a que estas empresas tengan una productividad y rendimiento decreciente que les obliga a tomar medidas drásticas como el cierre de sus empresas o desaparecer del mercado laboral.

1.4 Justificación

Noe & Mondey (citado en Escobar, 2014) menciona que actualmente la gestión de talento recibe un papel predominante, en un inicio las MIPyMES que poseían mayor acceso al capital y las innovaciones tecnológicas referían mayores ventajas competitivas, sin embargo esto ha sufrido una transformación considerable ya que ahora las entidades que brindan productos con la mayor calidad son las que marchan un paso adelante de la competencia, sin embargo esto no sería posible si no se denota el calibre de la gente que esté en cada una de las entidades puesto que es lo único que conservará su ventaja.

Werther & Davis (citado en Ramos, 2009) la gestión de talento humano tiene como principal desafío lograr el mejoramiento de las organizaciones que forman parte haciéndolas más eficientes y eficaces para lo cual se mejora la gestión del talento humano la misma que crea beneficios porque si el talento humano es escaso y valioso el ambiente de trabajo que debe existir en la entidad tiene que ser atractivo para su personal, para así lograr obtener una mejor productividad laboral y el máximo rendimiento.

En la actualidad, la mayoría de las instancias gubernamentales de América Latina vinculadas con el trabajo y la educación, así como las organizaciones empresariales y de trabajadores, reconocen y subrayan la importancia de la capacitación y la motivación en la estrategia de mejoramiento de la productividad en las MIPyMES.

Según (Lagarda & Urquidy, 2007) los procesos de capacitación, están íntimamente ligados con la productividad laboral, el talento humano es trascendental para alcanzar el éxito de las entidades y se convierte en una ventaja competitiva sostenible, mejorando el regreso de lo que invierten. Pero a pesar del gran reconocimiento de lo importante que es la capacitación, no se le da ha sido

correspondido de igual manera con acciones concretas en las MIPyMES. Una de las razones de este rezago es la distancia que existe entre las acciones de capacitación, motivación y la mejora de la productividad. Entre las causas de la deficiente articulación entre capacitación, motivación y productividad figura el rezago de las metodologías de detección de necesidades de formación, que no siempre han sabido acoplarse a la dinámica del cambio productivo. Un elemento importante en este rezago es la ausencia de un sistema integral de medición de la productividad. Es decir, un sistema capaz de relacionar el desempeño individual y colectivo con parámetros estratégicos y, a la vez, dinámicos del proceso; un sistema que integra indicadores económicos y financieros como los de proceso y de gestión de talento humano, a partir de una visión holística derivada de los objetivos generales de la organización.

Quijano (citado en Reina, 2016) para la realización del presente proyecto de investigación se entenderá como productividad laboral como la capacidad que tiene el talento humano de reunir habilidades, la experiencia y los conocimientos que se han obtenido, para encontrar la mejor forma de hacer a la empresa más eficiente y productiva, de tal forma que el personal está más formado, consiguen más habilidades, ejecutando las tareas de modo más eficiente lo cual impactará de concisamente en la productividad laboral y capacidad innovadora de las MIPyMES.

Según la (FLASCO , 2013) en términos de capacitación, según la encuesta levantada por Stratega en el 2007, sólo el 38% de las empresas brindaron capacitación a sus empleados.

Por todo lo expuesto anteriormente es claro que las MIPyMES representan un gran porcentaje de la economía ecuatoriana, pero la capacitación que estas empresas brindan a los trabajadores no es representativa a nivel de todas las empresas, ya que según varios datos de la FLASCO solo el 38% de las empresas capacitaron a su personal en el año 2007 siendo los procesos de capacitación de gran relevancia e importancia como lo mencionan varios de los autores, para la sostenibilidad empresarial, el desarrollo profesional y una creciente productividad laboral, pero si las empresas no le dan la importancia necesaria a los procesos de capacitación y motivación los resultados no serán adecuados.

Esta investigación enfocada al sector de confecciones es importante ya que permitirá analizar la inadecuada inversión en procesos de capacitación y motivación existente en las MIPyMES, conociendo de igual forma que empresas invierten en dichos procesos y si esta inversión da los resultados esperados.

1.5 Delimitaciones

El estudio se enfocara, en realizar encuestas a representantes de las MIPYMES del sector de confecciones ubicadas en los cantones Quito y Rumiñahui, se centrará en el estudio de la inversión en los procesos de capacitación y la motivación lo cual permitirá medir el impacto que tiene, la mencionada variable ante la productividad laboral.

1.6 Limitaciones

El proyecto de investigación se realizara mediante la toma de una encuesta a los representantes de las MIPyMES ubicadas en la provincia de Pichincha en los cantones de Quito y Rumiñahui, considerando que la información dada representa el punto de vista de cada participante, se sabe que existe un riesgo de sesgo en las respuestas. Este estudio se limita por la confiabilidad de la información obtenida en papers de investigación, “El investigador debe conocerla en todos sus alcances y limitaciones” (Briones, 2000).

1.7 Supuestos

Para el desarrollo del presente estudio, se establecen los siguientes supuestos:

- Todas los encuestados serían MIPyMES del sector de confecciones (trabajadores)
- La totalidad de los encuestados colaborarían en la realización del estudio.
- Todos los encuestados responderán con 100% de veracidad.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2 La inversión

2.1 Definición de inversión

Según (Solimano, 1990) las inversiones están en relación con la o apertura de negocios de carácter significativo o con la creación de nuevas empresas. Si se habla de micro, pequeñas y medianas empresas que comienzan a desarrollarse, no suelen conseguir ganancias inmediatas, el objetivo se relaciona con la creación de una inversión que en un futuro prometa los beneficios ansiados.

“Las inversiones son colocaciones de dinero en ciertas actividades comerciales o civiles, con el propósito de obtener un rendimiento económico. Cualquier persona que obtiene dinero puede invertir y buscar con ello, conseguir ganancias mayores a largo plazo” (Definista, 2014).

Las inversiones que implementan las empresas en este caso las MIPyMES del sector de confecciones son fundamentales para su desarrollo económico y financiero, es el eje fundamental para obtener rentabilidad o ganancia, si hablamos de inversiones financieras las empresas deben optimizar la riqueza de los accionistas y estos se las pueden conseguir a corto, mediano y largo plazo.

2.2 Elementos de la inversión

2.2.1 Rentabilidad

Expresa el precio que se espera obtener, a conocimiento del valor del capital y del tipo del giro del negocio. Este indicador se calcula en función de las tasas de interés, el cual inspecciona el mayor valor posible.

Según (Castro, 2013) el proceso de capacitación se logra calcular en aspectos cualitativos si constan de objetivos claros y específicos. Desarrollar y elevar el potencial del talento humano de las empresas es importante ya que es el eje fundamental en los resultados de rentabilidad y utilidad.

La rentabilidad para las empresas, ya sea de productos o de servicios buscan que sus ingresos superen a sus gastos para obtener beneficios, y para ellos interviene de manera importantes las inversiones que realizaron las mismas.

2.2.2 *Tiempo*

Se deduce como al lapso en la cual dicha inversión se recupera, es decir, el período de tiempo que se demorara en regresar el capital invertido.

Las empresas pueden promover nuevos proyectos, es decir por ejemplo si desean implementar algún tipo de programa de inducción o capacitación requieren de la utilización del tiempo, ya que es importante gestionar el momento en el cual proyectos o programas se impartirán dentro de las empresas.

2.2.3 *Riesgo*

Es uno de los elementos más importantes, ya que toma mucha atención, la probabilidad de lograr un resultado inverso a lo requerido.

“Resulta difícil definir los conocimientos necesarios del personal, existe entonces el riesgo de invertir más de lo necesario en programas de capacitación que incluyen conocimientos y habilidades no relevantes, o por el contrario dejar fuera lo que sí es importante” (Pulgarin, 1996).

Según (Aguirre, 1995) la capacitación es una inversión que toda empresa la implementa en su departamento de talento humano, si la empresa invierte en recursos materiales, porque no hacerlo en lo humano, se debe considerar que sin el componente humano ninguna empresa conseguiría alcanzar una producción eficiente.

Existen empresas en las que las gestiones de capacitación se realizan de manera intuitiva y regularmente, descartando objetivos claros, ni técnicas adecuadas, dicho esto llevaría al fracaso con indudables gastos.

“La capacitación así entendida, requiere de la colaboración de todos los niveles de la organización, sin exclusión de jerarquías ni funciones; todos, en algún instante, deben dedicar parte de su tiempo en actualizarse en sintonía con la empresa” (Huberman, 1999).

“El riesgo hará que el aprendizaje comprometa a la organización y como consecuencia el cambio, sea posible. Es el comienzo de una buena inversión” (Huberman, 1999, pág. 12).

“La mejor manera de identificar estas habilidades es establecer un conjunto de intercambio de ideas. Por ejemplo, que el trabajador tenga la confianza de aceptar sus errores y de descubrir las causas que lo desmotivaron” (Stillman, 2010).

Toda inversión es riesgosa, y en el caso de inversiones dirigidas al talento humano es más compleja ya que las empresas deben conocer más a fondo las características y funciones que cumplen su personal.

2.3 Inversión en capacitación del personal laboral

El invertir en capacitación para el personal de las MIPyMES, se debe tomar en cuenta que no es suficiente con programar varias capacitaciones en determinados periodos de tiempo. Un paso obligatorio para asegurar un retorno de la inversión es escoger bien a los instructores o capacitadores, lo cual dependerá de su capacidad expresiva.

Es importante que para toda empresa al elegir correctamente a su personal el cual impartirá los temas de capacitación sea los correctos, ya que de ellos dependerá la productividad efectiva de la misma.

La mejora de habilidades es una de los problemas de mayor intranquilidad dentro los departamentos de Talento Humano, ya que juega un papel principal en la

estabilidad de la fuerza laboral. La captación de talento humano se debe en gran parte a que las MIPYMES puedan entregar un entorno donde el trabajador logre ampliar sus mejores destrezas laborales, avanzar económicamente y crecer como persona. Los programas de formación, tanto internos como externos de las MIPYMES, son indicadores de productividad, satisfacción laboral, y progresos de desempeño.

Todo empleado capacitado obtendrá mejores resultados en su trabajo ya que el conocimiento que la empresa impartirá le será útil para desarrollar nuevas habilidades y destrezas, con ello motivara al empleado a seguir adelante y a superarse profesionalmente.

“Las inversiones en procesos de capacitación (detección de necesidades, planificación, ejecución y evaluación) y el avance profesional conllevan ganancias y se transforman en técnicas para que las empresas mejoren constantemente y para que todos los empleados se sientan apreciados y envueltos con su labor” (Franco, 2010).

Según (Vargas, 2013) las inversiones empresariales continuamente son estudiadas desde el aspecto del retorno. La inversión en capacitación permite crear opciones de respuestas a corto plazo, pero su valor más importante es crear situaciones de respuestas razonables con respecto al tiempo. Las horas de capacitación pueden convertirse en horas de respuesta eficientes, de mejoras posibles y de opciones innovadoras.

Las capacitaciones que imparten las empresas ayudan a sus empleados a desarrollar nuevos conocimientos con los cuales aportan seriamente al movimiento productivo y la capacidad de respuesta inmediata a tareas o actividades que sus dirigentes designan.

2.4 Inversión de las MIPYMES en procesos de capacitación

“La capacitación a todos los niveles, constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización” (Chiavenato, 2012).

Según (Werther, 2007) los costos de capacitación y el desarrollo profesional son sumamente altos, cuando se razona su efecto en los presupuestos de las diferentes áreas de una MIPYME. Para conseguir una utilidad máxima de esta

inversión, los empleados deben concentrarse en esfuerzos laborales el máximo de su rendimiento.

Si la capacitación se elabora de forma correcta, la inversión retornara tanto a corto como a largo plazo, la empresa alcanzará mayores beneficios si es a largo plazo, y también si logra reunir el conocimiento, la experiencia por sus empleados y gestionarlo apropiadamente

A continuación se presenta 2 proformas de capacitación, una proforma de atención al cliente y otra de manejo de maquinarias ya que es el eje fundamental para la producción

Tabla 2
Proforma de capacitación en atención al cliente

Metodología:	Objetivos:	
<p>Es sumamente práctica, fundada en prácticas reales en el sentido empresarial. Instrucciones, casos y dinámicas propuestos a los participantes, son afinadamente escogidos, con el fin que contribuyan valor a sus conocimientos adquiridos y protección en la ejecución de las tareas o actividades de trabajo.</p>	<p>-Desplegar en el trabajador aspectos técnicos, que faciliten obtener los resultados precisos y anhelados en las áreas de atención a clientes.</p>	<p>Favorecer en el avance de mejores prácticas, para lograr resultados a menores costos, tanto para la empresa como para el equipo de trabajo</p>
CONTENIDOS	DURACION	
Situación del mercado actual	1 HORA	
Círculo de la calidad de servicio	1 HORA	
Características del concepto de cliente	1 HORA	
¿Por qué se pierden los clientes?	1 HORA	
satisfacción de clientes	1 HORA	
Claves para una atención de calidad	1 HORA	
Claves para una atención de calidad	1 HORA	
imagen percibida	1 HORA	
Comunicación palabras + gestos + pensamientos + percepciones + sentimientos	1 HORA	
Tips para la comunicación con el equipo	1 HORA	

RESUMEN

Número de horas pedagógicas: 10 horas.

Número de participantes: 6

Días de ejecución: a definir, preliminarmente de lunes a viernes

en un horario que sea consensuado por el empleado.

Total días: se propone jornadas de 5 horas por día, lo que da un total de 2 días de capacitación.

Fecha de inicio: a definir con el empleado

Inversión en capacitación: 120 \$

Fuente: autores, adaptado de Organismo Técnico (OTEC)

En la tabla 2 sobre la proforma de capacitación en cuanto a atención al cliente podemos ver que toda empresa que implemente un programa de capacitación deberá plantearse una metodología la cual explicara; cual es el proceso y los elementos a seguir por parte de la empresa hacia sus empleados, más tarde tendremos los objetivo que se entiende a que quiere la empresa lograr con esta capacitación.

Los contenidos de la capacitación es el siguiente paso porque es la base del conocimiento que se impartirá, la planificación de la capacitación como es la duración, el número de empleados a los cuales se impartirá la capacitación, y lo más importante la inversión a la cual la empresa recurrirá.

Tabla 3
Proforma de capacitación en manejo de maquinaria pesada

Metodología:	Objetivos:
CONTENIDOS	DURACION
Conocer y diferenciar las partes que conforman la maquinaria grupo motor y órgano de corte, así como las diferentes piezas y su funcionamiento	30 horas
Ser capaz de montar y desmontar las piezas	
Conocer y saber realizar las labores de mantenimiento y revisión que necesita la maquinaria	

RESUMEN

Número de horas: 30 horas.

Número de participantes: 4

Días de ejecución: a definir, preliminarmente de lunes a viernes en un horario que sea consensuado por el empleado.

Total días: se propone jornadas de 6 horas por día, lo que da un total de 5 días de capacitación.

Fecha de inicio: a definir con el empleado

Inversión en capacitación: 1500 \$

Fuente: autores, adaptado de Organismo Técnico (OTEC).

2.5 Beneficios de inversión en capacitación

Una mínima inversión actualmente puede ahorrar dinero y tiempo. Un empleado que aprende a manejar y realizar proyectos, administrar su tiempo de manera eficaz y a resolver problemas laborales de forma más eficiente, lo cual aumentará la productividad de la empresa.

Invertir en capacitación aumentará el nivel de capacidad de las empresas. La capacitación ayudará a los empleados a lograr su potencial. El contratar empleados competentes ofrecerá más confianza para generar productividad, se reducirá la necesidad de contratar personas externas y se evitara dificultades pertenecientes con la falta de mano de obra.

“Los empleados que se han acogido a la capacitación tienden a sentirse más ocupados con el negocio y más motivados. Para un empleado, hacer una pausa en las actividades diarias también es una forma de recargar las energías” (Urzúa & Puentes, 2010).

Según (Vargas, 2013) la capacitación proporciona profesionales que facilitan a las necesidades de la organización. Esto igualmente representa contar con empleados comprometidos, que generen confianza y se involucre con los objetivos y las metas de la empresa, mejorar sus capacidades de respuesta e inclusive satisfacer

las necesidades de los clientes. Contar con profesionales con una preparada capacitación es una oportunidad para crear valor para las empresas.

Según (Farías, Pedraza, & Lavín, 2012) la capacitación y la formación de los empleados es sumamente productivo para las empresas, pero estos logros no se los puede apreciar sin antes enfrentar grandes retos como el efectuar un efectivo programa de capacitación. Algunos de los empleados no estarán situados a pasar por el proceso de aprendizaje en este caso es importante la comunicación de los objetivos y metas que se quieren alcanzar.

El beneficio más importante al impartir capacitaciones dentro de las empresas es que los empleados mejoran su productividad y su rendimiento laboral, siendo el objetivo principal por parte de estos el obtener reconocimientos por parte de su empresa para su desarrollo profesional.

2.6 Herramientas para medir la capacitación

“Existen diversas metodologías para medir las capacitaciones. Algunas requieren una gran inversión, mientras que otras son bastante sencillas y no implican prácticamente costo económico” (Chiavenato, 2012, págs. 129-131).

El modelo clásico es el que propone Donald Kirkpatrick a través de cuatro niveles de medición:

2.6.2 Reacción

Según (Kirkpatrick, 2007) la reacción mide el grado de gusto del cliente respecto al entrenamiento o capacitación. Se aprecian variables tales como la aplicabilidad de los módulos o herramientas, la capacidad del capacitador, el aula, etc. Se compone a través de una encuesta de satisfacción al terminar la capacitación. Es fácil y útil aunque subjetivo y escaso para comprobar lo aprendido en el puesto de trabajo.

2.6.3 Aprendizaje

Según (Kirkpatrick, 2007) el aprendizaje calcula el grado en el que el conocimiento de ha incrementado, al igual que las habilidades. Se ejecuta a través de

pruebas y observaciones que requieren diseños claros y concisos con las preguntas que tengan relación con los objetivos del aprendizaje que se han planteado durante el proceso de capacitación.

2.6.4 Conducta

Según (Kirkpatrick, 2007) la conducta estudia lo aprendido en relación al puesto de trabajo de cada empleado, se realiza a través de investigaciones y diálogos. Pretende definir notoriamente los indicadores, se refiere a los distintos cambios de comportamiento que surgen en el programa de capacitación, cuando se evalúa esta conducta es importante transferir este aprendizaje.

2.6.5 Resultados de la capacitación

Según (Gutman, 2011) en esta etapa de medición se lo considera como la más compleja de la capacitación pero no es imposible. Se pretende un análisis equitativo que observe las diferentes variables en su argumento y califique el grado en que el mismo ha impactado en la capacitación.

2.7 Capacitación del talento humano

2.7.1 Antecedentes

Según (Reyes, 2010) como antecedentes de la capacitación se empezará mencionándola desde la edad de piedra, ya que en la edad de piedra el hombre siendo capaz de inventar sus propias armas de defensa, he utensilios, además de ropa, vivienda y su lenguaje, es por esto que la necesidad urgente e imperiosos de entrenamiento para la utilización de estos objetos y más, se convirtió en un factor que se determinó como el ingrediente fundamental para el progreso de la civilización. Lo esencial del párrafo anterior y lo realmente relevante no es el hecho que el hombre haya realizado progresos con las diferentes actividades que logro realizar, sino el hecho más significativo es que estas actividades tuvo que pasar y transmitir a otros los conocimientos, pero lo que es sorprendente aún más es la forma como se

llevó a cabo, ya que se realizó de forma empírica y por medios deliberados que tenían a la mano, es decir por medio de símbolos, signos y palabras.

Como ejemplo de lo antes mencionado en los templos antiguos, se enseñaba frecuentemente arte y religión de igual forma los ejércitos tomaban responsabilidades de enseñanzas a los soldados. “A nivel social por otro lado se creó un sistema de aprendizaje, que con el paso del tiempo, se convirtió en un sistema social en las MIPyMES” (Bell, 2001).

Rodríguez (citado en Matta & Alonso, 2011) indican que en el periodo de las pasadas y muy antiguas civilizaciones como es el caso de Egipto y Babilonia, se establecía la capacitación para conservar una cantidad apropiada de trabajadores.

Según (Rivaud, 1848) en el siglo XII, con la creación de los gremios de artesanos, estos supervisaban y aseguraban la destreza y la capacitación de cada uno de los recién integrados, supervisando localidad, las herramientas y los métodos de trabajo, y regulando las condiciones de empleo de cada grupo de artesanos de una ciudad. Los gremios eran controlados por el maestro, y los recién llegados se integraban después de un periodo de capacitación como aprendices, el cual duraba de 5 a 7 años. Al maestro no le era permitido tener más aprendices de los que pudiera capacitar en forma efectiva; el aprendiz era aceptado como maestro artesano después de que completaba la capacitación y mostraba su habilidad mediante un examen práctico.

La Revolución Industrial que se produjo en Europa a fines del siglo XVIII provocó grandes cambios en el ámbito comercial y en las estructuras sociales. Alteró el método de capacitación existente; ahora el personal con poca experiencia podía operar las máquinas, y en consecuencia los gremios empezaron a decaer. Más tarde, cuando el proceso fabril reemplazó al proceso doméstico, asimiló a los aprendices provocando un nuevo tipo de aprendizaje, en donde el dueño de la maquinaria era también el propietario de la factoría, después del periodo de capacitación, se convertía en un trabajador de ella .

Las empresas grandes dieron gran importancia a la capacitación del personal, aunque de manera individual analizaron y diseñaron sus propios subsistemas de

capacitación. Las empresa medianas, y aunque conscientes de la necesidad e importancia de la capacitación no lograron diseñar ningún subsistema de capacitación, así que optaron por recurrir a enviar a cursos de capacitación al personal preseleccionado de manera no programada.

Por lo mencionado anteriormente se pudo evidenciar que las MIPyMES desde la antigüedad han estado en búsqueda del conocimiento, pero como hace referencia el último párrafo los procesos de capacitación y motivación no se han realizado de manera programada y el desarrollo de conocimiento ha sido de una forma empírica y se ha transmitido de persona a persona, pero actualmente las empresas en este caso MIPyMES requieren un mayor desarrollo de conocimientos especializados para cada área.

2.7.2 Definición de Capacitación

Según (Molina, 2016) se considera como un proceso a corto plazo, ya que tiene que seguir una secuencia lógica y estructurada que permita marcar un cambio para la mejora de las actitudes del talento humano mejorando de igual forma su trabajo cosa que influye en su productividad laboral, entre otras.

Valencia (citada en Vergara, 2014) es la motivación para que el personal trabaje más y mejor misma que ayuda al trabajador a conocer su puesto de trabajo lo que los lleva a demostrar un excelente espíritu de trabajo. La inversión que hacen los directivos de las organizaciones en capacitación es un gran gesto de confianza en su capacidad que puede generar fidelidad ya que el trabajador siente seguridad y afinidad por ser un miembro valorado de la organización.

“Es el proceso de educar y enseñar a los nuevos empleados son las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo” (Dessler, 2012).

Según (Coulter, 2005) las habilidades de los trabajadores deben ser actualizadas por los cambios constantes del entorno y las exigencias de los mismos. La responsabilidad de determinar qué tipo de capacitación es necesaria para los trabajadores será de los jefes o directivos así como también como y cuando deben ser impartidas.

Según (Amaro, 1990) la capacitación es el proceso por el que la organización insita al trabajador a aumentar su sapiencias, habilidades y experiencia para que sean desarrolladas en el cumplimiento de sus trabajo. La eficiencia de toda organización obedecerá principalmente a la adecuada capacitación de su talento humano.

“Es uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de su talento humano respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.” (Pozo, 1997).

2.7.3 Importancia de la Capacitación

Según (Zenteno & Duran, 2016) es importante ya que permite impulsar la correspondencia, es decir existirá reciprocidad, ya que al momento que el empleado recibe la capacitación siente la obligación de compensar dicha confianza de los directivos realizando su trabajo con mayor energía y responsabilidad, además que es esencial para el crecimiento de la organización, ya que como proceso se apoya en la planificación con el fin de ampliar los conocimientos, desarrollar actitudes del talento humano para adaptarse en un adecuado ambiente de trabajo, teniendo en cuenta sus opiniones.

Según (Ivanchevich, 2005) la capacitación de los trabajadores es de gran importancia ya se para los trabajadores que apenas ingresan, así también como los que ya han servido por varios años a la organización, ya que permite mejorar el desempeño y productividad laboral actual y futura, consiguiendo así los objetivos de la organización por todos estos motivos es trascendental invertir adecuadamente en los procesos que permitan la capacitación del talento humano.

Según (Reyna, 2009) las organizaciones requieren de un personal con gran destrezas personales como profesionales que le permitan desarrollar su trabajo, lo que involucra mayores beneficios para la organización.

Pozo (citado en Díaz, 2015) es importante porque permite transmitir información concerniente a cada organización dando así la posibilidad a los trabajadores de obtener nuevos conocimientos, o actualizar los que ya tenían

incrementando así sus habilidades para alcanzar los objetivos organizacionales y satisfacer sus necesidades y realizar de manera eficiente sus labores.

Las MIPyMES deben encontrar mecanismos que den a sus colaboradores los conocimientos y actitudes que se requiere para lograr un desempeño óptimo es por esta razón que la inversión en procesos de capacitación y motivación es tan relevante, todas las definiciones de capacitación concuerdan que es clave para el desarrollo del personal, pero como en muchas organizaciones consideran a la capacitación como un gasto innecesario, sin darse cuenta que se puede ofrecer resultados positivos y un aumento en la productividad y calidad en el trabajo; es decir, es una inversión que trae beneficios al colaborador y a la organización (Gutman, 2011, pág. 12).

2.7.4 *Objetivo de la Capacitación*

Según (Alvares, 2016) el objetivo general de la capacitación es conseguir la adaptación de los trabajadores de la organización para el cumplimiento de las actividades a su cargo.

Según (Galvez, 2012) los principales objetivos de la capacitación son:

Facilitar el perfeccionamiento de las habilidades y destrezas del personal, mejorar su desempeño y productividad laboral, promoviendo así su desarrollo integro así como también el de la empresa.

Propiciar un ambiente seguro para el trabajador.

Facilitar a la organización talento humano calificado para lograr alcanzar los objetivos organizacionales.

Contribuyen con la superación del talento humano actualizando sus conocimientos para la utilización de la tecnología, obteniendo así responsabilidad en el desarrollo de su trabajo y mejores resultados además de promover cambios en el comportamiento del trabajador con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, logrando condiciones de trabajo más satisfactorias

Galeano (citado en Suárez, 2015) ayudará en un futuro a cubrir las necesidades que puedan acontecer en la empresa y garantiza que el talento humano de la organización cumpla con su trabajo con autonomía, de acuerdo a exigencias de su puesto de trabajo, evitando así pérdidas a la organización con lo que se obtiene un aumento en las utilidades de la organización.



Figura 2 Objetivo de la Capacitación

Fuente: (Gaitan, 2016)

Según la Figura N°2 el objetivo de la capacitación es brindar a los empleados o funcionarios directivos de las MIPyMES las necesidades con el fin de que su trabajo sea efectivo.

“El objetivo de plantear la capacitación es otorgar al talento humano el conocimiento y destrezas necesarias para el desarrollo de sus actividades diarias, además que la capacitación constituye esfuerzo permanente para mejorar sus habilidades en consecuencia su productividad laboral y la sostenibilidad de la organización” (Chiavenato, 2012, pág. 66).

El objetivo más claro de la capacitación es que busca la capacitación es el de garantizar que el trabajador cumpla de mejor manera el desarrollo de sus actividades laborales y aumentando la productividad y rendimiento, coincidiendo claramente con lo planteado por Galeano.

2.7.5 Beneficios de la capacitación

La capacitación además de cumplir con su labor de formar al individuo, incrementa la motivación del personal y mejora el clima laboral; permite que las MIPyMES y los empleados estén a la vanguardia de los procesos y usos de la tecnología y mejora la imagen de la empresa.

Para las empresas el beneficio que causa la capacitación es primordial ya que ayuda al perfeccionamiento de las actividades de producción, la optimización de recursos y el aumento de la calidad en los productos.

Entre los beneficios que recibe la empresa están:

- Personal capacitado para realizar sus tareas adecuadamente.
- Se incrementa la rentabilidad de la empresa.
- La relación entre empleado y la empresa se fortalece.
- Mejora la comunicación entre los empleados.
- La empresa contribuye con la formación de líderes y dirigentes para la comunidad.

El empleado, por su parte, se beneficia al recibir capacitación, puesto que:

- Crece su conocimiento o habilidad acerca de un tema específico
- Logra sus metas individuales más fácilmente
- Toma decisiones más acertadas y resuelve mejor los problemas
- Incrementa su autoestima y satisfacción laboral al resolver o prevenir incidentes
- Se prepara para desempeñar tareas más complejas y acceder a puestos superiores
- Refuerza la relación que tiene con la empresa (Navarro, 2012).

Los beneficios que recibe la empresa por la capacitación es mantener a su plantilla de trabajadores actualizada en conocimientos, y contribuye a la transformación de nuevos líderes en formación.

2.7.6 Requisitos determinantes para lograr el éxito de las capacitaciones

Según (Serrano, 2007) para que la capacitación del talento humano en una organización tenga éxito se requiere varias condiciones tales como: Considerarse dentro de las políticas o normas de la empresa. b) Ser planificada c) Ser continua d) Partir de un diagnóstico de necesidades e) Disponer de recursos para desarrollarla f) Debe ser evaluada g) Debe ser participativa e involucrar a todo el personal.

El párrafo anterior claramente nos indica que la capacitación es efectiva cuando se realiza un adecuado proceso y se cuenta con los recursos necesarios para invertir en los mismos.

2.7.7 Diferencia entre capacitación y entrenamiento del personal

Según (Parra & Rodríguez, 2015) indica que la capacitación es el proceso por el cual las empresas buscan que el talento humano obtenga habilidades y destrezas que son necesarias para desenvolverse en el cargo que ocupa.

Mientras que el entrenamiento es el proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales, por lo cual el principal objetivo del entrenamiento es acrecentar la productividad del talento humano en las actividades propias de su cargo influyendo en sus comportamientos

Según (Bermeo, 2016) mediante el análisis de la definición de capacitación y entrenamiento menciona que ambos términos tiene gran similitud e incluso pueden ser utilizados como sinónimos, pero no sería correcto hacerlo que no son sinónimos porque difieren en que la capacitación es la transformación de conocimientos y habilidades de manera organizada, evaluable y planificada, mientras que el Entrenamiento es mejorar y potenciar las cualidades, destrezas y habilidades de forma veloz y resistente.

2.8 Procesos de Capacitación

Según él (Diccionario ABC, 2015) define los procesos como el sistema con secuencia de pasos o actividades lógicas enfocadas en el cumplimiento de objetivos o resultados específicos, además que es indispensable mencionar que los procesos fueron creados para el servicio de las personas como una forma determinada de accionar, por lo que podemos concluir que la capacitación es un proceso.

Según (Aquino et. Al, 1997) define a un sistema como conjunto de partes interdependientes, enlazadas funcionalmente entre sí mediante reglas o principios, aplicados en forma coherente y coordinadamente, con vistas a organizar los factores interactuantes con el objetivo de lograr ciertos resultados, siendo tan importante que

la ausencia de una parte podría afectar el desempeño de todo el sistema, hemos citado este concepto en vista que se caracteriza a la capacitación como un proceso.

“La capacitación es el proceso por el cual se desarrollan capacidades para operar o manejar las actividades de gestión del negocio” (Aguirre, 1995).

Según (Suarez, 2015) no es suficiente contar con personal que realice sus labores en la organización pues eso no garantiza que el trabajador haga de manera eficiente su trabajo), tal es el caso que al contrario de ser un aspecto positivo en la organización puede provocar pérdidas de materiales, recursos económicos, tiempo entre otras situaciones que representa pérdidas de dinero a los empleadores por lo cual se debe aplicar procesos de capacitación a su vez que el enfoque de sistemas permite observar a los procesos como una suma integrada de partes y ver la totalidad de cada proceso en relación con el medio. Proporciona una visión y conciencia mayor de la complejidad del aprendizaje.

Con el análisis del proceso en términos generales podemos decir que por ende el proceso de capacitación sigue una secuencia lógica de eventos.

“La capacitación es un proceso, mismo que necesita de la realización de un diagnóstico y planeación apropiada, de igual forma requiere que sean alineados a las necesidades y objetivos de la organización. El proceso de capacitación tiene que ser impartida por personas preparadas que sean constantemente evaluadas respecto al conocimiento y actualizaciones que poseen. Lo cual permitirá mejorar el desempeño, no se debe enfocar simplemente en recompensar al personal o que se aplica el proceso de capacitación por mera obligación, se debe tener claro que se capacita por las necesidades personales del talento humano y los beneficios a la organización” (Pozo, 1997, pág. 13).

Según (Chiavenato, 2012) el proceso de capacitación es un proceso continuo el cual sigue cuatro pasos que se detallaran a continuación:

Paso 1. Detectar las necesidades de capacitación o conocida también como la etapa de diagnóstico.

Paso 2. Desarrollar de planes y programas de capacitación, consiste en elegir los medios para capacitar, este paso es esencial para fortalecer las necesidades de capacitación

Paso 4. Ejecutar el programa de capacitación además de impartirlo, en este paso lo que se busca es desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes).

Finalmente tenemos el paso 5, Evaluar, la evaluación puede llevarse a cabo antes, durante y después de impartida la capacitación.

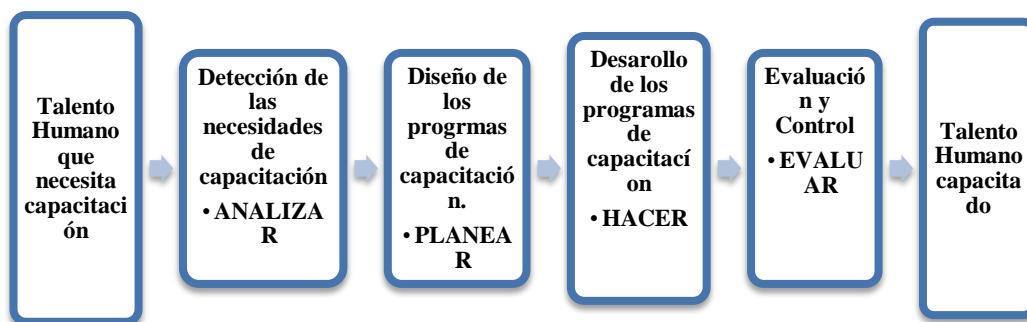


Figura 3 Etapas de un proceso de capacitación

Fuente: (Gaitan, 2016)

El concepto más claro que hace Chiavenato, sobre la definición del proceso de capacitación y los pasos de dicho proceso se tomarán de manera esencial para el desarrollo de nuestro proyecto de investigación, puesto que el autor propone cuatro pasos claros de capacitación que las empresas deberían aplicar al momento de capacitar a sus empleados y obtener así los resultados esperados.

2.8.1 Detección de las necesidades de capacitación

Según (Chiavenato, 2012) este es el primer paso del proceso de capacitación en esta etapa se debe proceder a recolectar información sobre qué tipo de

capacitación requiere el personal en el área donde desempeña su trabajo lo que permitirá conocer el lugar de la organización que requiere más capacitación y conocimientos que le permita al talento humano incrementar sus destrezas y habilidades y por ende aumentar su productividad laboral.

La detección de necesidades de capacitación es la parte medular del proceso capacitador que permite conocer las deficiencias existentes en una empresa a fin de establecer los objetivos y acciones a considerar en el plan.

Síntomas posibles que puedan indicar o sugerir una necesidad de capacitación son:

Baja producción, normas de rendimiento, utilización de máquinas y equipos

Aumento en la tasa de accidentes, rotación de personal, ausentismo, desperdicio.

Aumento en demoras, disputas, quejas de clientes, problemas de reclutamiento.

Tiempo demasiado prolongado para ejecutar los trabajos o para la utilización de máquinas y equipo.

La capacitación que surja de los problemas anteriores se reconoce como capacitación reactiva, ya que proviene de hechos y dificultades presentes.

Las características del diagnóstico de la empresa permiten flexibilidad en su aplicación, ya que se puede realizar como una revisión periódica, semestral o anual buscando siempre la calidad y confiabilidad de los resultados, los cuales dependerán sustancialmente de la veracidad de la información.

Factores que provocan necesidades de capacitación

- Expansión de la empresa o ingreso de nuevo empleados
- Trabajadores transferidos o ascendidos
- Implantación o modificación de métodos y procesos de trabajo

- Actualización de tecnología, equipos, instalaciones y materiales de la empresa
- Producción y comercialización de nuevos productos o servicios

Los cambios que efectúe la empresa provocarán futuras necesidades de capacitación, a ésta se le reconoce como capacitación proactiva, ya que se adelanta a los problemas y trata de prever0 resultados que fortalecerán a la organización.

Sin embargo, independientemente del tipo de necesidad, momento y situación que la genera, los beneficios y resultados a obtener son, entre otros:

- Localización de necesidades reales a satisfacer
- Determinación de perfiles de puestos y/o actualización de los mismos.
- Identificación clara del universo a capacitar, número de trabajadores, áreas y puestos.
- Definición de objetivos y metas concretas factibles de alcanzar
- Estructuración de un programa de trabajo con tareas definida

Determinación de los recursos que serán necesarios para la realización de las acciones que se programen (Ascencio & Navarro, 2015).

“Una necesidad de capacitación es la diferencia entre los requisitos exigidos por el cargo y las habilidades actuales del ocupante del mismo” (Gaitan, 2016).

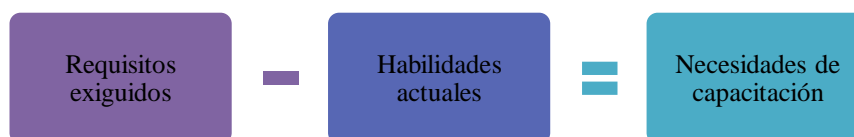


Figura 4 Necesidades de capacitación

2.8.1.1.1 *Análisis de tareas o funciones*

Está orientada a las tareas o funciones en el trabajo, no considera importante el desempeño del trabajador al cumplir con su labor, ya que este tipo de análisis se concentra como su nombre lo dice en la tarea que realiza el trabajador dejando de lado al individuo que la desempeña.

2.8.1.1.2 *Análisis del talento humano*

Está muy ligado al trabajador de la organización, puesto que este análisis se enfoca en examinar las destrezas, conocimientos y habilidades que poseen para el desempeño de las labores en cada área de trabajo, permitiendo identificar cuáles son los conocimientos que requiere sean capacitadas.

2.8.2 *Diseño del programa de capacitación*

Después de haber realizado el análisis de las necesidades de capacitación y con el conocimiento claro de las necesidades específicas que se presentan en los tres tipos de análisis realizados anteriormente se procede a la siguiente fase la cual es la elaboración de programas de capacitación (pueden ser un programas o varios según la necesidad que se pueden plantear para que cubran las necesidades del personal o grupo).

Nash (citado en Sevilla, 2014) indica que el objetivo de los programas de capacitación es suministrar contenido e información específica al puesto o cargo que desempeña el personal a su vez que puede optar por la imitación de modelos. Los programas de capacitación provocan en un sesenta por ciento de los casos resultados favorables.

Según Suarez (2005) para diseñar un programa de capacitación debe tener en cuenta lo siguiente; fechas de ejecución, el personal a quien va dirigida la capacitación.

Como se ha analizado los programas de capacitación tienen que tomar en cuenta varios aspectos puntuales tales como a quienes ira dirigido entre otros. Los beneficios de implementar un programa de capacitación son varios, pero siempre y cuando se lo haga de manera adecuada.

2.8.3 Realizar el desarrollo de programas de capacitación

Los responsables (directores, gerentes, entre otros), de la capacitación de sus empleados tiene la opción de elegir entre realizar el desarrollo de programas internos o hacer uso de programas que proviene externamente considerados profesionales, dichos programas deben ser planeados y preparados con objetivos claros, para que los participantes obtengan el máximo beneficio.

2.8.3.1 Recursos para dotar al talento humano de programas de capacitación.

Según (Suarez, 2015) al desarrollar el programa de capacitación la organización debe realizar un manual de capacitación.

Debe existir un procedimiento o manual con recomendaciones para el director del programa y objetivos claros, instructores altamente capacitados caso contrario si es un instructor mal preparado puede ocasionar bloqueos a las actividades del personal e incluso puede causar pérdidas a la organización.

2.8.4 Ejecución del programa de capacitación

Según (Reyes, 2010) la tercera fase del proceso de capacitación es la ejecución o aplicación de uno o varios programas de capacitación según las necesidades del personal para lo se pueden utilizar varios métodos:

Para el nivel operativo menciona que los métodos que se pueden utilizar son los cinco métodos siguientes:

1. El supervisor hace todo.
2. El supervisor delega autoridad a un asistente
3. El supervisor orienta
4. El supervisor asesora
5. El supervisor no participa.

2.8.5 Control y evaluación del programa de capacitación

Como cuarta y última fase del proceso de capacitación se tiene al control y evaluación de la calidad y eficacia del o los programas de capacitación por parte de quienes lo imparten es decir el capacitador o encargados.

Según (Navarro, 2012) al realizar esta última fase del proceso de capacitación lo que se busca es que el personal capacitado demuestre el conocimiento adquirido e incluso lo que se busca es una retroalimentación con el objetivo como lo dijimos anteriormente reforzar, mejorar y hacer útil el conocimiento y contenido de aprendizaje del o los programas impartidos, así como contribuir al mejor desempeño personal, por ende organizacional aumentando los conocimientos y la productividad de cada trabajador y compromiso así como de la organización, además que sirve de control del proceso de capacitación.

Davis & Wearther (citado en Romo, 2010) menciona tres posibilidades de realizar la evaluación de la capacitación la primera es antes de la evaluación impartir la capacitación las personas son evaluadas para ubicarlas en determinado nivel de conocimientos previos y según los resultados obtenidos y partiendo de ellos conferir nuevos conocimientos.

La evaluación durante el proceso de capacitación lo que busca es detectar fallas, errores o falta de conocimiento para corregir mientras se realiza la capacitación para que al final se hayan llenado los vacíos y no dejar que el desconocimiento invada al final del curso.

Al finalizar la capacitación la evaluación se enfoca en conocer los resultados obtenidos además del beneficio y la aplicación y aprovechamiento de las habilidades que fueron dotadas o fueron adquiridas en el desempeño del puesto para el cual el trabajador y colaborador de la empresa u organización fue capacitado.

2.9 Método de evaluación ROI: retorno de la inversión en capacitación

El ROI en la capacitación es viable medirlo, es indispensable animar a las empresas a cambiar la teoría en práctica y apreciar la capacitación como una técnica beneficiosa, implementándola en la planificación estratégica y también a su presupuesto.

“Nos encontramos en pleno camino para conseguir por fin que los recursos económicos destinados a la capacitación no se consideren un gasto si no una inversión” (Phillips, 2003).

Para calcular el ROI en capacitación es preciso que los objetivos con la fuerza de ventas concuerden con específicas deficiencias en habilidades y destrezas y establecer el monto correcto a invertir que responda a resultados y derivaciones de calidad.

“Toda inversión debe medirse en su rentabilidad y la capacitación, no es una excepción y es plenamente factible aplicarle el ROI es decir retorno de la inversión, para medir su resultado financiero” (Cañamero, 2016).

Es importante medir el ROI de capacitación en toda empresa con el fin de conocer y estudiar si obtuvieron o no rentabilidad debido a la inversión que se implementó, y para alcanzar mejores resultados es brindar las capacitaciones necesarias para elevar la productividad laboral y con ello recuperar la inversión.

2.10 Motivación del Talento Humano

2.10.1 Antecedentes de la Motivación

Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las

personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos, es por esta razón que la motivación es factor clave para el desarrollo de habilidades y destrezas que permitan el desarrollo personal y reconocimientos del individuo.

2.10.2 Definición de motivación

Diversos autores detallan el concepto de motivación, según varios análisis, investigaciones y estudios realizados los mismos que mencionáremos a continuación.

Kreitherkinichi (citado en Romero, 2010) la motivación constituye el proceso psicológico que son los causantes de estimular, direccionar y la constancia de acciones voluntarias que están enfocadas en alcanzar los objetivos que se plantean o una meta en específico. En el párrafo anterior se puede identificar tres elementos importantes la intensidad; misma que consiste en la intensidad de esfuerzo que los individuos utilizan para lograr los objetivos que se plantea. Según (Bedodo & Giglio, 2008) el esfuerzo debe estar enfocado en dirección de las metas que se espera alcanzar. Mientras que la persistencia se enfoca más a la medida de tiempo que los individuos mantiene el mencionado esfuerzo

Según (Reeve, 1994) el comportamiento que manifiestan los seres humanos siempre se debe a una motivación, es decir que el comportamiento siempre es motivado. Las necesidades y las tracciones o impulsos crean estados de tensión interna que funcionan como un estímulo, para que el individuo analice su medio y gestione la satisfacción de esa necesidad. La motivación se da como resultado de la existencia de una necesidad que induce a que el organismo muestre tensión en el organismo del individuo, el mismo que efectúa el esfuerzo necesario para obtener un objetivo que lleva al individuo a mostrar un determinado comportamiento.

Como se describe anteriormente la motivación está presente en cada comportamiento del individuo, además que direccionan los esfuerzos de cada individuo para alcanzar los objetivos individuales y organizacionales.

2.10.3 Motivación Laboral

“La motivación es una singularidad de la psicología humana que favorece al nivel de responsabilidad y compromiso que demuestra una persona, que llena al individuo de energía, lo dirige y sostiene los esfuerzos de una persona, en lo que respecta al ámbito laboral la capacitación es un proceso que ocasiona, activa, dinamiza orienta y mantiene la conducta y el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos planteados” (Roussel, 2000).

La motivación es la actitud que se basa en creencias y valores que desarrolla y que además muestra el trabajador frente a la realización de las tareas encomendadas a su cargo (Chiavenato, 2012, pág. 120).

La motivación se manifiesta por medio de las preferencias, persistencia y vigor de la conducta motivada. En otras palabras, los procesos motivacionales, cualquiera que sea su naturaleza, se manifiestan de estas tres maneras en la conducta de las personas. Por esta razón se dice que la motivación para el trabajo se pone en evidencia por medio de la eficiencia, la efectividad y la productividad de las personas (Toro, 1998).

Con el análisis de las definiciones de diferentes autores podemos concluir que la motivación es el estímulo que reciben las personas el mismo que contribuye a su comportamiento y compromiso que muestran los individuos en este caso en las MIPyMES u organizaciones para el logro de los objetivos planteados tanto organizacionales como a nivel personal.

2.10.4 Importancia del proceso de Motivación

Según (Matta, 2010) la motivación es un factor trascendental dentro de la organización ya que se convierte en el impulso que mueve a las personas a realizar las tareas encomendadas sin apatía, siendo sus principales factores el reconocimiento profesional y social, mientras que el compromiso de las organizaciones deberían ser

el aseguramiento que el trabajador reviva la motivación que le permita desarrollar su labor de manera eficiente en el área correspondiente.

La motivación cumple un rol muy importante y fundamental en las organizaciones ya que permite reconocer las razones por la cual los empleados o colaboradores ejecutan las tareas que se le encomiendan a su cargo y persisten en la realización de las mismas. El nivel de desempeño y la intensidad con la cual se realiza el trabajo designado va a depender de determinadas condiciones; también de la voluntad que se tenga hacia la actividad y algunas diferencias individuales (Broeck, Witte, & Vansteenkiste, 2009).

Es trascendental que las organizaciones promuevan un clima positivo, que cree, tolerancia, confianza, autonomía y buenas relaciones, ya que con esto, se fortificará y fomentará un mayor compromiso y sentido de pertenencia de parte de los trabajadores hacia la empresa (Boada, Grau, & Vallejo, 2004). Así mismo, se anhela que los empleados de la organización perciban que los directivos de la misma, se preocupan por la satisfacción de sus problemas y necesidades, ya que así, elevarán su motivación y satisfacción hacia el trabajo (Raineri, 2006).

2.10.5 Proceso de motivación

Según (Robbins, 2005) la motivación se define como aquellos procesos responsables del deseo que tiene una persona para lograr alcanzar los objetivos organizacionales condicionado por el esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

Según Silva et al (2008) hace referencia a una necesidad que se intenta satisfacer y se origina a través de un estímulo; es decir el personal muestra conductas asociadas a la obtención de resultados que lo satisfagan.



Figura 5 Proceso de Motivación

Fuente: (Robbins, 2005)

2.10.5.1 Estimulo

Según (Lopez, 2010) es la reacción positiva o negativa de una persona frente a determinados factores externos, factores higiénicos o internos factores motivadores.

2.10.5.2 Necesidad

Según (Wikipedia, 2016) las necesidades son la expresión de lo que un ser vivo requiere indispensablemente para su conservación y desarrollo.

2.10.5.3 Conducta

Según el (Eduardo, 2017)“es el conjunto de respuestas o manifestación del comportamiento, es decir, lo que hacemos”.

2.10.5.4 Resultados

Según (Mary, 2012) es lo que se obtiene de una determinada situación, puede ser positivo o negativo.

2.10.5.5 Satisfacción

Según (Lopez, 2010) es el cumplimiento de los requerimientos establecidos. De satisfacerse la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión la cual permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

2.11 Productividad laboral

La productividad laboral en las empresas se orienta a una serie de objetivos lo cual conlleva a un clima laboral adecuado, tomando en cuenta factores como el tiempo, recursos y la toma de decisiones. Para obtener una óptima productividad laboral es preciso llevar a cabo una buena administración en el negocio combinada con herramientas y técnicas apropiadas para de esta forma conseguir la sostenibilidad y del futuro de la empresa (Hernández, González, & Bonilla, 2015).

Según (Garza & Abreu, 2008) la productividad laboral es un indicador cuantitativo del uso de los recurso humano, es decir la mano de obra de la empresa en la creación de bienes o servicios terminados. Concretamente sobre la productividad laboral nos indica que se presentan los procesos por horas laboradas. Es el cálculo generalmente utilizado en las empresas.

Según (Servitje, 2008) la productividad laboral se define como la habilidad que tiene cada uno de los trabajadores de la empresa por producir mejores productos o servicios con iguales o menores recursos, es decir conseguir más producción que aporte al sistema económico. Los elementos que más favorecen a la productividad laboral son el desarrollo de tecnología, la investigación, la organización de los procesos productivos y el perfeccionamiento de las habilidades y destrezas físicas - mentales de la fuerza de trabajo a través de la capacitación.

“Para aumentar la productividad laboral se necesita optimizar e incrementar todo el ciclo educativo de los empleados que va desde la escuela hasta la capacitación laboral y la formación profesional” (Paqui, 2011).

La productividad laboral es realizar un buen trabajo optimizando los recursos necesarios con resultados efectivos, también ponen de parte los directivos con una buena administración del negocio y la correcta toma de decisiones conjuntamente con sus empleados.

2.11.1 Definición de productividad laboral

Según (Ahumada, 1987) define que la productividad del trabajo es una relación entre el personal laboral de la empresa y la producción ya que muestra que tan bien se está manejando el personal dentro del proceso productivo. También consiente en estudiar los cambios que surgen dentro del trabajo, en el movimiento ocupacional, en preparar los requerimientos de mano de obra a futuro, constituir políticas de formación en talento humano, reconocer los efectos en el cambio de tecnología en las empresas, valorar la conducta de los costos laborales y comparar adelantos de productividad con respecto a otros países.

La productividad laboral es la relación que existe entre el trabajo del recurso humano de la empresa y el derivación final del producto o servicio, habiendo por ende una relación con la eficacia y la eficiencia de la empresa y, como consecuencia, con su efectividad, logrando así mejores resultados (Arcos, 2015).

“La productividad laboral se refiere al aumento o la disminución de las utilidades, que surgen de las variaciones de la técnica, capital, trabajo y otros factores” (Diccionario ABC, 2015).

Para lograr una productividad laboral eficiente se necesita que tanto la producción y los empleados de las empresas se relacionen, con el fin de realizar las actividades designadas por los directivos de forma eficiente y eficaz obteniendo resultados rentables.

2.11.2 La productividad laboral en las MIPyMES

Según (Guzmán, Martínez, & Hernández, 2011) la productividad laboral es la relación que existe entre un conjunto de trabajadores o empleados y, que mediante la ejecución de tareas se logran resultados eficaces, con el propósito de conseguir los objetivos planteados por los altos mandos de las MIPyMES

La productividad laboral es un método de cálculo que consiente en valorar el desempeño de los empleados dentro de las MIPyMES en relación con las tareas asignadas, también investiga la situación actual de las MIPyMES, utilizando recursos materiales, tecnológicos, humanos y financieros

Las MIPyMES en general les resulta muy complicado invertir en mano de obra y en el caso de la productividad laboral es plantearla rigurosamente ya que dependa de ella el surgir de las MIPyMES, como principal factor para una elevada productividad laboral es la optimización de recursos anteriormente mencionados para un desempeño efectivo por parte de los empleados.

2.11.3 Importancia de la productividad laboral

La productividad laboral radica en ser la consecuencia de un método inteligente que reconoce a los empleados, mejorar la contribución de diversos recursos materiales, financieros y tecnológicos que existen dentro de la empresa, para originar productos o servicios con la finalidad de sembrar la competitividad, renovar la sostenibilidad de la empresa, también conservar y extender la planta productiva nacional y aumentar e incentivar a los trabajadores, es decir, relacionar entre el producto derivado y los recursos laborales utilizados para adquirir ese producto (Del Río, 2017).

La productividad laboral es muy importante para los negocios ya que los empresarios o directivos exigen a sus empleados mejorar su nivel productivo con la meta de lograr rentabilidad para sus empresas.

Los empleados con la productividad laboral buscan una estabilidad económica, es decir obtener beneficios económicos por el esfuerzo de mantener su productividad elevada, también incurren a nuevas alternativas para resolver conflictos internos dentro de las empresas.

La colocación del trabajo en toda empresa es fundamental, ya que puede ocurrir que no se obtenga una óptima producción, y se presente un disgusto dentro del área de producción e incluso aqueje de forma directa a la consecución de los objetivos, debido a ello uno de los beneficios es el plan de mejora en la productividad laboral, respaldado en la optimización de los recursos y los costos de la mano de obra necesarios para la industria de los productos en este caso, prendas de vestir confeccionadas.

2.11.4 Objetivos de la productividad laboral

La productividad laboral tiene como objetivo principal calcular la capacidad de trabajo de un proceso para la producción de los bienes o servicios de una empresa sin abandonar el nivel de manejo y ahorro de los recursos necesarios para dicha producción.

Dentro de la productividad laboral es importante saber gestionar el tiempo que se dedica a las actividades de trabajo para proporcionar altos niveles de productividad, y para ello el trabajo recíproco por parte de empleados y directivos es fundamental.

Según (Garay, 1996) la productividad laboral intenta incitar el desarrollo de las empresas tanto en su ámbito social como económico evaluando el grado de desempeño de sus empleados en el cual se puedan ocupar todos los recursos, mejorando sus actividades y labores asignadas, creando menores gastos en el departamento de talento humano. En cuanto a la globalización los aumentos de la productividad laboral se transforman en un componente para lograr una mayor competitividad, con la condición de que se procedan de mejoras en la producción y en los indicadores de administración de los trabajadores, también de la implementación de innovaciones que fortifiquen aumentos en el valor agregado.

La productividad laboral investiga la eficiencia y la eficacia en las actividades que desempeñan todos los trabajadores de las empresas sin obviar la calidad de los productos ya que este es fundamental para toda empresa. Mediante la productividad laboral se procura calcular el nivel de eficiencia de los trabajadores que constituyen o forman parte de las empresas con relación a los recursos utilizados, es decir, el talento humano con la que cuentan las empresas es estudiado y sometido a un procedimiento de cálculo del desempeño laboral, intentando analizar las situaciones actuales y corregirlas para el futuro.

2.11.5 Indicadores de productividad laboral

Los indicadores de productividad laboral miden la relación entre la cantidad de trabajo en el proceso productivo y la producción obtenida

“La productividad laboral puede medirse a través de la relación de la cantidad producida y el número de trabajadores ocupados dentro del proceso de producción” (Torrecilla, 2012).

La productividad laboral se mide con el objetivo de conocer el rendimiento de los trabajadores, ya que este es un factor clave en el rendimiento económico y productivo de una empresa, y a la vez permite conocer cuál es el margen de utilidad sobre la mano de obra y así establecer salarios justos entre los trabajadores, siendo estos proporcionales al esfuerzo realizado (Valenzuela, 2014).

De acuerdo con el autor Javier Mejía Nieto para obtener la productividad laboral de una empresa, se requiere la acción de todos, pero la responsabilidad principal corresponde a la dirección ya que solo esta puede llevar a cabo un programa de productividad en la empresa, crear buenas relaciones humanas y obtener cooperación de los trabajadores (Mercado & Fontalvo, 2011).

Este tipo de indicadores permite evaluar el rendimiento que tiene un área productiva en un determinado periodo, si con el pasar del tiempo el volumen de ventas aumenta y la calidad de los productos mejora en relación con el trabajo incorporado, significa que la productividad laboral ha mejorado, caso contrario se necesita una reingeniería laboral inmediata.

A continuación se presenta los indicadores de productividad laboral que normalmente las empresas utilizan para evaluar la rotación de sus empleados a través de una buena o mala capacitación

Tabla 4
Indicadores de productividad laboral

INDICADOR	FORMULA DE CALCULO
Rotación de empleados	$\frac{\text{Núm. De empleados contratados}}{\text{Núm. De empleados dados de baja}}$
Rentabilidad Laboral	$\frac{\text{Utilidad Total}}{\text{Total de Empleados}}$
Nivel de aprobación de prueba	$\frac{\text{Total personas que aprobaron pruebas}}{\text{Total de personas capacitadas}}$

Fuente: Adaptado de (Rivilla & Tayupanta, 2014)

Como podemos observar en la tabla N°4 los índices de productividad laboral se calcula en base a rotación de empleados, rentabilidad laboral, nivel de aprobación de prueba la cual se basa en la capacitación que reciben los empleados de las empresas

A continuación se presenta una tabla de participación del personal capacitado en el sector de confecciones tanto en sector público y privado

Tabla 5
Trabajadores que recibieron capacitación (2007-2012)

Año	Capacitados	Participación	
		Pública	Privada
2007	10,6%	40,6%	59,4%
2008	10,6%	42,4%	57,6%
2009	10,6%	42,7%	57,3%
2010	11,9%	46,1%	53,9%
2011	13,3%	41,8%	58,2%
2012	14,5%	38,6%	61,4%

Fuente: (INEC, 2012.)

El indicador que denota tanto las oportunidades de empleabilidad de los trabajadores, como su nivel de productividad, es el referente a la capacitación laboral. La Tabla N° 5, muestra la evolución del porcentaje de personas ocupadas que reciben capacitación en el trabajo. Si bien es cierto que el nivel de trabajadores en el país que reciben capacitación es bajo, el valor ha crecido en los últimos seis años de 10,61% en el 2007, a 14,47% en el 2012.

Según la SETEC (Secretaría Técnica de Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional) el monto total de la inversión de capacitación y formación en empresas del sector público en el año 2016 fue de \$ \$362.653.21. La secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo lo denominó como "Proyecto de Mejoramiento de la Productividad del Talento Humano del Sector Productivo Nacional mediante la Capacitación y Formación Profesional"

Lo anterior denota una necesidad de fortalecer estas políticas no solo con el objeto de aumentar el grado de empleabilidad de los trabajadores, sino como eje fundamental de una estrategia de incremento de su productividad.

La Tabla N° 5 nos muestra el porcentaje de trabajadores que recibieron capacitación tanto en participación pública como en el privado, el año en donde el porcentaje de capacitados fue mayor es 2012 con un 14,5%.

2.11.6 La inversión en capacitación y la productividad laboral en las empresas

Es importante que las empresas comiencen a darse cuenta que la capacitación no es un gasto sino más bien una inversión, ya que recibiendo capacitaciones de manera constante lograrán todo aquello que se propongan dentro de la empresa, desempeñando todas sus actividades de acuerdo a los conocimientos y habilidades que tienen dentro del puesto o área que ocupan y de esta forma cumplir con los objetivos y metas. Con todo esto las empresas se beneficiarán con el incremento de la productividad laboral de acuerdo a sistemas de calidad y a la motivación

2.11.7 La inversión capacitación y su incidencia en la productividad laboral

Para nuestro estudio, no existen datos reales brindados por las empresas, en cuanto a inversión en procesos de capacitación y productividad laboral conjuntamente, para lo cual se plantea una propuesta

Propuesta.

Recurso	Problema	Propuesta	Estrategia
Material y Equipos , Recurso humano	Inadecuada inversión en procesos capacitación, con relación a la productividad laboral de las MIPyMES del sector de confecciones	Es recomendable que toda empresa realice un informe final sobre cómo fue la productividad laboral y su inversión en procesos de capacitación en el último periodo, con el fin de realizar un análisis y comparar, si en realidad dicha productividad se verá afectada por una buena o mala inversión	Jerarquización de procesos.

Para las MIPyMES del sector de confecciones el realizar este tipo de comparación les será muy útil para demostrar si existe un crecimiento o una disminución de su productividad laboral a través de la inversión en capacitación que se implementó en ese año, dicha información será abierta a investigaciones de este tipo

2.12 Teoría de soporte

Según (Robbins, 1996) en la actualidad las teorías de motivación se clasifican en Teorías de Contenido Motivacional y Teorías del Proceso Motivacional

Teorías de Contenido Motivacional son aquellas que agrupan las teorías que consideran todo aquello que puede motivar a las personas

Maslow: Fisiológica, Seguridad, Sociales, Estima y Autorrealización.

Alderfer: Crecimiento, Relacionales, Existenciales

Herzberg: Higiénicos y Motivacionales

McClelland: Logro, Afiliación y Poder

Para el proyecto de investigación nos enfocaremos en dos de las teorías de contenido motivacional (Teoría de Maslow y de McClelland), por las razones que se explicaran posteriormente.

Teorías del Proceso Motivacional son aquellas que agrupan las teorías que consideran la forma (proceso) en que la persona llega a motivarse.

Vroom: Expectativas

Restingar: Equidad

En lo que respecta a teorías de proceso motivacional en el proyecto de investigación se tomará una de las teorías mencionada (Teoría de Vroom), esta teoría se toma como soporte global ya que relaciona las tres variables que se han tratado durante el desarrollo del presente proyecto, a continuación se define la teoría y, adicionalmente, se da un abreve explicación del por qué sustentar nuestra investigación con este teoría.

2.12.1 Teoría de las expectativas de Vroom

La teoría de la expectativa de VIE por sus siglas (valencia, expectativa e instrumentabilidad) de Víctor Vroom la misma que, según su clasificación, pertenece a las teorías de proceso motivacional la cual busca como motivar al empleado. Esta teoría se ha tomado como principal para nuestro proyecto de investigación ya que

relaciona las variables de capacitación, motivación y productividad laboral, esta teoría busca que una acción en particular contribuya al logro del resultado final.

Además que esta teoría es más acertada que la teoría de Maslow y McClelland ya que muestra a las necesidades cambiantes según el entorno y la personalidad de cada individuo al contrario de las de Maslow que toma las necesidades estáticas clasificando según una jerarquía, por la misma razón para esta investigación se analizó la evolución que se presenta a nivel de las organizaciones requiere necesariamente personal capacitado y motivado para conseguir las metas organizacional y aumentar la productividad ya que el empleado por su expectativa de superación profesional, se esforzara para conseguirlo a la vez que aporta a una productividad laboral positiva e incluso puede ser negativa según sea el caso.

Un ejemplo claro para entender con mayor claridad esta teoría es que el nivel de experiencia y conocimientos que el empleado tenga aumentara o disminuirá su motivación y el empeño que este ponga en su trabajo

Según (Rodríguez, 1999) postula que los individuos tienen creencias y expectativas con respecto al futuro. La teoría analiza que persiguen las personas en la organización y la forma de obtenerlo, para determinar las motivaciones. Existen tres aspectos que explican el proceso de motivación en la teoría de las expectativas:

1) La valencia, que se refiere a la fuerza de la preferencia de una persona por recibir una recompensa; las valencias asignadas por cada persona a diferentes consecuencias, dependen de sus propias necesidades.

2) La expectativa o percepción que tiene el individuo de la dificultad que encierra un esfuerzo y la posibilidad de alcanzar la meta deseada.

3) La instrumentabilidad o idea que tiene un empleado de que después de realizada una tarea recibirá una recompensa. Este modelo permite entender fácilmente el proceso mental utilizado para la motivación. Debe tenerse claro qué tipos de comportamientos predice y en qué situaciones se aplica.

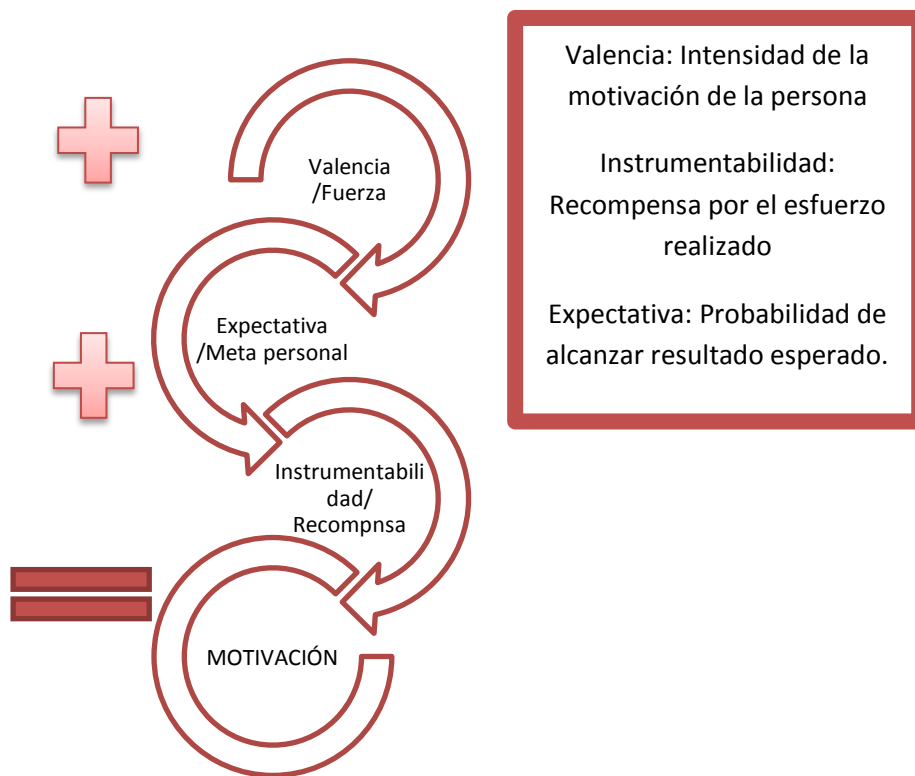


Figura 6 Teoría de las expectativas de Vroom

Fuente: (Rodríguez J. , 1999).

Otra teoría que identifica conductas de los empleados basadas en el rendimiento (Luthans & Stajkavic, 2001).

Según Chiavenato (2007), la teoría propuesta por Vroom muestra la estrecha relación existente entre las expectativas y las recompensas percibidas por el individuo. A su vez señala que dicha teoría se basa exclusivamente en la motivación para producir y parte de tres principios básicos: 1. Los objetivos individuales: representan fundamentalmente la fuerza del deseo para alcanzar objetivos, por ejemplo: el dinero, la seguridad en el puesto de trabajo, el reconocimiento, la aceptación social y el trabajo interesante. 2. La relación que el individuo percibe entre productividad y logro de sus objetivos individuales: cuando un trabajador tiene como objetivo elevar sus ingresos salariales y trabaja en base a incentivos por producción, esto le permite sentirse motivado a producir más. Sin embargo, si entre sus necesidades se encuentra ser aceptado socialmente, éste mantendrá un perfil más

reservado con respecto a su productividad con la finalidad de no recibir el rechazo de sus compañeros. 3. Capacidad de influenciar en su propio nivel de productividad: cuando un trabajador reconoce que un gran esfuerzo presenta poco impacto sobre los resultados, éste tiende a no esforzarse con la misma intensidad. Para dar explicación a la motivación para producir, Vroom propone un modelo de expectativas basado en objetivos intermedios y progresivos (medios) que llevan a un objetivo final (fin). La motivación la muestra como un proceso en el cual existen diversas alternativas de comportamiento, donde el individuo percibe las consecuencias de cada alternativa como resultados dentro de una cadena de medios y fines.

2.12.2 Jerarquía de las Necesidades de Maslow

La motivación humana se fundamenta en la voluntad de satisfacer sus necesidades, identificando una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de realización personal. Las cinco necesidades que intervienen en la jerarquía son; necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertinencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización (Maslow, 1943).

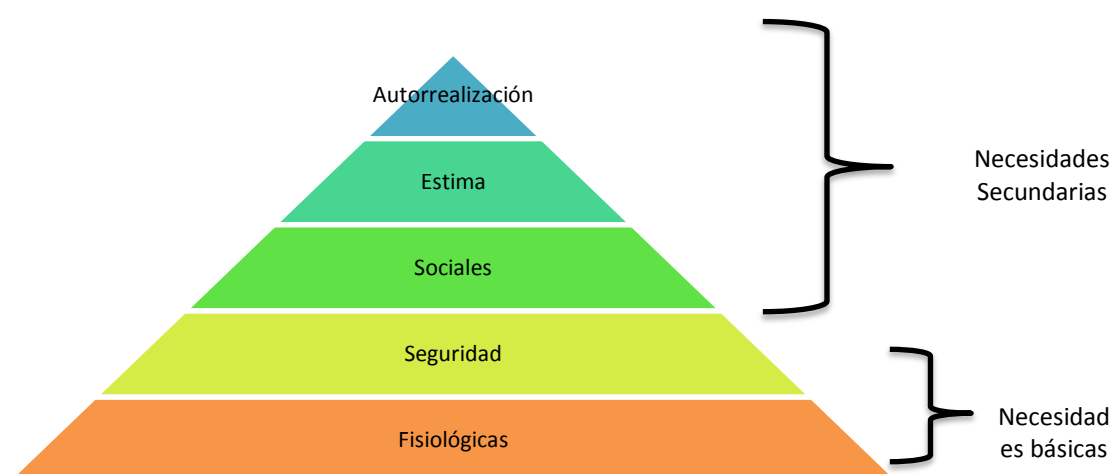


Figura 7 Jerarquía de las necesidades humanas de Maslow

Fuente: Revista de Recursos Humanos N°1. Página 17

Necesidades Fisiológicas: hacen referencia a necesidades de hambre, sed y vestimenta, sexo y demás de carácter orgánico.

Necesidades de Seguridad: se enfoca en la protección de daños tanto físicos como emocionales.

Necesidades de Estima son las que están relacionadas con la propia estima (necesidades de confianza en uno mismo), las que se relacionan con la propia reputación (necesidades de estatus, reconocimiento, aprecio, etc.)...

Necesidades de Autorrealización, crecimiento, desarrollo de su potencial, fuerza que el individuo invierte en una acción, están en la cúspide de la jerarquía de necesidades. Son las necesidades de dar vida a nuestras propias potencialidades, de desarrollarse continuamente (Mcgregor, 1966).

Esta teoría también argumenta nuestra investigación ya que Maslow al desarrollar la jerarquía de las necesidades establece que al satisfacerse las necesidades básicas ubicadas en el primer eslabón de la pirámide busca satisfacer al siguiente nivel ubicando en la cúspide de la pirámide la necesidad de autorrealización, siendo así que impulsa a que el empleado de una organización busca elevar su posición dentro de la organización para lo cual requerirá una constante capacitación y por ende su productividad se verá relacionada directamente pudiendo mostrar una tendencia a incrementar.

2.12.3 La teoría de David McClelland

Se centra en la explicación del éxito en base a la motivación. Se aprecia, entonces, el predominio del concepto de necesidad de logro en los individuos, aquel referido al afán del individuo por alcanzar objetivos y demostrar su competencia. Las personas con motivación de logro tienden a dirigir su energía a hacer sus actividades, rápido y bien. Las necesidades de afiliación están referidas a los requerimientos para la integración y realización de actividades en grupos; mientras que las de poder están referidas a ejercer el control sobre otros, como los jefes, líderes, gobernantes, ejecutivos de alta dirección, entre otros.



Figura 8 Teoría de David McClelland

Finalmente para argumentar nuestro proyecto de investigación se ha tomado la teoría de David McClelland misma que se centra en la motivación para alcanzar el éxito es decir si se motiva al personal de una organización a través de la capacitación que obtenga el talento humano podrá alcanzar el éxito mejorando su rendimiento y productividad.

2.13 Las MIPyMES del sector de confecciones en la provincia de Pichincha

El presente estudio de investigación se enfoca en las MIPyMES del sector de confecciones en específico el sector de prendas de vestir por lo que es de suma importancia hablar de las MIPYMES ya que según la CEPAL (Citada en Lideres, 2015) indica que a nivel Latinoamericano las MIPyMES del sector de confecciones tiene una representación de alrededor del 99, 8%.

Según (El telégrafo, 2014) las MIPyMES en Ecuador tienen un enorme potencial para generar producción, empleo e ingresos y podrían constituirse en el motor del desarrollo del país, alcanzando mayores niveles de participación en el mercado internacional”, señala un estudio publicado en agosto y realizado por el Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO) y la Facultad Latinoamericana de

Ciencias Sociales (FLACSO), denominado Estudios Industriales de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

Según el (INEC, 2010) del 100% existentes en el Ecuador el 95,4% son microempresas, el 3,8%, son pequeñas empresas, el 0,6 % son medianas empresas y el 0,2%, son grandes.

Según (Araque, 2015) concluye en relación al párrafo anterior que las mayoría de empresas en Ecuador se corresponden a la categoría de MIPyMES, por ende la generación de empleos y la contribución económica al país es un factor muy positivo de este tipo de empresas”.

Tabla 6
Clasificación de las MIPyMES en el Ecuador

Clasificación	Micro	Pequeña	Mediana
Número de empleados	01-09	10 – 49	50 – 199
	Menores \$	\$100.001,00	\$1'000.001,0
Ventas Anuales	100.000,00	- \$1'000.000,00	0 -\$5'000.000,00

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2017)

Según (AITE, 2015) la industria textil ecuatoriana tiene su origen en el tiempo colonia, se utilizaba la lana de oveja para realizar los diferentes tejidos. Poco después se introducen nuevos procesamientos con lana, algodón, fibra, nylon, seda entre otras y ubica sus instalaciones en diferentes lugares a nivel nacional sin embargo la AITE afirma que donde se encuentran asentadas las industrias en su mayoría son en las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay, Tungurahua e Ibarra, por lo que para nuestro estudio hemos tomado la provincia de Pichincha como base de la investigación y enfocándonos principalmente en los cantones Quito y Rumiñahui.

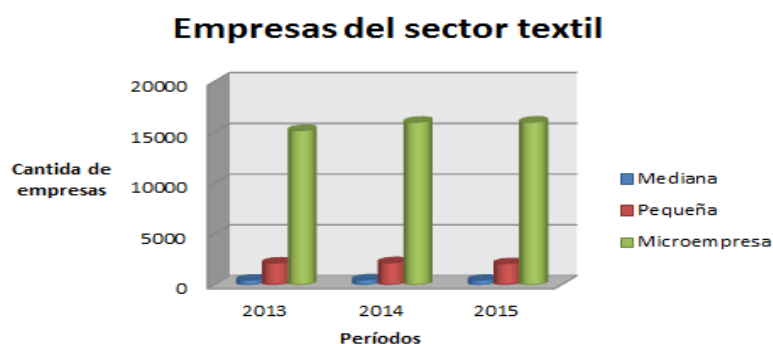


Figura 9 Cantidad de empresas del sector textil

Según (AITE, 2015) las principales actividades productivas que integran el sector textil y de confecciones son:

Hilados y Tejidos con mayor volumen de producción sin embargo también se destaca la confección de prendas de vestir y textiles del hogar, siendo así que el sector textil y de confecciones representa actualmente el tercer sector a nivel de manufactura.

2.13.1 Hilados

Según (Delgado, 2012) es el proceso final en la transformación de las fibras en hilo, excepto la seda, el resto de las fibras poseen su longitud delimitada limitada.

2.13.2 Tejidos

Según (Paz, 2015) es un sistema en el que interviene dos hilos, el resultado final del tejidos se da según como se haya tejido los hilos mediante el sistema de cadena ya que existen muchos tipos de tejido, pero los tejidos base son lona y satén.

2.13.3 Confección de prendas de vestir

Según (Portilla, 2015) el termino de prendas de vestir y en el cual se enfocara el proyecto de investigación proviene del vocablo-vestiré que se deriva de la palabra west que tiene el significado de ropa.

“Las actividades económicas asignadas a un contribuyente se determinan conforme el clasificador de actividades Clasificador Internacional Industrial Único (SRI, 2015).

El proyecto de investigación toma como base el sector de confecciones, pero principalmente se enfocara en el sector de confecciones de prendas de vestir de acuerdo a la clasificación del CIIU C1410.03.02, según el siguiente cuadro.

Tabla 7
Clasificación de la industria y actividad CIU Rev. 4.0

División	Grupo	Clase	Código	Descripción
14				Confección de prendas de vestir
	141	1410		confección de prendas de vestir, excepto prendas de vestir
			C1410.01.01	Fabricación de prendas de vestir de cuero o cuero regenerado, de ropa exterior.
			C1410.01.02	Fabricación de prendas de vestir de cuero o cuero regenerado, de diario y de etiqueta.
			C1410.01.03	Fabricación de prendas de vestir de cuero o cuero regenerado, incluidos accesorios de trabajo de cuero como: mandiles para soldadores, ropa de trabajo, etcétera.
			C1410.01.04	Fabricación de prendas de vestir de cuero o cuero regenerado, para practicar deportes.
			C1410.02.01	Fabricación de prendas de vestir de telas tejidas, de telas no tejidas, entre otras, para hombres, mujeres, niños y bebés: pantalones, faldas, camisetas, etcétera de ropa exterior.
			C1410.02.02	Fabricación de prendas de vestir de telas tejidas, de telas no tejidas, entre otras, para hombres, mujeres, niños y bebés: abrigos, trajes, conjuntos, chaquetas, camisas, etcétera de diario y de etiqueta.
			C1410.02.03	Fabricación de prendas de vestir de telas tejidas, de telas no tejidas, entre otras, para hombres, mujeres, niños y bebés: uniformes, ropa de trabajo, etc.
			C1410.02.04	Fabricación de prendas de vestir de telas tejidas, de telas no tejidas, entre otras, para hombres, mujeres, niños y bebés: calentadores, trajes de baño, ropa de esquí, ropa para practicar deportes, etc.
			C1410.03.01	Fabricación de ropa interior de telas tejidas, de encaje, de punto y ganchillo, mujeres y niños: patines, calzoncillos, slips, sujetadores, fajas, etcétera.
			C1410.03.02	Fabricación de ropa de dormir de telas tejidas, de punto y ganchillo, de encaje, etcétera, para hombres, mujeres y niños: pijamas, camiones, batas, blusas, etcétera.
			C1410.04.01	Actividades de confección a la medida de prendas de vestir (costureras, sastres).
			C1410.05.01	Fabricación de sombreros de cualquier material.
			C1410.05.02	Fabricación de gorros y tocados de cualquier material.

C1410.05.03	Fabricación de sombreros de paja toquilla.
C1410.06.01	Actividades administrativas de compra de materias primas para la elaboración de prendas de vestir.
C1410.06.02	Actividades administrativas de contratación con fábricas de confecciones de prendas de vestir usando materiales propios.
C1410.06.03	Actividades administrativas de diseño y preparación de muestras para la fabricación de prendas de vestir.
C1410.06.04	Actividades administrativas vinculadas a la fabricación de prendas de vestir.
C1410.09.01	Fabricación de otros accesorios de vestir: calzado de materiales textiles sin aplicación de suelas, etcétera.
C1410.09.02	Fabricación de otros accesorios de vestir: chales.
C1410.09.03	Fabricación de otros accesorios de vestir: corbatas, corbatines, etc.
C1410.09.04	Fabricación de otros accesorios de vestir: guantes, etc.
C1410.09.05	Fabricación de otros accesorios de vestir: cinturones, etc.
C1410.09.06	Fabricación de otros accesorios de vestir: incluido la fabricación de partes de productos o prendas textiles.
C1410.09.07	Fabricación de otros accesorios de vestir: redecillas para el cabello, etc.

Fuente: (SRI, 2015)

2.13.3.1 Confección de textiles del hogar

Según (Vargas, 2013) es el arte de la creatividad, creaciones de uso exclusivo para el hogar que son realizadas con gran creatividad y que sirven de adornos en las casas.

2.14 La capacitación de las MIPyMES del sector de confecciones en el Ecuador y la productividad laboral.

El principal reto de las MIPyMES del sector de confecciones de prendas de vestir en el Ecuador es tener personal calificado y productivo, que se apoye en los objetivos empresariales de las MIPyMES.

Según (Ascencio & Navarro, 2015) los procesos de capacitación se consideran como la oportunidad para que las MIPyMES del sector de confecciones de prendas de vestir perduren, y sean sostenibles en el mercado laboral, ya que al estar conscientes que la fuerza laboral es necesaria, importante y trascendental en las empresas podrán lograr perdurar con el paso de los años, por lo que es necesario

actualizar los conocimientos con inversiones en procesos de capacitación que incluyan nuevas técnicas y métodos de trabajo que les permitirá ser más productivos y contribuir al desarrollo profesional del empleado.

Uno de los problemas más frecuentes que tienen las MIPyMES del sector de confecciones se debe a la falta de inversión en procesos de capacitación lo cual repercute en la baja productividad laboral, además de la falta de calidad en los productos, deficiencia en el uso de maquinaria, desperdicio de materiales y accidentes laborales. Se recurren en mayor frecuencia en estos problemas cuando se implementa nueva tecnología sin realizar paralelamente acciones de formación profesional, el talento humano debe contar con los conocimientos y habilidades necesarios para operar dichos equipos o aplicar nuevos conocimientos (Abdala, 2009).

Sin mencionar también que el proceso de motivación juega un papel primordial en el desempeño y la productividad laboral que muestre un empleado ya que un trabajador feliz y motivado en la oficina trabaja mejor y es más productivo. Además un trabajador contento y motivado tendrá menores costos para las MIPyMES del sector de confecciones, ya que no será propenso a dejar su sitio de trabajo, disminuyendo el índice de rotación de las nóminas con lo que involucra costos en nueva capacitación y procesos de capacitación inicial, fase de evaluación etc., y lo más importante con estos procesos llevados a cabo de manera eficiente se trasladan a los clientes (Mesonero, 2016).

Según (Altamirano, 2015) presidente de la Asociación de Confeccionistas Textiles, puntualiza que es necesario que se atienda al sector de confecciones con más facilidades de crédito puesto que así se asegura, que se pueda invertir en mejoras dentro de las fábricas y en capacitaciones para los actores de este sector que trabajan de manera artesanal.

Entre los procesos que permiten desarrollar las pymes a escala mundial están los cambios estructurales económicos, la generación de empleo, la transformación tecnológica y la capacitación de la mano de obra.

Según (Alles, 2006) las MIPyMES del sector de confecciones deben renovarse de acuerdo a los ambientes y mercados variables, vinculados a sus necesidades y las de sus usuarios, con el objetivo de desarrollar la competitividad y productividad, que no precisamente está afectada con las innovaciones tecnológicas, hoy en día la administración del talento humano se basa en las denominadas organizaciones del conocimiento.

Los conocimientos de las personas, son elementos claves para sostenibilidad y éxito de una organización, que aunque es considerado como un activo intangible, no se ve reflejado en los valores contables de la misma, pero sin duda alguna es un ente que genera valor a las organizaciones, y es por ello que grandes esfuerzos se han enfocado en medir y gestionar el talento humano que debe estar comprometido, organizado y motivado para alcanzar un mismo objetivo: La misión de las organizaciones.

2.15 La productividad laboral de las MIPyMES del sector de confecciones

En el año 2000, momento en el que Ecuador adoptó la dolarización, se produce un incremento de las exportaciones del 8,14% con relación a las de 1999, lo que marca una tendencia que empezó a ser normal durante algo más de la primera década de este milenio; en el año 2013 se llega al record histórico de exportaciones textiles, superando los 114 millones de dólares.

Según (AITE, 2015) en los últimos dos años se ha producido una drástica caída de las ventas en los mercados externos, especialmente las dirigidas a Colombia. En 2015 las exportaciones cerraron en 79 millones de dólares, es decir, regresamos a los niveles de la década de 1990.

La productividad laboral es utilizada en todas las empresas y en todas las áreas, ya que este tiene varios componentes determinantes tanto positivos como negativos y que pueden influenciar claramente a la consecución de los objetivos de las empresas, especialmente a las dedicadas a las actividades de confección de prendas de vestir, esto conlleva a ejecutar una investigación y análisis importante con la finalidad de conocer con mayor profundidad el desarrollo de los procesos de

capacitación y motivación y son estos los motivos por los cuales la producción laboral aumenta o disminuye (Celis, 2014).

Hoy en día muchas empresas que se dedican a la confección de prendas de vestir se ven obligadas a corregir su productividad, por tal razón se inicia un estudio de la productividad laboral dentro del área de producción, para adquirir la más alta eficiencia la empresas pueden acogerse por los siguientes indicadores:

- Producir la mayor cantidad de productos con la mínima uso de recursos
- Tomar en cuenta la economía ya que debe estar presente en las etapas de producción
- Uso de maquinarias, materiales e instrumentos por parte de los empleados de la empresa.

“La productividad laboral va en relación a los estándares de producción. Si dichos estándares mejoran, entonces existe conservación de recursos que se reflejaron en el incremento de utilidades” (Amaro, 1990).

Según (Cequea, Monroy, & Bottini, 2010) la productividad laboral de las MIPyMES también tiene su apoyo en compendios microeconómicos: el criterio de las empresas para contender dentro de su país y con otros, la calidad del entorno microeconómico dentro del negocio. Ese criterio radica en la aplicación y desarrollo habilidades empresariales más innovadoras, que solicitan, entre otras cosas, empleados con capacidades, mejor formación, infraestructura, proveedores, y una mayor influencia por obtener mejor productividad.

La productividad laboral a nivel de MIPyMES tiene grandes deficiencias, si lo comparamos con una empresa grande; es decir que los empleados que trabajan en empresas de menor tamaño logran tan solo mitad de la productividad laboral que un empleado de una empresa grande, según la encuesta efectuada por INEC a empresas del sector de la manufactura, se estableció que la productividad laboral de las empresas grandes es más eficiente comparado con el de las empresas pequeñas. Se estableció que para mejorar la productividad laboral de dicho sector es preciso tomar medidas, que ayudarán a extender efectivamente la conducta de la productividad

laboral en industrias manufactureras. Es aquí donde se debe tomar en cuenta una constante capacitación y motivación a los empleados, especialmente a empleados que se encargan de manejar maquinas peligrosas, y también aquellos que tienen relación directa con la materia prima, los inmersos en el proceso de producción y el producto terminado (Fernández, 2015).

Según (Paqui, 2011) para conseguir mejoras en la eficiencia de la productividad laboral es preciso que los empleados de las empresas de confección de prendas de vestir se sometan a programas de desarrollo profesional, es decir la mano de obra que está involucrada con la producción deben realizar cursos, talleres y capacitaciones prácticas, de tal forma que este tipo de acciones les permita a los empleados tener experiencia en el trabajo con las tareas asignadas por sus superiores y cuando se encuentren en su lugar de trabajo logren aplicar lo aprendido, optimizando los procesos de producción de prendas de vestir y a la vez mejorar la calidad de productos finales.

Según (Ortega, 2010) es trascendente que estas empresas de confección tenga un registro sobre la mano de obra ya que de tal forma puedan medir el tiempo que utilizan en confeccionar o diseñar un cierto número de prendas de vestir, para al final evaluar la productividad laboral con el indicador de horas hombre.

La ejecución de proyectos con temas relacionados a la mejora del clima organizacional de las MIPyMES del sector de confecciones son importantes, ya que tiene mucha importancia las condiciones con las cuales los empleados se encuentran laborando para poder lograr una buena productividad laboral, también se debe tener en consideración el proceso de producción y el producto terminado ya que dependerán de este indicador de productividad (Ahumada, 1987).

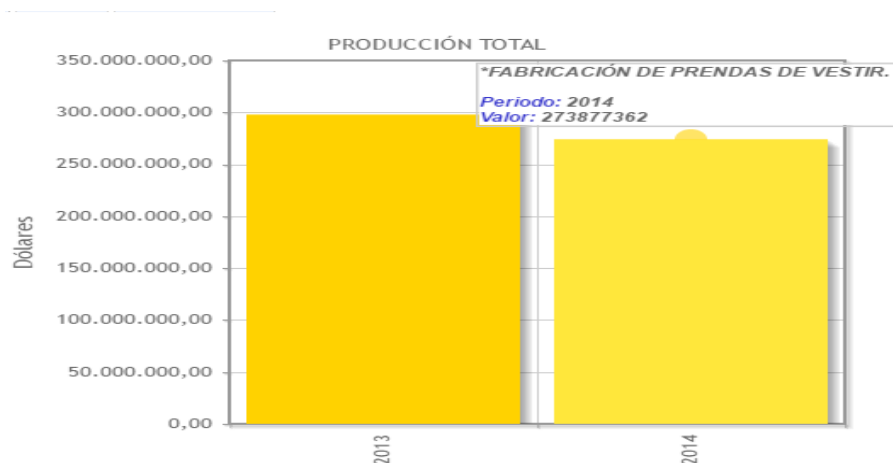


Figura 10 Fabricación prendas de vestir años 2013- 2014

Fuente: (INEC , 2015)

Como podemos observar en la figura N° 10 la producción de prendas de vestir no obtuvo un crecimiento al año siguiente, siendo el año 2013 el de mayor producción con un total 197.865.554 \$, en cambio el año 2014 decreció alrededor de un 8% la producción total de prendas de vestir (INEC , 2015).

Tabla 8
Producción total fabricación prendas de vestir años 2013- 2014

INDICADOR:	AGREGACIONES:	PERIODO	VALOR
PRODUCCIÓN TOTAL	FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR.	2013	297865554
PRODUCCIÓN TOTAL	FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR.	2014	273877362
PRODUCCIÓN TOTAL 2013-2014			571742916
DISMINUCIÓN EN EL AÑO 2013 RESPECTO 2014			23988192

Fuentes: Adaptado de (INEC , 2015)

2.16 Gasto o Inversión de la Capacitación al Talento Humano

Las MIPyMES del sector de confecciones no deberían considerar a la inversión en procesos de capacitación como un gasto, ya que los beneficios que se obtienen de este proceso son indiscutible, puesto que a mayor capacitación los ingresos serán mayores además que no se puede negar que la actitudes en el talento humano son más positivas, mejora las habilidades el conocimiento de su puesto de trabajo, entre otros aspectos los cuales muestran una gran mejora como lo son mejora las relaciones y comunicación que mantiene el nivel jerárquico con el nivel operático motivando así a mayor confianza, tomando encuentra opiniones, ideas que permitirá disminuir conflictos que se presenten dentro de la organización así como contribuye al trabajo en equipo e impulsa el liderazgo y la productividad laboral. También mediante los procesos de capacitación el talento humano con conocimientos más amplios puede tomar mejores decisiones y ser más crítico y analítico, fomenta la confianza, posición asertiva y desarrollo, mejora la satisfacción en el área de trabajo, permite alcanzar las metas profesionales, descarta el temor a la ineficiencia e ignorancia optimizando el sentido de desarrollo en varios campos.

Según (Chiavenato, 2012) la educación o capacitación puede ser: a) Formación profesional que significa preparar personas para una profesión, b) Perfeccionamiento que significa actualizar a una persona en una profesión y c) Capacitación que significa adaptar a una persona para una función. Adicionalmente dentro de los niveles de preparación que la empresa necesite en su plan de capacitación se deben utilizar métodos de enseñanza. La educación puede ser presencial, semia - presencial o a distancia.

Según (Ascencio & Navarro, 2015) siendo el primero el más popular y el tercero el de mayor crecimiento en demanda, los factores que determinan la toma de decisión del tipo de capacitación son el tiempo que dure la capacitación, el costo, el tamaño de la demanda del curso, la metodología y el elemento humano participante. Los criterios que los individuos miembros de la empresa priorizan para capacitarse son: si el tema es de su interés, cuando y donde será impartido y si lo costos serán o no pagados por el empleador.

Según (Franco, 2010) al reducir inversiones al momento de realizar innovaciones en procesos y en tecnología (no siempre sistematizadas y por lo tanto con pérdida de la oportunidad de lograr aprendizaje organizacional), no se están creando ventajas sostenibles a largo plazo, limitando así la labor de gestión de talento humano en cuanto a políticas de direccionamiento y planes que motiven la productividad de la organización, es así como las prácticas de gestión humana tendientes a mejorar las competencias técnicas de la empresa tampoco pueden considerarse como de alto rendimiento.

2.17 Base Legal del Ecuador Capacitar

Según (Ecuador, 2008) se establece a la capacitación, como un mecanismo potenciador de los grupos prioritarios y generacionales siendo así que en el Art. 38 de la misma establece como una obligación del Estado cito “El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones” Art. 39 establece que el Estado cito “El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento” ambos artículos hacen énfasis en proporcionar de servicios de capacitación. Además de mencionar a la capacitación en el Art. 49 donde se establece acciones de capacitación a grupos demandantes de este servicio como: individuos que atiendan a personas con discapacidad, Art. 161 asistentes al servicio cívico-militar, Art. 181 servidores judiciales, Art. 203 privados de la libertad, Art. 219 literal N° 13 actores políticos, Art. 243 servidores públicos en general, Art 329 trabajadores autónomos

Según el Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017 señala en sus Políticas y lineamientos estratégicos en el numeral 9,5 cito “Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral siendo así que en su literal b) cito

“Fomentar la colaboración tripartita (Estado, sector privado y trabajadores) en la planificación de la capacitación y la formación ocupacional que incremente la empleabilidad y la productividad laboral” con lo cual, el plan busca la cooperación de los tres sectores para el emprendimiento de actividades laborales (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013).

2.18 La demanda de capacitación y productividad laboral

Como se ha mencionado las principales actividades del sector textil son los tejidos, hilados etc., pero como principal la confección la figura 12 muestra según el CIU Rv. 4.0 la relación existente entre lo que invierte en capacitación misma que se da por la necesidad de las empresas en el entorno cambiante de los requerimientos de la sociedad las mismas que buscan mejorar los procesos empresariales o de producción y el talento humano que buscan mejorar sus habilidades y destrezas.

El talento humano siempre se verá en la necesidad de ser capacitado puesto que a través del desarrollo de sus capacidades incrementan la posibilidad de encontrar un empleo que llenen sus expectativas un buen sueldo, y reconocimiento de sus derechos ya que la capacitación mejora su formación, rendimiento y el personal busca crecer en el entorno laboral, busca ejercer su actividad en un lugar acorde a los conocimientos adquiridos.

En el Ecuador la exigencia que existe de capacitación proviene de instituciones privadas así también públicas. A través de los datos de del Censo que se llevó acabo en el año 2010 se puede hacer un análisis superficial de los sectores que demandan procesos de capacitación, puesto que su talento humano requiere del mismo para el desempeño de sus funciones en cada área de trabajo, la misma que aportará con grandes beneficios tanto en lo personal como en la organización, posteriormente se muestra un cuadro que muestra el análisis planteado mediante el “Censo Nacional Económico” (INEC, 2010), el cual indica que en el mismo año alrededor de 572.337 empresas fueron censada pero solo el 89% de estas unidades 42 proporcionaron información completa para el censo.

CLASIFICACIÓN CIU 4.0 ACTIVIDAD PRINCIPAL	GASTO EN CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		
	Sí	No	Total
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	2	16	18
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	23	172	195
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	26	255	281
Explotación de minas y canteras.	34	82	116
Actividades inmobiliarias.	117	1440	1557
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	120	737	857
Artes, entretenimiento y recreación.	177	5044	5221
Construcción.	214	1207	1421
Transporte y almacenamiento.	427	3037	3464
Actividades financieras y de seguros.	440	862	1302
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	476	4703	5179
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	492	2833	3325
Información y comunicación.	592	18248	18840
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	796	49007	49803
Otras actividades de servicios.	1676	35206	36882
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	2036	10673	12709
Industrias manufactureras.	2042	43883	45925
Enseñanza.	2235	9268	11503
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	2735	11734	14469
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	4554	249681	254235
Total:	19214	448088	467302

Figura 11 Clasificación CIU 4.0 y gastos en capacitación

Para el proyecto de investigación no se ha encontrado datos estadísticos fidedignos de valores que las empresas del sector textil invierten en capacitación, pero se puede referenciar que los países que más invierten en capacitación, son los más competitivos; siendo así, que USA ocupa el 3er lugar en productividad por trabajador, México el 48, Chile el 51, mientras que Ecuador se ubica en el puesto 76 (The Conference Board, 2011), lo que muestra un a baja inversión en capacitación.

Como no se ha encontrado datos claros sobre la inversión que realizan las MIPyMES del sector de confecciones se realiza una propuesta, que permita obtener

datos verídicos de la inversión en capacitación que permita realizar un estudio más amplio.

Propuesta General

Recurso	Problema	Propuesta	Estrategia
Material y Equipos	Poca información estadística sobre la inversión de las MIPyMES del sector de confecciones.	Establecer un cuadro de jerarquización de la inversión en capacitación por cada proceso y monto invertido, abrir la información al público para investigaciones futuras.	Jerarquización de procesos.

2.19 Marco conceptual

2.19.1 MIPYME

Según (Cisneros, 2011) las siglas son un acrónimo con representación de la micro, pequeña y mediana empresa, concluyendo que todo este grupo de empresas mercantiles, industriales o de cualquier otro tipo las mismas que no poseen gran cantidad de talento humano y sus ingresos son moderados.

Según él (SRI, 2015) las MIPyMES constituidas por lo general realizan diferentes actividad tales como: Transporte, Comercio (por mayor y menor), Construcción, Servicios además de actividades de la Industria manufacturera (textil y de confecciones).

2.19.2 Gestión

Según (Duane & Hoskisson, 2008) es la acción profesional de realizar tareas con la debida precaución de forma eficaz y con poniendo todo el esfuerzo necesario para lograr alcanzar algún objetivo o resultado.

2.19.3 Objetivos empresariales

Según (Valladares, 2009) son los resultados que se obtienen las organizaciones al final con el fin de cumplir con la misión que la organización se ha propuesto finales a través de cada actividad que se desarrollará para lograr alcanzar dichos objetivos.

2.19.4 Entrenamiento empresarial

Según (Aquino, Allen, Vardaman, Gaertne, Lee, & Griffeth, 1997) el entrenamiento es la instrucción profesional que se encarga de colocar a los empleados en determinados cargos, los objetivos de esta técnica son a corto plazo, e inmediatos, brindando al empleado valores fundamentales para el adiestramiento de un cargo y preparándolo de manera correcta.

El entrenamiento envuelve instrucciones específicas referentes al trabajo, cualidades con respecto a la organización, de las actividades, ambiente laboral, y mejora de destrezas.

2.19.5 Adiestramiento

Según (Arrieta & Navarro, 2008) es un proceso metódico y organizado que consiente en ampliar los conocimiento, habilidades y destrezas de los empleados para desempeñar eficientemente el cargo por los cuales fueron asignados.

El adiestramiento de los empleados orienta a las características y rasgos propios del trabajo, brinda al empleado la oportunidad de innovar sus conocimientos

2.19.6 Desempeño laboral

Según (CICAP, 2017) el desempeño laboral es la forma en que los empleados ejecutan sus actividades, se realiza una evaluación en el transcurso de su labor mediante las cuales el directivo toma en cuenta cualidades como el liderazgo, habilidades y la productividad para examinar a cada empleado en forma individual. Dichas evaluaciones del rendimiento laboral por lo usual se llevan a cabo cada año y

decidir si el empleado es competente para ser ascendido en su puesto de trabajo o caso contrario ser despedido

2.19.7 Satisfacción laboral

Según (Robbins, 2005) la satisfacción laboral es el resultado de las actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo de modo que es el conjunto de actitudes dirigidas a la realización de las actividades laborales, quien se encuentre satisfecho en el cargo que ocupa tiene actitudes positivas hacia éste; y quien se encuentre insatisfecho, es lo contrario, demuestra actitudes negativas. Cuando se habla de actitudes en el trabajo siempre se referirá a una satisfacción laboral.

2.19.8 Fuerza de trabajo

Según (Vaca & León, 2012) es la capacidad que tiene un empleado para trabajar, ya sea física o espiritualmente con lo cual lo pone en práctica en el proceso de producción de los bienes o servicios. La fuerza de trabajo es el estado esencial de la producción en toda empresa.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3 METODOLOGÍA

3.1 Proceso de Investigación de Mercados

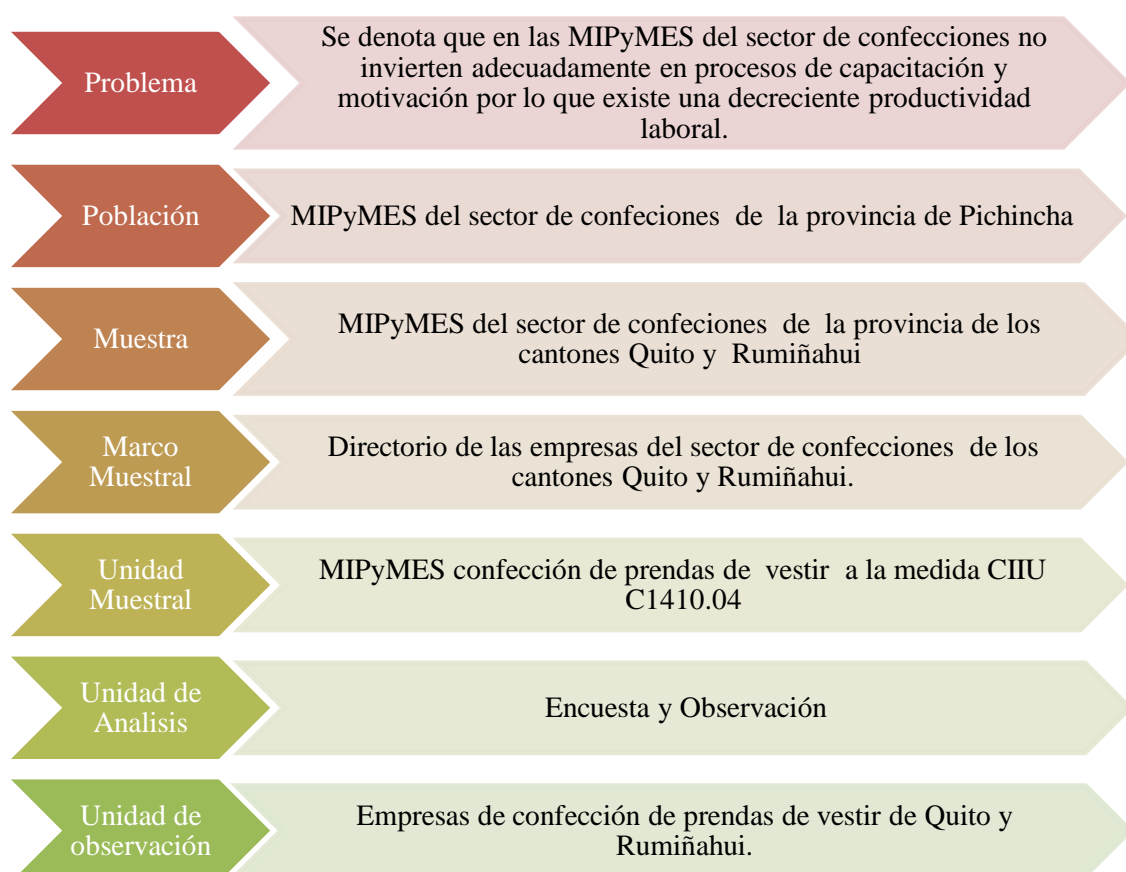


Figura 12 Fase Cuantitativa

Fuente: Adaptado de (Estrada, 2016).

3.1.1 Antecedentes del problema de investigación

3.1.2 Necesidad

El proyecto de investigación surge con la finalidad de saber si las MIPyMES del sector de confecciones de prendas de vestir a la medida de los cantones de Quito y Rumiñahui, invierten de manera adecuada en procesos de capacitación y motivación para elevar la productividad laboral y por ende su crecimiento y sustentabilidad en el mercado.

3.1.3 Justificación e importancia

Es de suma importancia el proyecto de investigación que se va a realizar en los cantones de Quito y Rumiñahui, ya que esto permitirá conocer si las MIPyMES del sector de confecciones de prendas de vestir a la medida realizan de manera inadecuada inversión en procesos de capacitación y motivación los mismos que son principal causa de la decreciente productividad laboral.

3.1.4 Propósito

El propósito principal del proyecto de investigación es conocer la situación real de inversión en los procesos de capacitación y motivación y el impacto verdadero que tienen en productividad laboral en las MIPyMES del sector de confección de prendas de vestir, ubicadas en los cantones Quito y Rumiñahui. La investigación implica, analizar si dichos procesos de capacitación y motivación afecta a la productividad laboral de las MIPyMES (Druker, Miles, & Snow, 2000).

3.1.5 Objetivo General

Analizar la incidencia y la relación de los procesos de capacitación y motivación en la productividad laboral de las MIPyMES del sector de confecciones de prendas de vestir de la provincia de Pichincha.

3.1.6 Objetivos Específicos

Evaluar la inadecuada inversión en procesos de capacitación y motivación existente en las MYPIMES del sector de confecciones.

Identificar la decreciente productividad laboral suscitada durante el año 2016 con el fin de valorar el rendimiento de los empleados.

Proponer estrategias de mejora en los procesos de capacitación y motivación que cumplan con las necesidades de la organización para mejorar el desempeño laboral en las MIPyMES del sector de confecciones

3.1.7 Hipótesis

Las hipótesis que se derivan de los objetivos planteados son:

Hi: ¿La inadecuada inversión en procesos de capacitación y motivación incide en la productividad laboral de las MIPyMES del sector de confecciones?

Hi: ¿La Inadecuada inversión en procesos de capacitación y motivación no incide en la productividad laboral de las MIPyMES del sector de confecciones?

H0: ¿No existe la inadecuada inversión en procesos de capacitación y motivación que influye en la productividad laboral de las MYPIMES del sector de las confecciones?

En este estudio se probará las hipótesis mediante el estadístico chi- cuadrado, en los programas SPSS y Excel con esta herramienta estadística sabremos si existe o no la relación entre las variables.

3.1.8 Ética del Investigador

Para nuestro estudio de investigación se recurre a las fuentes directas como son las MIPyMES del sector confecciones, por lo que la información se garantiza como fidedigna usada con responsabilidad para fines educativos, para lo cual se contará con un documento de consentimiento informado que estará en el final de esta investigación como Anexo B.

3.1.9 Contexto y lugar donde se llevara a cabo el estudio

Según (MCPEC, 2011) la provincia de Pichincha forma parte de la zona de Planificación número 2, cuenta con 9.495 Km² aproximadamente, es decir, el 21,73% de la ZP2 y el 3% a nivel nacional. Según la división política actual, esta provincia tiene 8 catones y 97 parroquias: Distrito Metropolitano de Quito (67parroquias), Pedro Moncayo (5 parroquias), Rumiñahui (5 parroquias), San Miguel de los Bancos (2 parroquias), Puerto Quito (1 parroquia), Pedro Vicente

Maldonado (1 parroquia), Mejía (8 parroquias), y Cayambe (8 parroquias), para el desarrollo de nuestra investigación como lo hemos señalado e limitara nuestra investigación solo a los cantones de Quito y Rumiñahui siendo así que se realizara la encuesta alrededor de 72 parroquias.

3.2 Desarrollo metodológico

3.2.1 Enfoque de investigación Mixto

Para este estudio se escogió el enfoque mixto, tiene una parte cuantitativa en donde se aplica su lógica deductiva que va de lo general a lo particular, siendo así que las hipótesis pueden ser probadas al medirlas numéricamente y con el debido análisis estadístico, la otra parte es cualitativa debido a que se estudia fenómenos descubriendo su funcionamiento dentro de la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

La metodología de la investigación que se va a utilizar será, el enfoque cuantitativo; es decir, investigación cuantitativa. El enfoque cuantitativo, emplea la recolección de datos como instrumento para comprobar hipótesis tomando en cuenta el cálculo numérico; por lo que, la investigación cuantitativa demuestra interés de forma más intensa, por la complicación y los diferentes efectos de las variables a estudiar (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 230).

Este estudio se indagará y buscará realizar aportes para investigaciones futuras. El proyecto tomará como base una muestra aleatoria correspondiente a los cantones de Quito y Rumiñahui para analizar la capacitación, motivación y productividad laboral de las MIPyMES del sector de confecciones.

3.2.2 Tipos de Investigación

Mantilla (citado en Estrada, 2016) indica que existen 8 tipos de investigación la cuales mencionaremos a continuación:

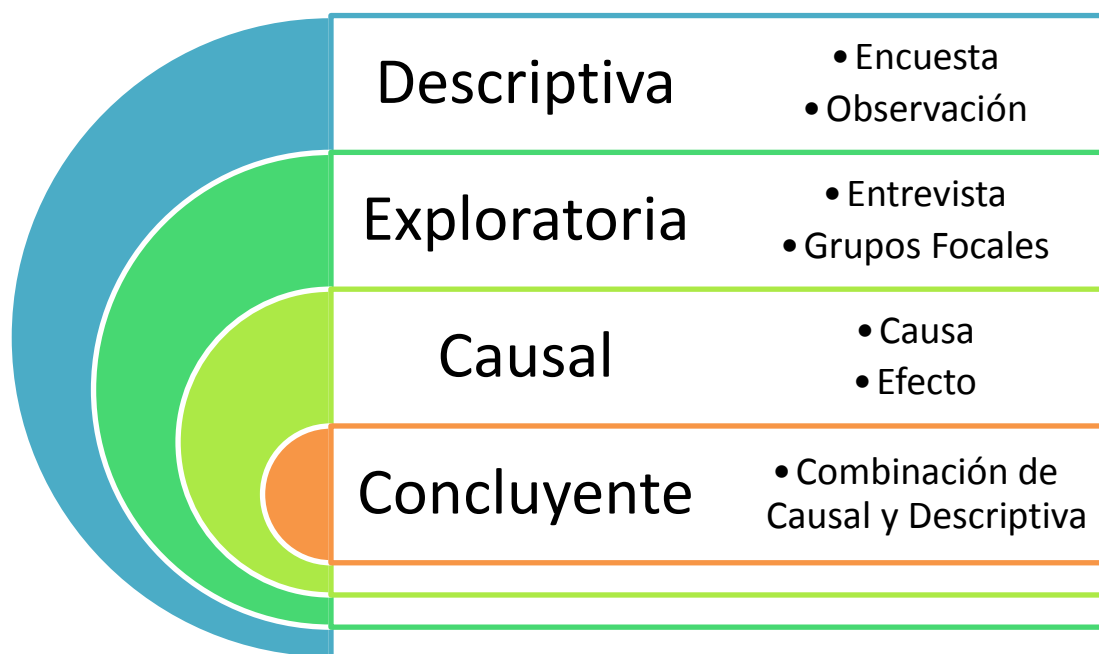


Figura 13 Tipos de Investigación

Fuente: (Mantilla, 2015)

Una vez analizada los tipos de investigación existentes se ha escogido para el desarrollo de nuestro proyecto de la investigación descriptiva, recurriendo a encuestas, las mismas que nos servirán posteriormente para realizar el análisis de los datos de forma cuantitativos y como fuentes secundarias los paper's como investigación exploratoria.

3.2.3 Por su finalidad Aplicada

La tipología de investigación según su finalidad es aplicada, ya que la investigación planteada busca la generación de conocimientos en forma de teoría o métodos que se estima que en un período mediano podrían desembocar en aplicaciones al sector productivo, esto se debe a que los resultados que se obtengan del estudio servirán como aporte a la resolución de los problemas comunes en las MIPyMES del sector de confecciones.

En el estudio se considera a las MIPyMES del sector de confecciones como unidad de análisis, dentro de estas las personas encuestadas serán los dueños de las MIPyMES del sector de confecciones.

3.2.4 Por las fuentes de información de Campo

Este estudio se ha denominado de campo debido a que la información será levantada de la fuente principal; en este caso las MIPyMES del sector de confecciones localizadas en los provincia de Pichincha. Las MIPyMES serán escogidas aleatoriamente respetando el número obtenido al realizar el cálculo de la muestra.

3.2.5 Por las unidades de análisis Insitu

El presente estudio es Insitu, ya que se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio en este caso las unidades de análisis son las MIPyMES del sector de confecciones como unidad de análisis, dentro de estas las personas encuestadas serán los directivos, ejecutivos y administrativos de las mismas, las cuales representan más del 90% de Ecuatorianas generando gran parte d los ingresos nacionales.

3.2.6 Por el control de las variables No experimental

El estudio será no experimental debido a que no tenemos control sobre las variables independientes; es así como lo fundamental es limitarse a la observación de situaciones existentes, considerando que no se puede influir sobre las variables y sus hechos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

3.2.7 Por el alcance Correlacional

El presente estudio incluirá la investigación correlacional, Hernández, et al., (2003) atestiguan que este tipo de investigación tiene como propósito realizar la valoración de la relación que existe entre dos o más variables, logrando así incluir varios propósitos para evaluar en una única investigación. En el caso de nuestro estudio las variables a analizar son la inversión en los procesos de capacitación y

motivación definida como variable independiente, la decreciente productividad laboral como variable dependiente.

3.3 Técnicas de Muestreo

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 250) indicó que se clasifica la muestra en dos grandes ramas la probabilística donde todos los participantes tiene posibilidades de ser escogidos y la no probabilística la cual no depende la probabilidad sino de las características de la investigación además que se convierten en técnicas fundamental para escoger a los participantes a quienes se la aplicara la encuesta.

Para el presente proyecto de investigación que se llevará a cabo en los cantones Quito y Rumiñahui se utiliza como muestra a las MIPyMES, es decir microempresas, medianas y pequeñas.

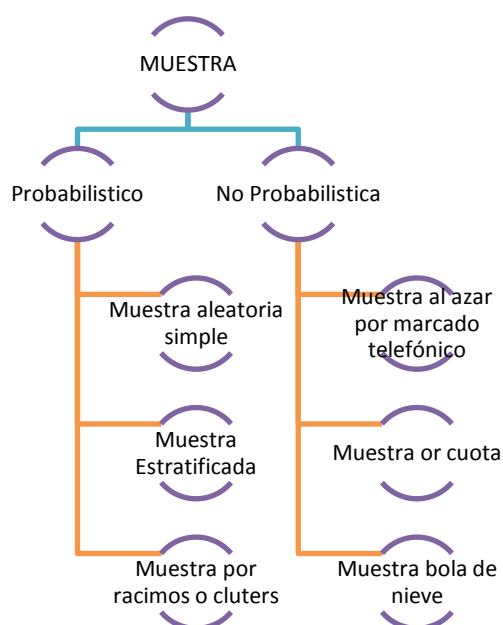


Figura 14 Clasificación de las Técnicas de muestro

Fuente: Autores, adaptado de Sampieri, 2010)

3.3.1 Muestreo aleatorio simple

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) es la forma más fácil de muestreo, lo único que el investigador debe tomar en cuenta es que todos los miembros de la población sean tomados en cuenta para luego seleccionar aleatoriamente el número requerido por la muestra de cálculo.

3.3.2 Muestreo aleatorio estratificado

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) también conocido por el nombre de muestreo aleatorio proporcional. En este tipo de muestra los miembros de la población son agrupados en categorías como por ejemplo género, edad, o nivel socioeconómico.

3.3.3 Muestra por racimos o cluters

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) el investigador elige grupos o conglomerados y de cada uno escoge a los miembros individuales, ya sea optando por un muestreo aleatorio simple o aleatorio sistemático, en si este tipo de muestreo no es individual sino más bien en grupos de elementos que se seleccionaran aleatoriamente.

3.3.4 Muestreo al azar por marcado telefónico

Según (Avalos, 2013) se identifica el código de área territorial y se precisa el número que al azar ya que no depende de la probabilidad sino más bien de las características del estudio o investigación

3.3.5 Muestreo por cuotas

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) este tipo de muestreo tiene la misma proporción de miembros que toda la población con respecto a la investigación a la cual está enfocada, brinda resultados ventajosos y, si se han escogido bien las variables, dichos resultados suelen ser confiables.

3.3.6 Muestreo por bola de nieve

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) este tipo de muestra es muy rara ya que para la investigación se limita a un grupo pequeño en cuanto a la población, esta técnica de muestreo trabaja en cadena. Luego de mirar al primer

miembro elegido de la población, el investigador solicita ayuda para identificar a otros miembros o sujetos que tengan un rasgo similar.

3.3.7 Fuente de datos

3.3.7.1 Fuentes Primarias

Mantilla (citado en Estrada, 2016) indicó que la obtención de estas fuentes son directas, es decir que la información en el lugar donde se origina el problema, además que se puede obtener de manera palpable directamente del o los individuos involucrados, para la recolección de datos para el desarrollo del proyecto de investigación se tomara como fuente primaria la encuesta que será aplicada a los trabajadores de las empresas del sector de confecciones de prendas de vestir a la medida según lo mencionado del CIU 4.0.

3.3.7.2 Fuentes Secundarias

Según Mantilla (citado en Estrada, 2016) indicó que estas fuentes de información no tienen una obtención directa para nuestra investigación es decir en el lugar de los hechos, por lo que la información se puede obtener de libros, noticias, artículos y más.

Para el desarrollo de nuestra investigación si se hizo uso de fuentes secundarias por lo que la investigación es también exploratoria, con la revisión de artículos científicos en el idioma inglés y español, se recurrió a bases de datos como: Scielo, Science Direct, Mendeley, Emerald, entre otras. Para optimar los mejores resultados en la investigación de las variables estudiadas, se procedió a incluir nombres de las dos variables así como sus sinónimos los cuales están relacionan con varias áreas posibles, en donde abarcan la literatura sobre la inversión en procesos de capacitación, motivación y productividad laboral de igual forma se recurrió a información de libros y datos estadísticos que se lograron hallar en páginas web oficiales de la República del Ecuador un ejemplo claro es la página del INEC, DIEE; entre otras.

3.3.8 Instrumentos de recolección de información Encuesta

La estrategia cuantitativa es apropiada para este estudio siendo el propósito principal describir las variables definidas, el instrumento base de medición son las

encuestas. La encuesta que se aplicará a las MIPyMES del sector de confecciones de prendas de vestir de los cantones Quito y Rumiñahui la misma permitirá reunir información válida y fiable.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) el presente estudio además de ser cuantitativo y de pertenecer a una investigación no experimental, es transversal, diseño que permite recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único.

Según Mantilla (citado en Estrada, 2016) la encuesta debe contener de 12 a 15 preguntas, misma que se podrá encontrar al final del proyecto de investigación en el Anexo A.

3.4 Cobertura de las unidades de análisis

El estudio utilizará una muestra de la MIPyMES del sector de confecciones de la provincia de Pichincha. La muestra es probabilística lo que significa que “todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, págs. 175-176).

Tabla 9
Elementos de estudio

Detalle	Datos	Unidad de análisis
Numero de MIPyMES en Ecuador	100%	839.391
Numero de MIPyMES en Pichincha	23,9%	200.614
Numero de MIPyMES en Quito y Rumiñahui sector textil	48%	96.294
MIPyMES del sector de confecciones	20,3%	1790

Fuente: Ecuador en cifras MIPyMES

Tabla 10
Cálculo de la muestra

N = 1790: población	P = 0,5: probabilidad de éxito
Z = 1,96: desviación del valor medio	Q = 0,5: probabilidad de fracaso
E = 0,05: error	N.C. = 95%: nivel de confianza

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{1790 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,50) \cdot (0,50)}{(0,05)^2 \cdot (1790 - 1) + (1,96)^2 \cdot (0,50) \cdot (0,50)}$$

$$n = \frac{1719,116}{5,4329}$$

$$n = 316,42$$

Fuente: Recuperado de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioMIPYMES/MIPYMES_2014/Principales_Resultados_DIEE_2014.pdf

3.4.1 Procedimiento para tratamiento y análisis de información

En un inicio se realizará una validación de las encuestas aplicadas, posteriormente se tabulará las encuestas con la ayuda del software “SPSS.”, el mismo que permitirá obtener resultados y al mismo tiempo comprobar las hipótesis planteadas. Además se utilizará y “SSP”, para comprobar que los resultados obtenidos del primer software sean correctos, de esta forma se podrá tener mayor confianza en los resultados y así cumplir con los objetivos de investigación. Consecuentemente se establecerá las conclusiones y recomendaciones respectivas.

3.5 Análisis de Cuestionario

Para dicho análisis se procedió a redactar nuestra encuesta en base a las variables de estudio en el proyecto de investigación, este cuestionario tiene partes fundamentales las cuales son:

5 preguntas de capacitación, 5 preguntas de motivación y 5 preguntas de productividad laboral.

Para determinar nuestra validez factorial se procedió a calificar nuestras preguntas en medida cuantitativa y cualitativa, las preguntas para las variables de estudio son con respuesta de escala Likert con 5 opciones de respuesta.

Las preguntas de nuestro cuestionario se basan en los objetivos y a la teoría de la investigación para más tarde analizar si dichas variables tienen una relación en común.

El cuestionario se aplicará a directivos de las MIPyMES del sector de confección que se encuentren dentro de los Cantones Quito y Rumiñahui. Las preguntas son claras y comprensibles con un lenguaje claro para el lector y no tendrán como objetivo el indagar u obtener información confidencial de dichas empresas. La encuesta tendrá un cuadernillo mediante el cual el encuestado podrá resolverla sin inconvenientes.

En cuanto a la dificultad de la elaboración de la encuesta fue importante ya que se necesita conocer del estudio de las variables.

3.6 Procedimiento para validar la encuesta

1.- Inicialmente las encuestas se planteó mediante paper y fue adaptada a conveniencia, fue muy difícil encontrar papers que tuvieran encuestas que relacionaran las tres variables de nuestra investigación.

2.- A través de la investigación y según lo menciona en su libro el Ing. Mantilla se debe establecer un máximo de 15 preguntas para no sobrecargar al encuestado y un mínimo de 12 es por esta razón que en nuestra encuesta se tomó un máximo de 15 preguntas.

3.- Se dividió en cinco preguntas para cada variable, es decir cada variable tiene 5 preguntas, las mismas que buscan equidad de información.

4.- Se estableció un formato agradable a la vista, comprensible que siempre muestre la identidad que tenemos con nuestra Universidad.

5.- Además se establecieron varios datos informativos como el género, el nombre de las empresas que se consideró necesarios para reconocer a quienes se aplica la encuesta.

6.- La encuesta se enfocó en los representantes de las empresas ya que mediante la asesoría de nuestro Director y varios profesionales en el ámbito de la administración a los cuales consultamos los más idóneos para contestar sobre inversión son los representantes antes mencionados.

7.- La escala de calificación se tomó en base a la escala de Likert y un modelo base de encuesta realizada por nuestro director de proyecto, la misma que cuenta con calificación cualitativa y cuantitativa que nos permitía realizar un mejor análisis estadístico.

8.- La calificación va del 1 al 5 siendo el extremo uno Nunca y 5 Siempre, se evaluó tanto la calificación cuantitativa como la cualitativa en contexto de las preguntas planteadas anteriormente.

9.- Se incluyó por recomendación de nuestro Director de tesis un cuadernillo con las instrucciones específicas para que los encuestados tengan un conocimiento global de la encuesta y su forma de llenar.

10.- La información que consta en dicho cuadernillo se estableció a través de nuestro análisis, las personas que realizamos la investigación, ya que establecimos pasos que se consideran esenciales para poder llenar de manera adecuada la encuesta.

11.- Fue revisada por el Director de tesis, quien nos realizó correcciones y orientación sobre la validez de nuestra encuesta y tuvo observaciones varias veces las mismas que se mandó a corregir.

12.- Así mismo el Director de tesis recomendó adicionar datos como la ocupación y el estado civil a nuestros datos informativos.

13.- Recurrimos al Docente de la Universidad de la materia de Investigación de mercados, quien nos asesoró con el planteamiento de preguntas, mencionando que

las preguntas si son de nuestra propia creación o adaptadas tiene que siempre estar en relación con los objetivos.

14.- Se estableció nuevamente las preguntas para la encuesta a través de la investigación en papers y una reunión con el representante de una empresa de confecciones.

15.- Una vez establecidas las preguntas se procedió a consultar la validez de las mismas con un Docente de la Universidad Central del Ecuador

16.- Posteriormente pedimos ayuda a un trabajador de una encuestadora Mind Marketing para que nos, diera su opinión sobre la viabilidad de aplicar la encuesta.

17.- Se procedió también a la revisión nuevamente con el Director de nuestro proyecto de Investigación, el mismo que nos realizó algunas correcciones como la redacción, además de la relación con las tres variables de nuestro proyecto de investigación, y que en la variable motivación se incluyan preguntas de la motivación intrínseca ya que solo contábamos con motivación extrínseca.

18.- Se planteó una prueba piloto para analizar si las preguntas eran entendibles y existía facilidad de respuesta.

19.- Finalmente se procede a aplicar las encuestas a los directivos de las empresas.

20.- Se pretende obtener resultados mediante el análisis estadístico, verídicos.

Tabla 11
Operacionalización de las variables

Objetivo	Preguntas	Alternativas de Respuesta	Escala
Analizar si las MIPyMES del sector de confección invierten en capacitación	1. La empresa invierte en capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
Evaluar si las MIPyMES siguen el procesos de capacitación	2. Antes de iniciar las actividades de capacitación, se realiza un programa de detección de necesidades.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
identificar si es suficiente las capacitaciones que imparten las MIPyMES	3. Las capacitaciones que se imparten en la empresa son suficientes para el correcto desempeño laboral de los empleados.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
Conocer el impacto de las capacitaciones en los trabajadores de las MIPyMES	4. La capacitación que se implementa en la empresa mejora la toma de decisiones de los empleados.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
Analizar si los directivos de las MIPyMES del sector de confecciones estarían dispuestos a invertir en procesos de capacitación	5. Cree Ud. que al implementar nuevos procesos de capacitación en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo

Analizar si las MIPyMES del sector de confección invierten en motivación	6. La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
Analizar si los empleados de las MIPyMES se encuentran satisfechos en su lugar de trabajo	7. La empresa satisface los deseos y necesidades de los trabajadores a la hora del trabajo.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
Saber si los incentivos en uno de los principales factores para que el empleado se sienta motivado	8. La empresa otorga incentivos económicos cuando su personal realiza su labor eficientemente.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
Conocer el nivel de importancia que se les da a los trabajadores	9. La empresa brinda a sus empleados mayores responsabilidades con el fin de obtener superación profesional	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
Analizar si los directivos de las MIPyMES del sector de confecciones estarían dispuestos a invertir en procesos de motivación	10. Creed Ud. que al invertir en nuevos procesos de motivación en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo

Identificar si la productividad laboral en el último periodo ha sido	11. En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
Medir la eficiencia de las MIPyMES del sector de confecciones.	12. Los problemas de desconocimiento del personal limitan el tipo o la cantidad de trabajo que podrían realizar en la empresa.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
Analizar la inadecuada inversión en procesos de capacitación y motivación	13. Las capacitaciones que brinda la empresa ayuda a los trabajadores a obtener recompensas y una productividad laboral eficiente.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
Evalúa si la inversión de los recursos es suficiente para una buena productividad.	14. Los recursos (tiempo, material, humano, financiero) que se invierte para realizar el trabajo son suficientes.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo
Analizar si los directivos de las MIPyMES del sector de confecciones estarían dispuestos a invertir en procesos de capacitación y motivación.	15. Cree Ud. Qué al invertir en programas de capacitación y motivación mejoraría la productividad laboral y el rendimiento empresarial.	Nunca Casi Nunca Regularmente Casi Siempre Siempre	Intervalo

Fuente: Autores

CAPITULO IV

3.7 Análisis e interpretación de datos

3.7.1 Análisis Univariado

Tabla 12
Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Femenino	184	58,0	58,0	58,0
Masculino	133	42,0	42,0	100,0
Total	317	100,0	100,0	

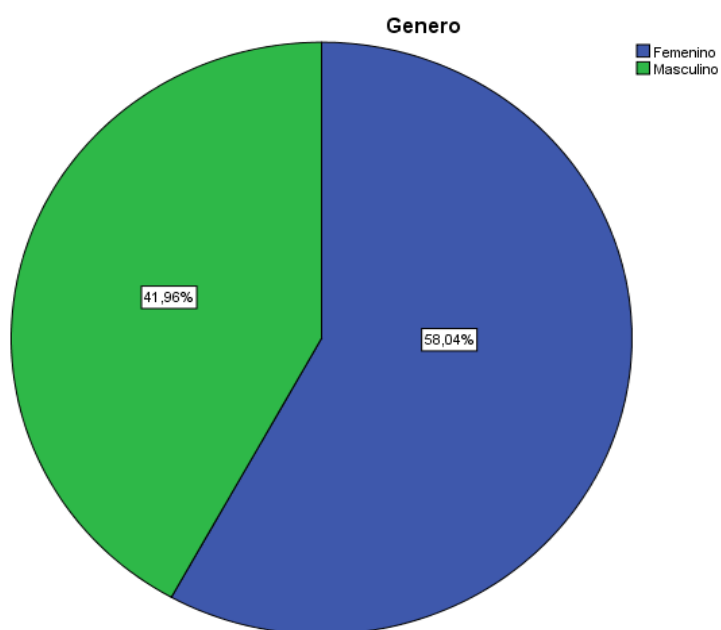


Figura 15 Género

Análisis de Ejecutivo

Según la tabla N° 12 podemos observar que el 58,04% de los encuestados dentro de las MIPyMES del sector de confección de los cantones Quito y Rumiñahui son del género femenino mientras que el 41,96% son del género masculino.

Tabla 13
Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Soltero	105	33,1	33,1	33,1
Casado	182	57,4	57,4	90,5
Divorciado	9	2,8	2,8	93,4
Unión libre	21	6,6	6,6	100,0
Total	317	100,0	100,0	

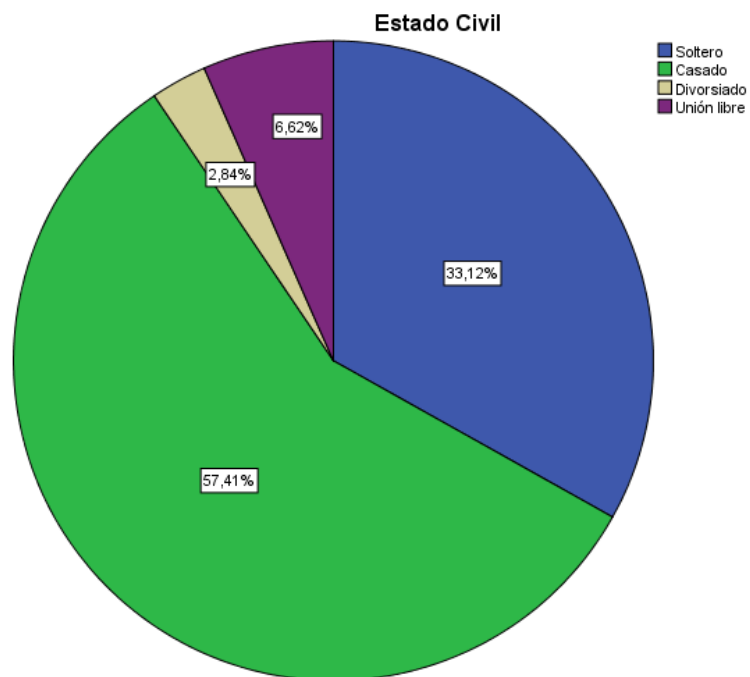


Figura 16 Estado civil

Análisis Ejecutivo

La tabla N°13 nos indica que el 57,41% de los encuestados dentro de las MIPyMES del sector de confección de los cantones Quito y Rumiñahui son casados, el 33,12% son solteros, el 6,62% en unión libre y por ultimo con un 2,84%.

Tabla 14
Ocupación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Propietario	142	44,8	44,8	44,8
Gerente	99	31,2	31,2	76,0
Subgerente	45	14,2	14,2	90,2
Administrador	22	6,9	6,9	97,2
Operario	9	2,8	2,8	100,0
Total	317	100,0	100,0	

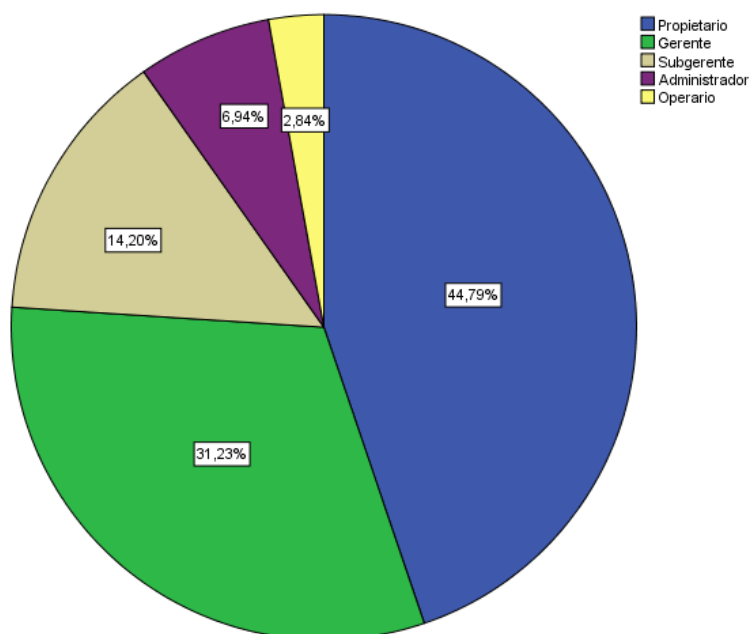


Figura 17 Ocupación

Análisis Ejecutivo

Mediante el instrumento de recolección de datos es claro que la mayoría de las personas encuestadas son propietarias de las MIPyMES del sector de confecciones representando el 44,79% lo que muestra que la mayoría de MIPyMES son dirigidas por sus propios dueños, mientras que el 31,33% de los encuestados tiene la dirección de personas con gran preparación profesional y son gerentes y un pequeño porcentaje de 2,84% se designó a los operarios que nos proporcionarán la información.

Tabla 15

Pregunta 1. La empresa invierte en capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	128	40,4	40,4	40,4
Casi Nunca	77	24,3	24,3	64,7
Regularmente	48	15,1	15,1	79,8
Casi siempre	32	10,1	10,1	89,9
Siempre	32	10,1	10,1	100,0
Total	317	100,0	100,0	

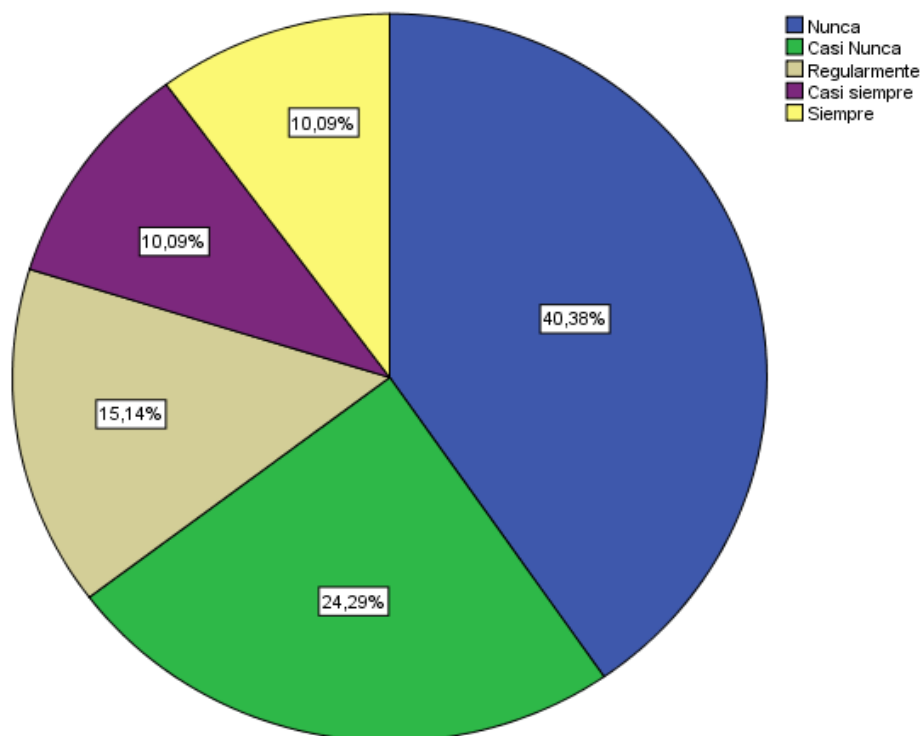


Figura 18 Pregunta 1: La empresa invierte en capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados

Análisis Ejecutivo

El 40,38 % de las MIPyMES del sector de confección ubicadas en los cantones Quito y Rumiñahui no consideran que el invertir en capacitación es una opción para el desempeño de sus empleados; tan solo el 10,09 % afirmaron que siempre invierten en capacitación lo cual es bueno para el desempeño laboral. El 15,14 % de las empresas les parece que invertir en capacitación es regularmente.

Análisis Comparativo

Toda capacitación que se implementa en una empresa es considerada como una inversión ya que se obtienen beneficios de esta, con el personal preparado y capacitado la productividad de la empresa aumenta y está a su vez aumenta la rentabilidad.

Tabla 16

Pregunta 2: Antes de iniciar las actividades de capacitación, se realiza un programa de detección de necesidades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	156	49,2	49,2	49,2
Casi Nunca	84	26,5	26,5	75,7
Regularmente	39	12,3	12,3	88,0
Casi siempre	11	3,5	3,5	91,5
Siempre	27	8,5	8,5	100,0
Total	317	100,0	100,0	

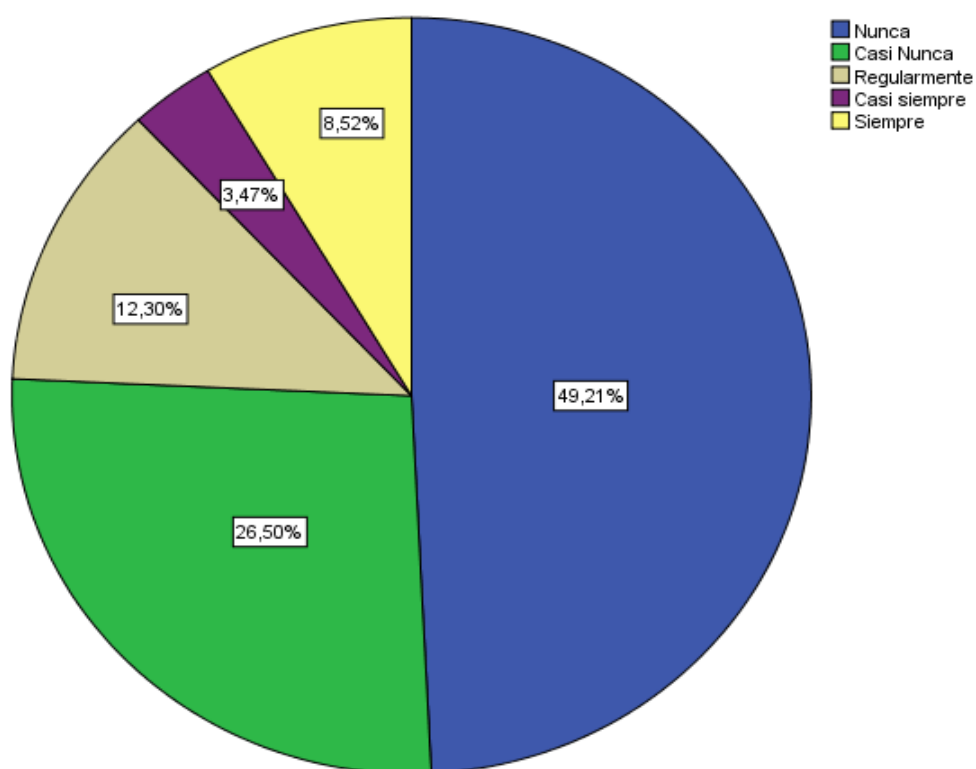


Figura 19 Antes de iniciar las actividades de capacitación, se realiza un programa de detección de necesidades.

Análisis Ejecutivo

El 49,21 % de las MIPyMES del sector de confección ubicadas en los cantones Quito y Rumiñahui respondieron que nunca realizan un programa de detección de necesidades antes de iniciar las actividades de capacitación; tan solo el 8,52% contestaron que siempre realizan un programa de detección de necesidades antes de iniciar las actividades de capacitación. El 26,50 en cambio casi nunca realizan este programa de detección de necesidades.

Análisis Comparativo

Según (Gaitan, 2016) el primer paso del procesos de capacitación es la realización de la detección las necesidades que se basa en la búsqueda de habilidades y conocimiento de los trabajadores para ubicarlos una determinada área dentro de la empresa y aumentar la productividad del trabajo.

Tabla 17

Pregunta 3: Las capacitaciones que se imparten en la empresa son suficientes para el correcto desempeño laboral de los empleados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	121	38,2	38,2	38,2
	Casi Nunca	73	23,0	23,0	61,2
	Regularmente	45	14,2	14,2	75,4
	Casi siempre	76	24,0	24,0	99,4
	Siempre	2	,6	,6	100,0
	Total	317	100,0	100,0	

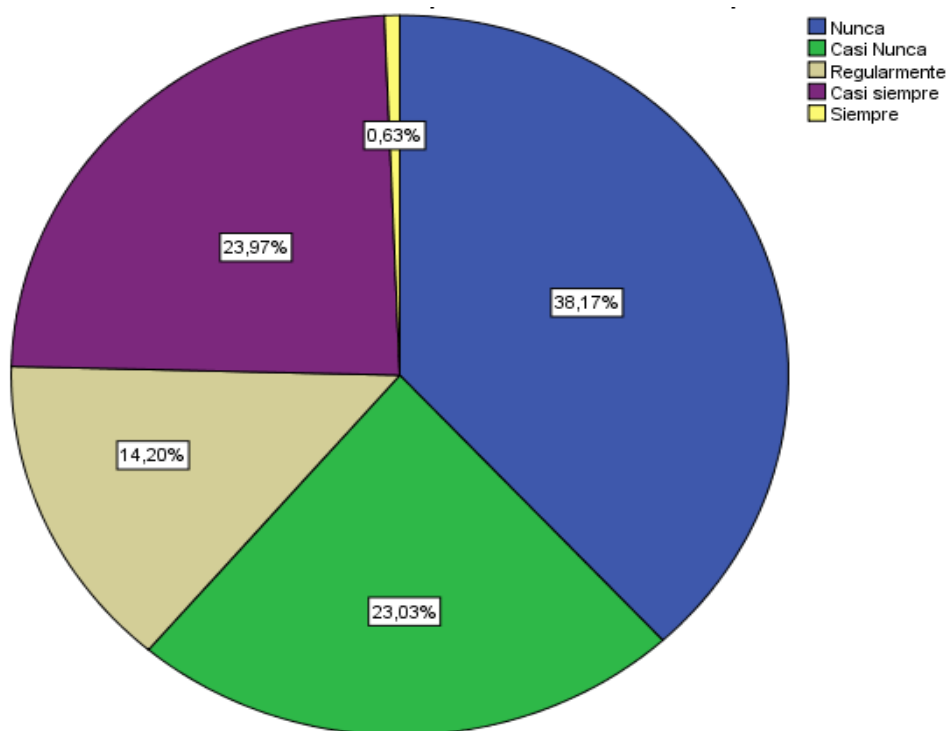


Figura 20 Pregunta 3: Las capacitaciones que se imparten en la empresa son suficientes para el correcto desempeño laboral de los empleados.

Análisis Ejecutivo

El 38,17 % de las MIPyMES del sector de confección ubicadas en los cantones Quito y Rumiñahui consideran que las capacitaciones que se imparten en la empresa no son suficientes para el correcto desempeño laboral de los empleados.; tan solo el 0.63 % de las empresas consideran que siempre las capacitaciones son suficientes para el correcto desempeño laboral, mientras que el 14,20 % de las empresas les parece regularmente que son suficientes.

Análisis Comparativo

Las capacitaciones que se imparten en las MIPyMES del sector de confección no son suficientes ya que la mayoría no cuentan con el recurso económico-financiero para invertir en nuevos programas. Les resulta muy complicado alcanzar sus metas si sus empleados no están capacitados.

Tabla 18

Pregunta 4: La capacitación que se implementa en la empresa mejora la toma de decisiones de los empleados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	116	36,6	36,6	36,6
Casi Nunca	62	19,6	19,6	56,2
Regularmente	32	10,1	10,1	66,2
Casi siempre	44	13,9	13,9	80,1
Siempre	63	19,9	19,9	100,0
Total	317	100,0	100,0	

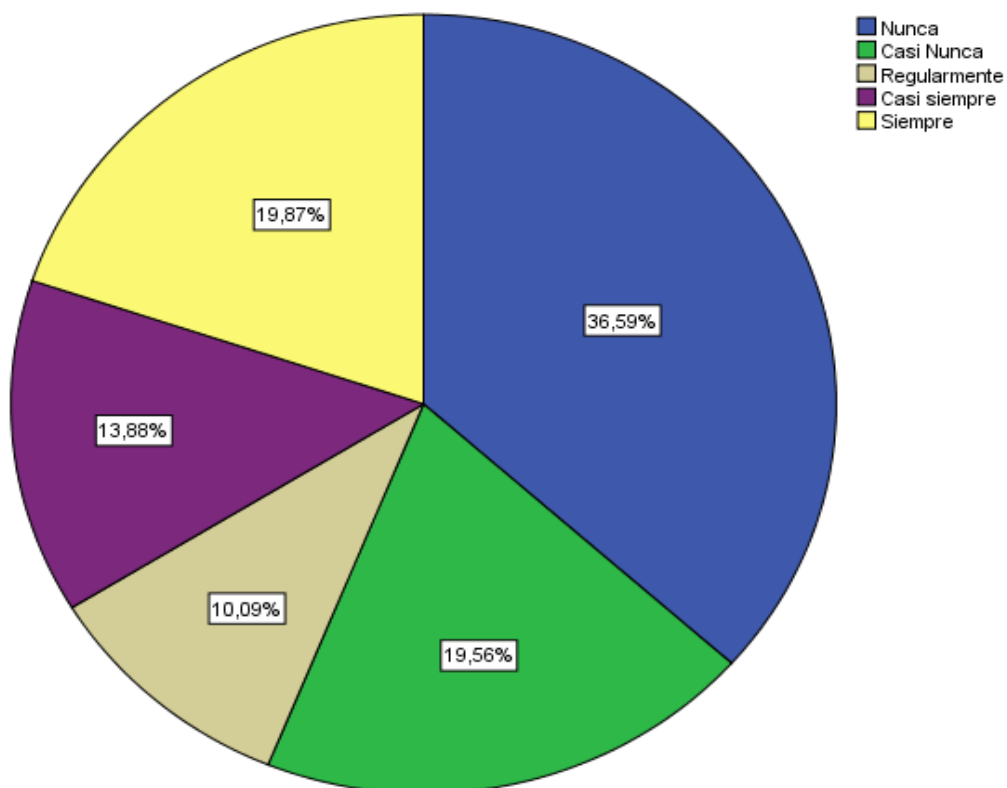


Figura 21 Pregunta 4: La capacitación que se implementa en la empresa mejora la toma de decisiones de los empleados.

Análisis Ejecutivo

El 36,59 % de las MIPyMES del sector de confección ubicadas en los cantones Quito y Rumiñahui consideran que la capacitación que se implementa en la empresa no mejora la toma de decisiones de los empleados; tan solo el 19,87 % afirmaron que las capacitaciones que imparten siempre mejoran la toma de decisiones de los empleados. El 10,09 % consideran que regularmente mejoran la toma de decisiones dichas capacitaciones.

Análisis Comparativo

Como nos menciona (Gaitan, 2016) la capacitación promueve un trabajo bien hecho es decir de calidad, con el motivo de potenciar la productividad de las empresas. La toma de decisiones por parte de los empleados es más eficiente y van acorde a las necesidades que tienen las empresas, y con ello ayudan a resolver conflictos que se presentan a nivel de producción.

Tabla 19

Pregunta 5: Cree Ud. que al implementar nuevos procesos de capacitación (analizar, planear, hacer, evaluación y control) en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	,6	,6	,6
	Casi Nunca	9	2,8	2,8	3,5
	Regularmente	18	5,7	5,7	9,1
	Casi siempre	95	30,0	30,0	39,1
	Siempre	193	60,9	60,9	100,0
	Total	317	100,0	100,0	

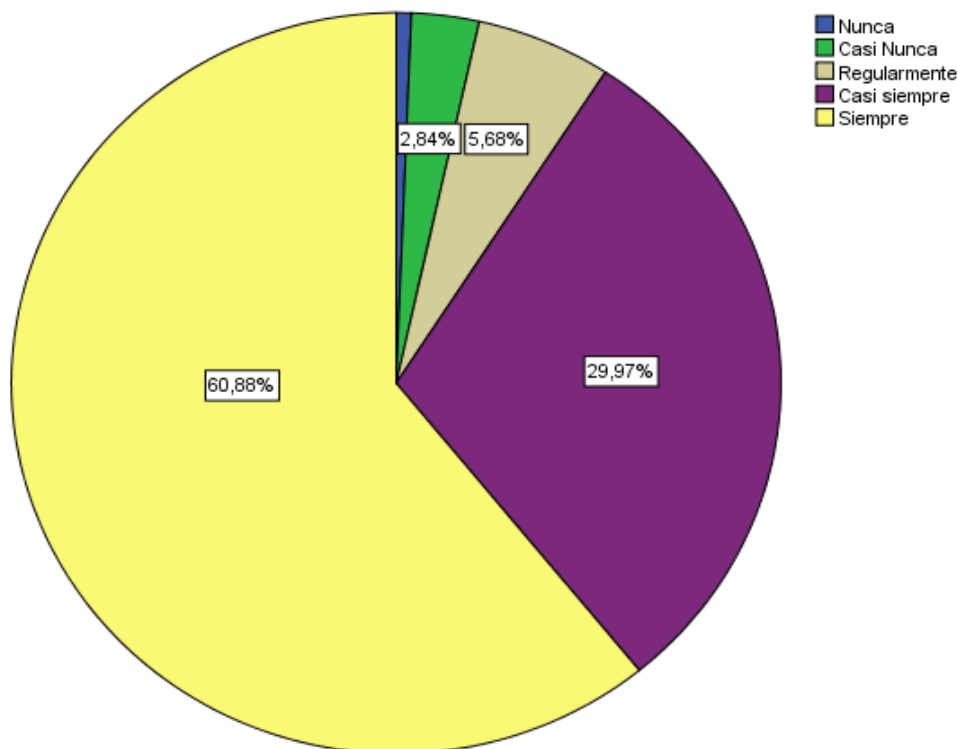


Figura 22 Pregunta 5: Cree Ud. que al implementar nuevos procesos de capacitación (analizar, planear, hacer, evaluación y control) en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.

Análisis Ejecutivo

El 60,88 % de las MIPyMES del sector de confección ubicadas en los cantones Quito y Rumiñahui opinan que implementar nuevos procesos de capacitación (analizar, planear, hacer, evaluación y control) en la empresa siempre mejoraría el desempeño laboral de los empleados.; tan solo el 0,06 % contestaron que implementar nuevos procesos de capacitación (analizar, planear, hacer, evaluación y control) en la empresa nunca mejoraría el desempeño laboral de los empleados.

Análisis Comparativo

El artículo de (Calderon, 1995) la capacitación es un medio por el cual mejora el aprendizaje e incrementa el conocimiento de los empleados con el objetivo de mejorar habilidades y destrezas en las actividades que desempeñan cada uno. El proceso de capacitación sigue una secuencia de eventos y se basa en consecución de

objetivos organizacionales con la manifestación de un cambio en el comportamiento de los empleados.

Tabla 20

Pregunta 6: La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	111	35,0	35,0	35,0
Casi Nunca	84	26,5	26,5	61,5
Regularmente	57	18,0	18,0	79,5
Casi siempre	54	17,0	17,0	96,5
Siempre	11	3,5	3,5	100,0
Total	317	100,0	100,0	

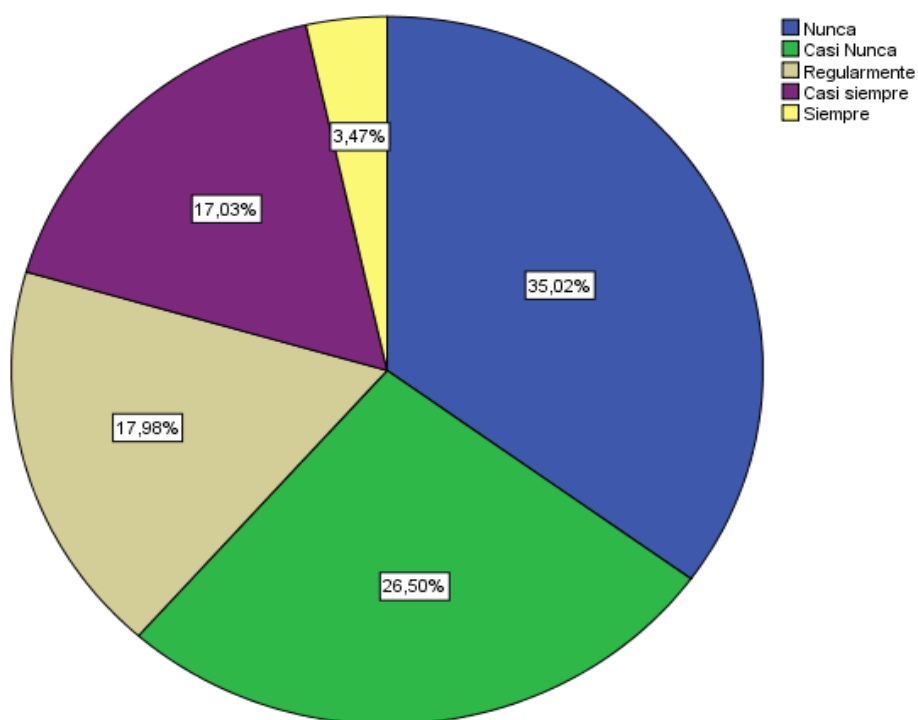


Figura 23 Pregunta 6: La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.

Análisis Ejecutivo

El 35,02 % de las MIPyMES del sector de confección ubicadas en los cantones Quito y Rumiñahui no consideran que el invertir en procesos de motivaciones una opción para el desempeño de sus empleados; tan solo el 3,47 % afirmaron que siempre invierten en procesos de motivación lo cual es bueno para el desempeño laboral. El 17,98 % de las empresas les parece que invertir en motivación es regularmente.

Análisis Comparativo

La teoría de Psicología de motivación de Charles Cofer nos indica que invertir en motivación hace que las empresas conviertan a sus empleados más felices y por ende más productivos creando beneficios para ambas partes. El invertir en motivación es un mecanismo para lograr ventaja competitiva y poder estimular a los empleados en su conducta y mantengan un deseo de trabajar constante.

Tabla 21

Pregunta 7: La empresa satisface los deseos y necesidades de material que tiene los trabajadores a la hora trabajar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	1,3	1,3	1,3
Casi Nunca	59	18,6	18,6	19,9
Regularmente	164	51,7	51,7	71,6
Casi siempre	69	21,8	21,8	93,4
Siempre	21	6,6	6,6	100,0
Total	317	100,0	100,0	

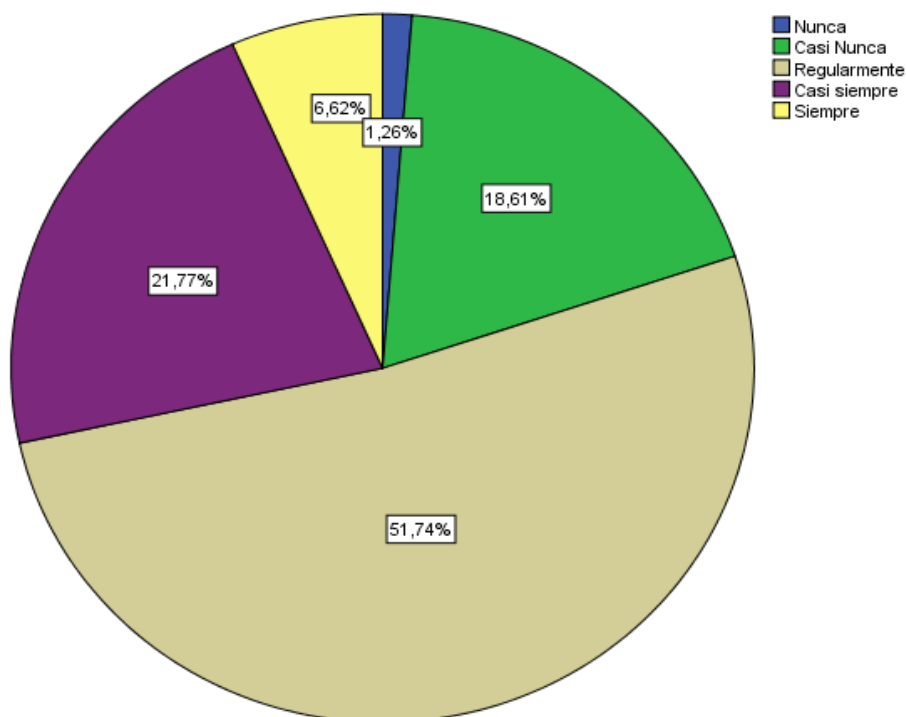


Figura 24 Pregunta 7: La empresa satisface los deseos y necesidades de material que tiene los trabajadores a la hora de trabajar.

Análisis Ejecutivo

El 51,74 % de las MIPyMES del sector de confección ubicadas en los cantones Quito y Rumiñahui consideran que satisfacer los deseos y necesidades de material que tiene los trabajadores a la hora trabajar es regular; tan solo el 1,26 % contestaron que nunca satisfacen los deseos y necesidades de material que tiene los trabajadores a la hora de trabajar.

Análisis Comparativo

La teoría de Vroom se centra en las expectativas laborales de la empresa lo cual la empresa se encarga de estudiar y conocer las expectativas de cada uno de sus empleados con las cuales podrá establecer estrategias con dirección a cumplir sus objetivos y por ende satisfacer las necesidades de los empleados.

Tabla 22

Pregunta 8: La empresa otorga incentivos económicos cuando su personal realiza su labor eficientemente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	31	9,8	9,8	9,8
Casi Nunca	92	29,0	29,0	38,8
Regularmente	145	45,7	45,7	84,5
Casi siempre	40	12,6	12,6	97,2
Siempre	9	2,8	2,8	100,0
Total	317	100,0	100,0	

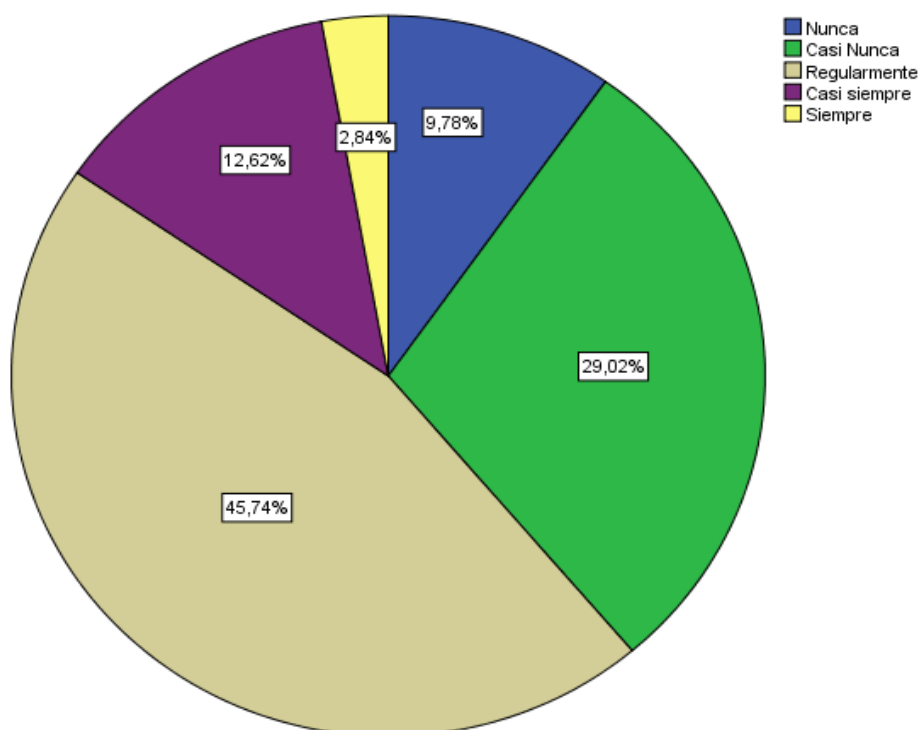


Figura 25 Pregunta 8 La empresa otorga incentivos económicos cuando su personal realiza su labor eficientemente.

Análisis Ejecutivo

El 45,74% de las MIPyMES del sector de confección ubicadas en los cantones Quito y Rumiñahui no consideran que el invertir en capacitación es una opción para el desempeño de sus empleados; tan solo el 10,09 % afirmaron que siempre invierten en capacitación lo cual es bueno para el desempeño laboral. El 15,14 % de las empresas les parece que invertir en capacitación es regularmente.

Análisis Comparativo

En el artículo de (Ramirez, 2006) “Los programas de incentivos en las organizaciones” nos menciona que otorgar incentivos económicos a los empleados de las empresas hacen que su desempeño mejore ya que hace referencia a un premio por el esfuerzo realizado en el trabajo, con ello también se obtiene un beneficio de satisfacción

Tabla 23

Pregunta 9. La empresa brinda a sus empleados mayores responsabilidades con el fin de obtener superación profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	62	19,6	19,6	19,6
Casi Nunca	19	6,0	6,0	25,6
Regularmente	118	37,2	37,2	62,8
Casi siempre	77	24,3	24,3	87,1
Siempre	41	12,9	12,9	100,0
Total	317	100,0	100,0	

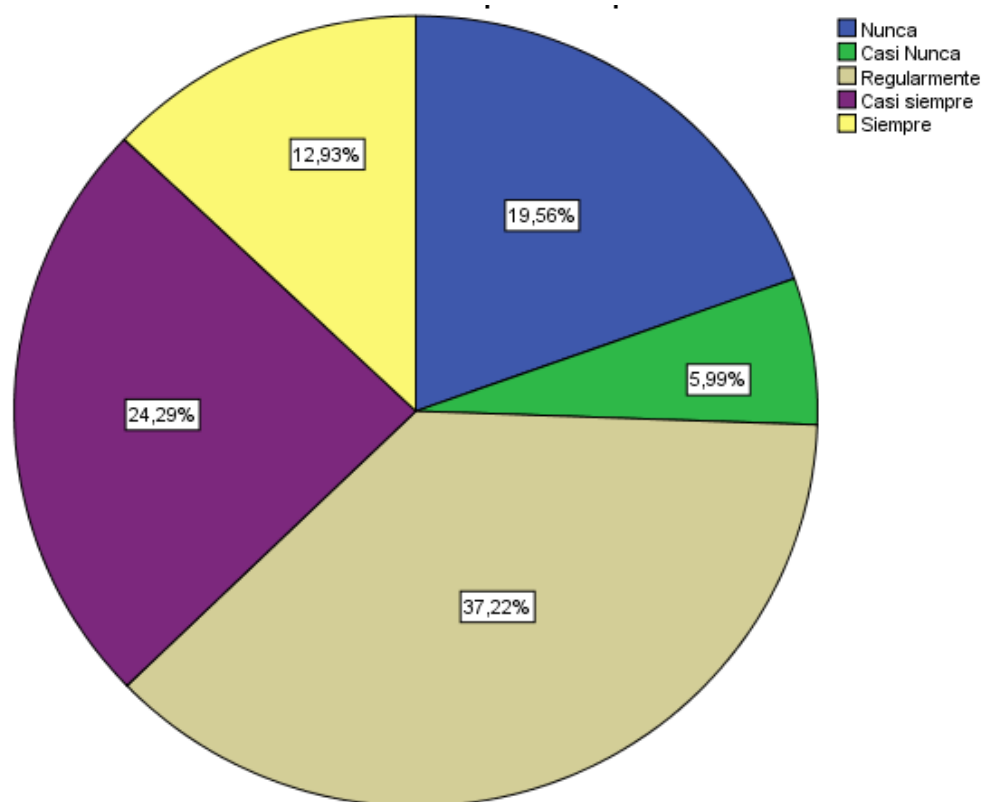


Figura 26 Pregunta 9. La empresa brinda a sus empleados mayores responsabilidades con el fin de obtener superación profesional.

Análisis Ejecutivo

El instrumento de recolección de datos, se deja en evidencia que las empresas brindan a sus empleados mayores responsabilidades con el fin de obtener superación profesional dentro de las MIPyMES del sector de confecciones el 37,22% de los encuestados respondieron que regularmente las MIPyMES brindan a sus empleados mayores responsabilidades con el fin que los empleados puedan obtener superación personal, mientras que el 24,29% respondió que casi siempre lo hace y el 19,56% respondió que nunca se le brinda al empleado mayores responsabilidades.

Análisis Corporativo

Varias investigaciones en el sector de confecciones las empresas brindan responsabilidades a sus empleados, pero no se toma en cuenta la superación personal, sino muchas veces la carga laboral es dada por la falta de suficiente talento humano y se evita casi a toda costa dar responsabilidades que impliquen tomas de decisiones de gran magnitud, por lo que se evidencia que no siempre se da responsabilidades para superación profesional sino por conveniencia de las empresas.

Tabla 24

Pregunta 10. Creed Ud. que al invertir en nuevos procesos de motivación (estimulo, necesidad, conducta, resultados, satisfacción) en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,3	,3	,3
	Casi Nunca	4	1,3	1,3	1,6
	Regularmente	38	12,0	12,0	13,6
	Casi siempre	119	37,5	37,5	51,1
	Siempre	155	48,9	48,9	100,0
	Total	317	100,0	100,0	

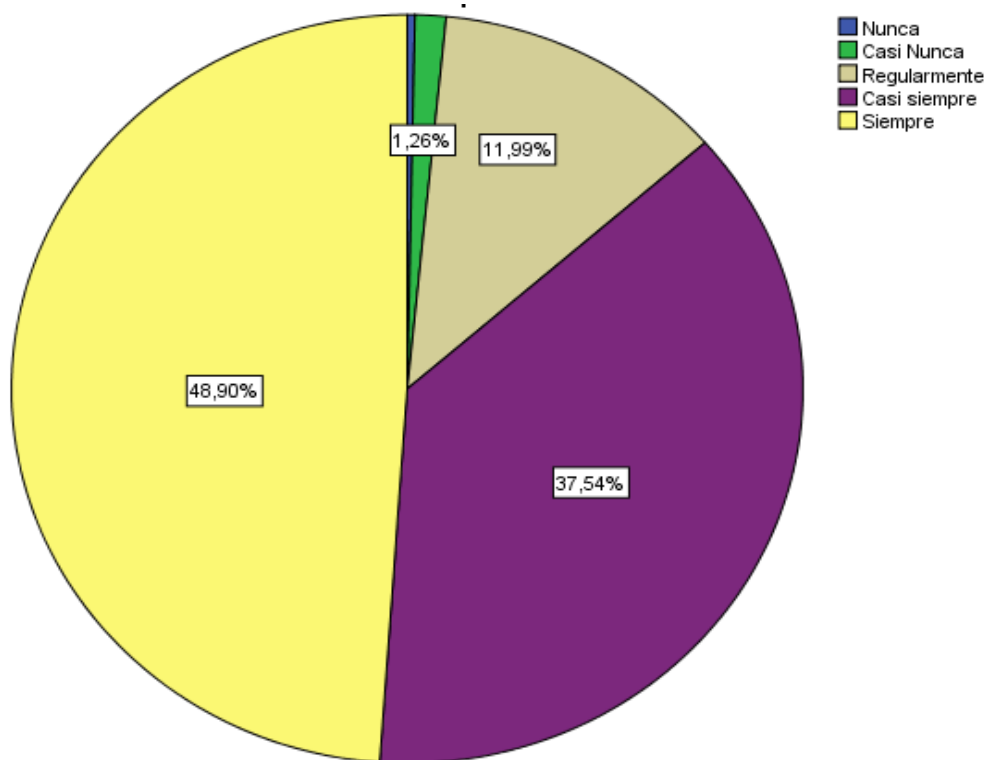


Figura 27 Pregunta 10. Cree Ud. que al invertir en nuevos procesos de motivación (estimulo, necesidad, conducta, resultados, satisfacción) en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.

Análisis Ejecutivo

En la investigación realizada en la provincia de Pichincha específicamente en los cantones Quito y Rumiñahui, respecto a la pregunta número 10, ¿Cree Ud. que al invertir en nuevos procesos de motivación (estimulo, necesidad, conducta, resultados, satisfacción) en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados, podemos observar que la mayoría de las personas encuestadas en su mayoría respondieron que el invertir en nuevos procesos de motivación mejoraría el desempeño laboral de los empleados siendo así que en gran parte de los encuestados el 48,90% respondió que dicha inversión siempre ayuda a mejorar el desempeño de

los empleados, mientras que el 37,54% respondió que casi siempre la inversión es de ayuda para el desempeño y solo un 0,63% piensa que no la inversión no provoca ningún cambio significativo.

Análisis Comparativo

En la revista (Vidas S. , 2008) de Capacitación, Conocimiento y Competitividad de las MIPyMES formales costarricenses, muestra que muchas de alrededor del 74% de las empresas planea con antelación implementar e invertir en sus negocios a través de la capacitación mismo que permite el fortalecimiento de las condiciones del mismo, además de una mejor productividad al mismo tiempo que genera valor real y competitivo a las empresas

Tabla 25

Pregunta 11. En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	40	12,6	12,6	12,6
Casi Nunca	92	29,0	29,0	41,6
Regularmente	125	39,4	39,4	81,1
Casi siempre	48	15,1	15,1	96,2
Siempre	12	3,8	3,8	100,0
Total	317	100,0	100,0	

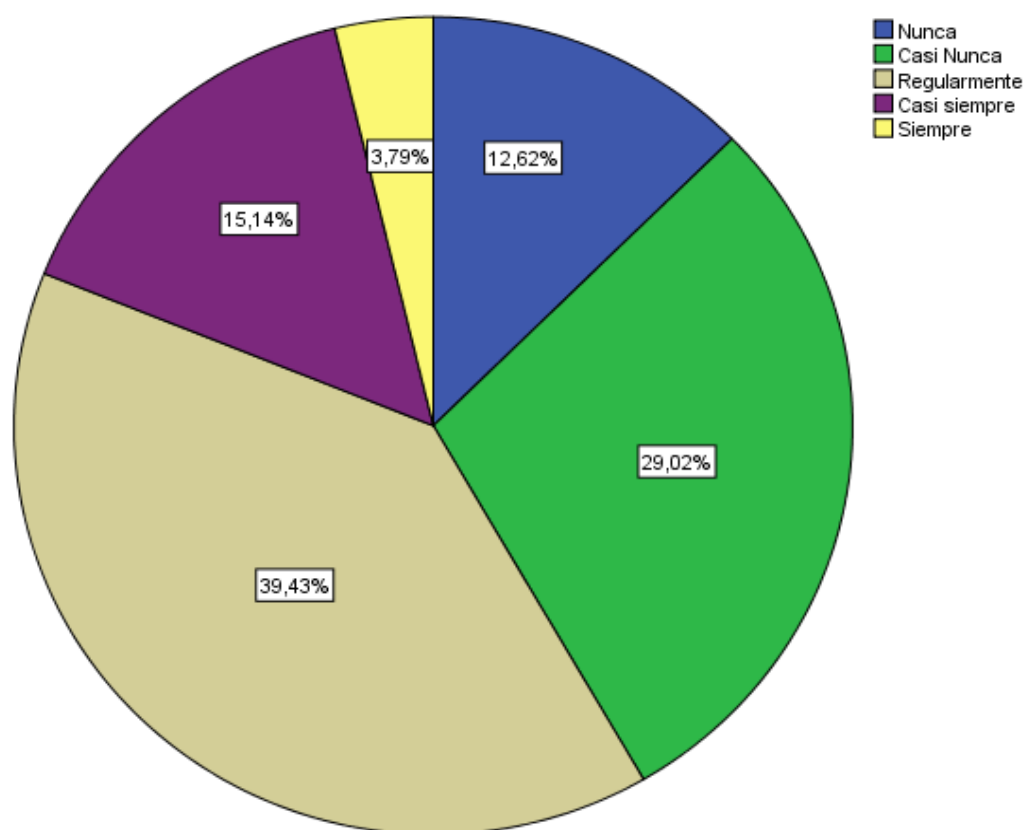


Figura 28 Pregunta 11. En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.

Análisis Ejecutivo

La investigación realizada en la provincia de Pichincha específicamente en los cantones Quito y Rumiñahui, respecto a la pregunta número 11, ¿En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida?, podemos observar que en el último periodo la jornada laboral de ocho horas diarias no ha sido suficiente para un desempeño eficaz el personal, siendo así que no se cumple con la producción requerida en dicho tiempo y

se necesita de más tiempo y recursos que afectan a la productividad del personal y de la empresa como se puede observar en la gráfica los encuestados consideran que por lo regular el 39,43%, no le fueron suficientes la jornada laboral para cumplir con eficiente desempeño, el 29,02 considera que casi nunca es suficiente y apenas el 3,79% considera que siempre es suficiente.

Análisis comparativo

La revista (Ramírez, 2017) en la revista Jornadas Laborales Prolongadas y sus Repercusiones en el Buen Vivir del Trabajador y de su Familia, menciona que al limitar las horas diarias y semanales de trabajo tiene una repercusión del 90% el rendimiento, siendo así que mientras más carga laboral se le dé al empleado menor será su motivación y productividad.

Tabla 26

Pregunta 12. Los problemas de desconocimiento del personal limitan el tipo o la cantidad de trabajo que podrían realizar en la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi Nunca	14	4,4	4,4	4,7
Regularmente	94	29,7	29,7	34,4
Casi siempre	198	62,5	62,5	96,8
Siempre	10	3,2	3,2	100,0
Total	317	100,0	100,0	

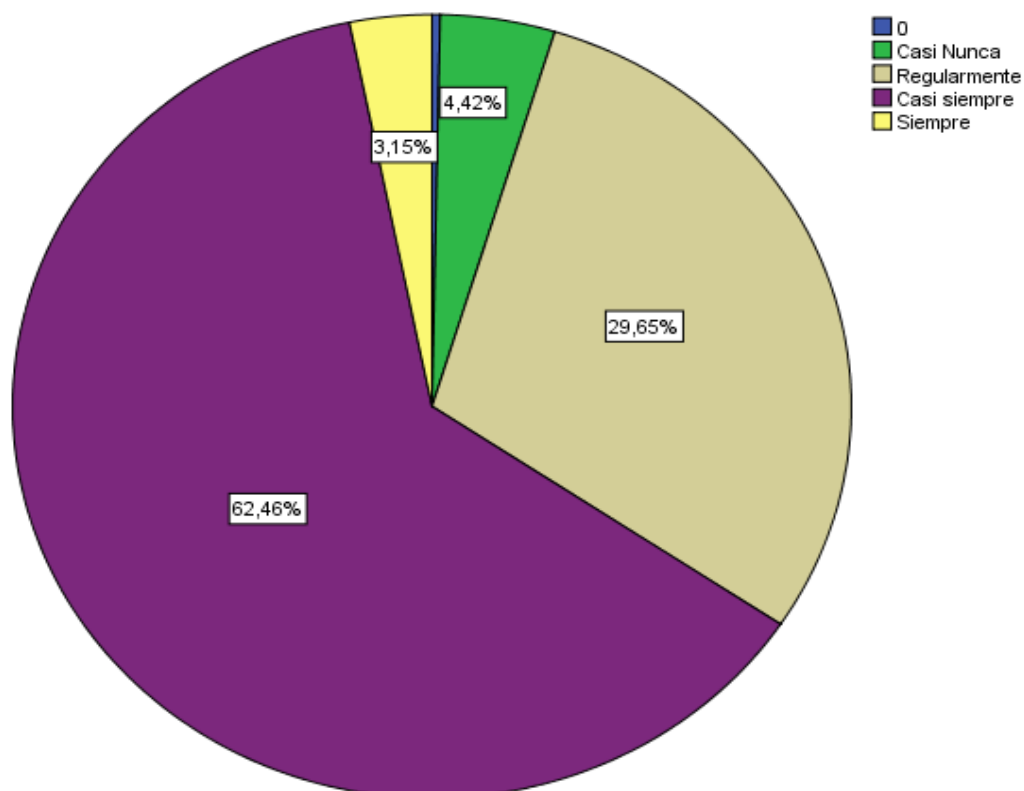


Figura 29 Pregunta 12.- Los problemas de desconocimiento del personal limitan el tipo o la cantidad de trabajo que podrían realizar en la empresa.

Análisis Ejecutivo

Mediante de la aplicación de nuestro instrumento de recolección de datos, se deja en evidencia que el desconocimiento del personal es un factor clave para la productividad laboral en una empresa, obteniendo como resultado que en la mayoría de los casos es decir el 62,46% de los encuestados considera que casi siempre el desconocimiento es un limitante para el correcto desarrollo del trabajo del trabajador, además que al hablar de sector de confecciones específicamente el de prendas de vestir el poco nivel de educación es notable, siendo así que el 29,65% considera que

el desconocimiento es limitación y solo el 0,62% considera que nunca el desconocimiento es un limitante.

Análisis comparativo

Según (Rodríguez, 2014) de la revista U de Chile la información que se pudo obtener durante el periodo de 2014 apenas el 26.9% de las capacitaciones fue llevada a cabo por las instituciones del Estado, generando una grieta de información, mientras que en las empresas aún siguen viendo al talento humano meramente como el aporte físico al proceso productivo y no como un factor estratégico de productividad, ni competitividad siendo así que las MIPyMES no toman en consideración al talento humano dentro de lo tangible y toma a la capacitación como un proceso aislado sin mencionar la nula planificación de programas de capacitación.

Tabla 27

Pregunta 13. La empresa proporciona recompensas por una productividad laboral eficiente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	22	6,9	6,9	6,9
Casi Nunca	87	27,4	27,4	34,4
Regularmente	138	43,5	43,5	77,9
Casi siempre	57	18,0	18,0	95,9
Siempre	13	4,1	4,1	100,0
Total	317	100,0	100,0	

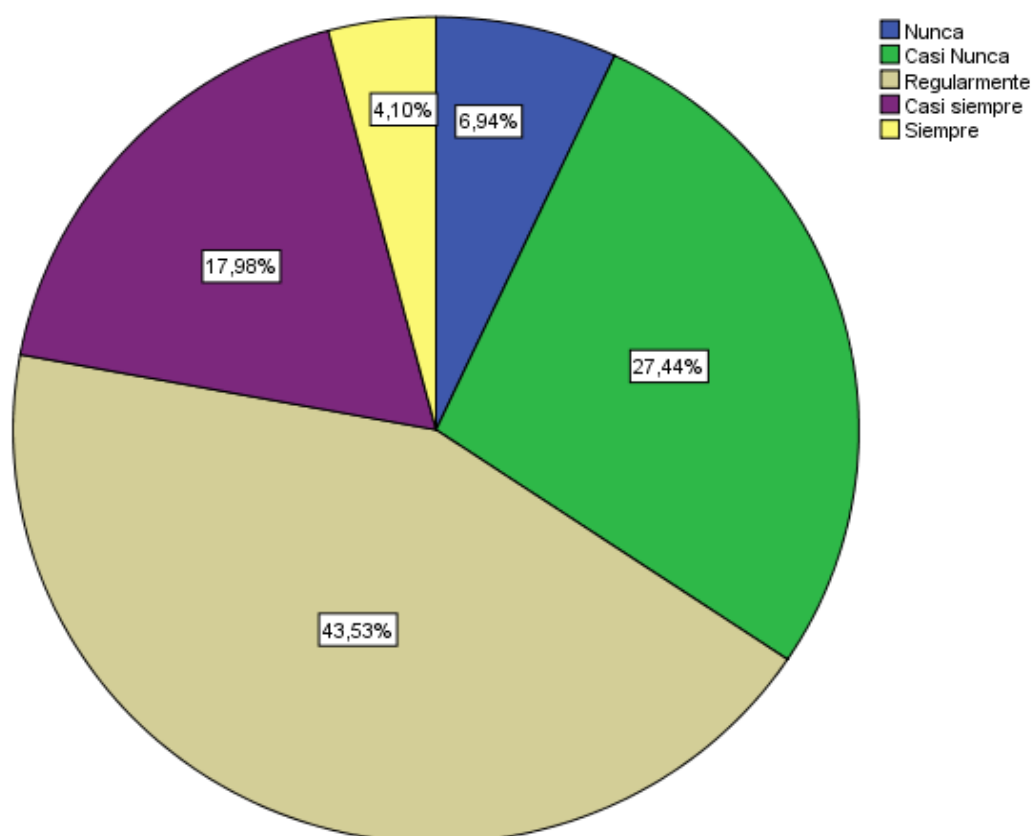


Figura 30 Pregunta 13. La empresa proporciona recompensas por una productividad laboral eficiente

Análisis ejecutivo

En la investigación realizada en la provincia de Pichincha específicamente en los cantones Quito y Rumiñahui, respecto a la pregunta número 13, si la ¿La empresa proporciona recompensas por una productividad laboral eficiente? , las personas encuestadas en su mayoría el 43,53% respondieron que las empresas regularmente proporcionan recompensas por una productividad laboral efectiva, ya que al ser empresas relativamente pequeñas no cuentan con recursos suficientes para hacerlo con más frecuencia siendo así que el 27,44% casi nunca ofrece recompensas.

Análisis comparativo

Según (Espinoza, 2017) las empresas recurren a su plan de incentivos con varias restricciones, es decir si el empleado tiene un desempeño excepcional y cumple al 100% con las condiciones para obtener su recompensa la empresa le otorga la mencionada recompensa, siendo así que según la investigación revela que el 86% de los empresarios y colaboradores están de acuerdo en otorgar y recibir incentivos en base a nivel de la productividad, mientras el 14% prefiere un salario establecido que no mida su productividad y no genere recompensas demostrando que en su gran mayoría los propietarios están dispuestos a proporcionar recompensas siempre y cuando se cumpla con los parámetros, es por esta última razón que no es tan fácil adquirir dichas recompensas.

Tabla 28

Pregunta 14. Los recursos (tiempo, material, humano, financiero) que se invierte para realizar el trabajo son suficientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	55	17,4	17,4	17,4
	Regularmente	180	56,8	56,8	74,1
	Casi siempre	79	24,9	24,9	99,1
	Siempre	3	,9	,9	100,0
	Total	317	100,0	100,0	

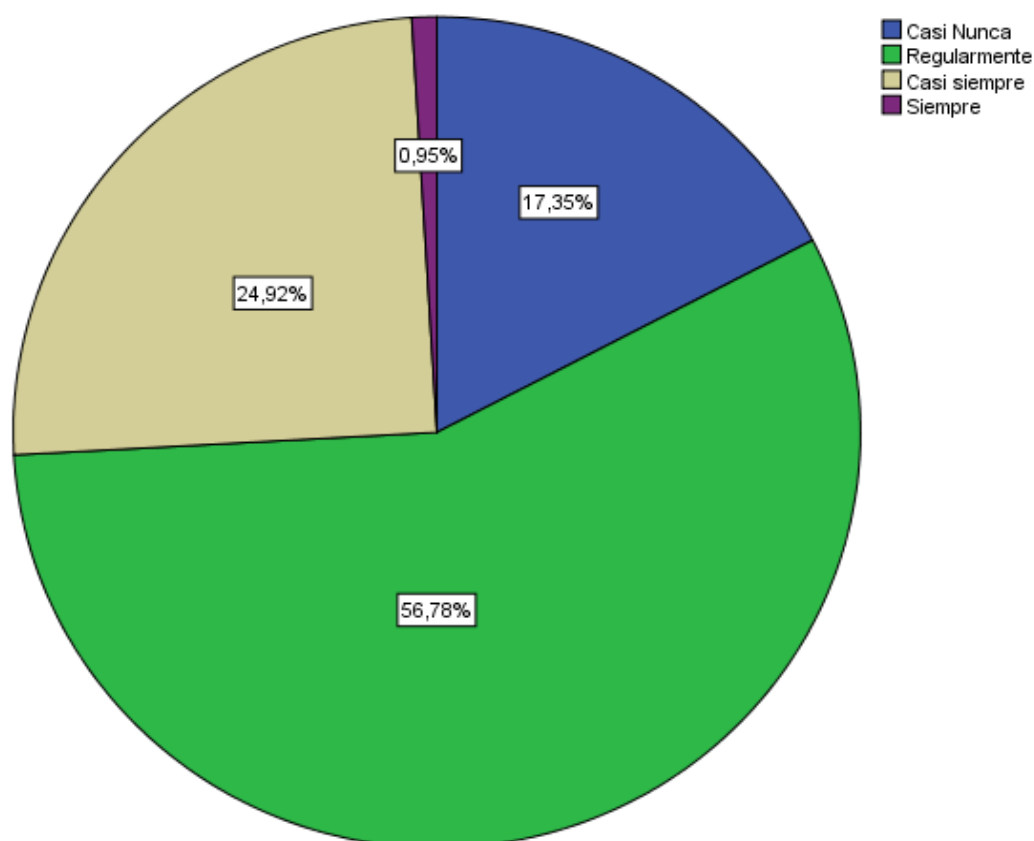


Figura 31 Pregunta 14.- Los recursos (tiempo, material, humano, financiero) que se invierte para realizar el trabajo son suficientes.

Análisis Ejecutivo

En la investigación que se realizó en la pregunta número 14. ¿Los recursos (tiempo, material, humano, financiero) que se invierte para realizar el trabajo son suficientes?, el 56,76% considera que regularmente los recursos que se invierten para realizar el trabajo son suficientes, el 17,35% considera que casi nunca es suficiente los recursos que se invierten y solo un 0,95% considera que siempre es suficiente el recurso invertido, por ende utilizan más recursos de los establecidos para el trabajo por lo que su productividad disminuye.

Análisis Comparativo

Según el 3° Congreso de Nacional Sustentable de las MIPyMES se ve afectado por las grandes limitaciones que tiene Respecto E, Dussel indica que la desaparición de muchas de las MIPyMES del se debe en gran parte a la falta de capacitación empresarial ya que del 65% de las empresas creadas anualmente desaparecen a los 2 años, el 35% muere después de seis meses de su creación y alrededor de solo el 25% de las empresas sobrevive enfrentándose a muy poca posibilidades.

Tabla 29

Pregunta 15. Cree Ud. Que al invertir en programas de capacitación mejoría la productividad laboral y el rendimiento empresarial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	,9	,9	,9
	Regularmente	32	10,1	10,1	11,0
	Casi siempre	164	51,7	51,7	62,8
	Siempre	118	37,2	37,2	100,0
	Total	317	100,0	100,0	

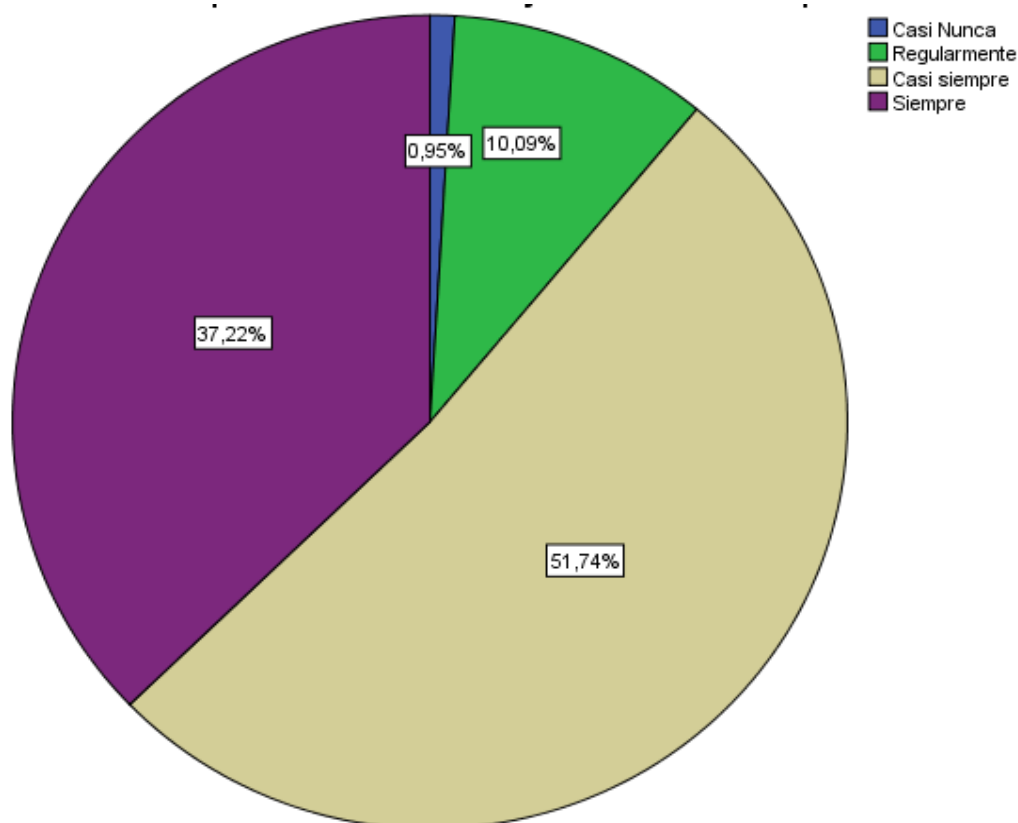


Figura 32 Pregunta 15. Cree Ud. Que al invertir en programas de capacitación mejoraría la productividad laboral y el rendimiento empresarial.

Análisis Ejecutivo

En la investigación realizada en la provincia de Pichincha específicamente en los cantones Quito y Rumiñahui, respecto a la pregunta número 15, ¿Cree Ud. Que al invertir en programas de capacitación mejoraría la productividad laboral y el rendimiento empresarial?, en su mayoría las personas encuestadas el 51,74% opinan que casi siempre los programas de capacitación mejorarían la productividad laboral y el rendimiento empresarial, y el 37,22% cree que siempre los programas serían de gran ayuda y solo el 0,95% opina que los programas de capacitación no ayudarían a mejorar la productividad.

Análisis comparativo

La revista de (Vidas, 2008) indica que en lo referente al grado de educación y capacitación de los empleados de MIPyMES formales pues sólo el 23,6% tiene educación universitaria, al contrario de los empleados que representan la mayor parte (38,9%) del talento humano de la empresa y que solo curso la secundaria, así mismo existe un porcentaje similar de empleados que solo curso la primaria, esto resulta contraproducente a la hora de mejorar la productividad de la empresa por lo que los propietarios consideran con agrado que los programas de capacitación mejorarían dicha productividad.

3.7.2 Análisis Bivariado

3.7.2.1 Tablas de contingencia

Tabla 30
Pregunta 1 y pregunta 2 tabulación cruzada

		2. Antes de iniciar las actividades de capacitación, se realiza un programa de detección de necesidades.					
		Nunca	Casi Nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre	Total
1. La empresa	Siempre			12,5%	3,1%	84,4%	100,0%
invierte en	Casi siempre	18,8%	9,4%	43,8%	28,1%		100,0%
capacitación	Regularmente	2,1%	56,3%	41,7%			100,0%
para el eficiente	Casi Nunca	28,6%	70,1%	1,3%			100,0%
desempeño							
laboral de sus	Nunca		99,2%		0,8%		100,0%
empleados							
Total		49,2%	26,5%	12,3%	3,5%	8,5%	100,0%

Análisis

El cruce de variables indica que antes de iniciar las actividades de capacitación, se realiza un programa de detección de necesidades y la empresa invierte en capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados se puede observar que la mayor contingencia se agrupa y se relaciona con que ambos casos nunca realizan capacitaciones, por lo tanto esta contingencia de 99,2% determina que las MIPyMES no implementan ningún tipo de capacitación y mucho menos realizan el programa de detección de necesidades de sus empleados.

Tabla 31
Pregunta 1 y pregunta 11 tabulación cruzada

Recuento		11. En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.					
		Casi Nunca		Regularmente	Casi Siempre		Total
		Nunca	Nunca		siempre	Siempre	
1. La empresa	Nunca	23%	52%	29%	20%	4%	128
invierte en	Casi Nunca	11%	11%	38%	16%	1%	77
capacitación para	Regularmente	4%	13%	18%	10%	3%	48
el eficiente	Casi siempre	2%	12%	15%	1%	2%	32
desempeño	Siempre						
laboral de sus		0%	4%	25%	1%	2%	32
empleados							
Total		40	92	125	48	12	317

Análisis Ejecutivo

El cruce de variables demuestra que las empresas que invierte en procesos de capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados respecto a si las en el último periodo las ocho horas han sido suficientes para cumplir con la producción requerida se puede observar que la mayor contingencia se agrupa y se relaciona con que ambos casos nunca invierten en capacitaciones ni las ocho horas han sido suficientes para cumplir con la producción requerida, por lo tanto esta contingencia de 52% determina que las MIPyMES casi nunca invierten en capacitación por lo que las ocho horas de trabajo no son suficientes para terminar sus labores.

Tabla 32
Pregunta 4 y pregunta 6. tabulación cruzada

		6. La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.					
		Casi Nunca		Regularmente	Casi siempre		
		Nunca	Nunca		Siempre	Siempre	Total
4.	La capacitación que se implementa en la empresa mejora la toma de decisiones de los empleados	26,5%	8,5%	0,6%		0,9%	36,6%
	Nunca	4,7%	10,7%	3,8%		0,3%	19,6%
	Casi Nunca	1,9%	4,7%	1,9%	0,9%	0,6%	10,1%
	Regularmente	0,9%	1,6%	10,4%	0,3%	0,6%	13,9%
	Casi siempre						
	Siempre	0,9%	0,9%	1,3%	15,8%	0,9%	19,9%
	Total	35,0%	26,5%	18,0%	17,0%	3,5%	100,0%

Análisis Ejecutivo.

En el cruce de variables podemos observar que la capacitación que se implementa en la empresa mejora la toma de decisiones de los empleados y La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados se puede observar que la mayor contingencia se agrupa y se relaciona con que ambos casos no consideran que las capacitaciones que imparten no mejoran la toma de decisiones, por lo tanto esta contingencia de 26,5% determina que las MIPyMES no invierten en motivación y por ende las capacitaciones no mejoran la toma de decisiones de sus empleados.

Tabla 33

Pregunta 8 y pregunta 11. tabulación cruzada

		11. En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.					
		Casi Nunca		Regularmente		Casi Siempre	
		Nunca	Nunca	siempre	Siempre	Total	
8. La empresa		6,0%	3,5%		0,3%	9,8%	
otorga incentivos	Nunca						
económicos		3,2%	13,6%	7,3%	4,7%	0,3%	29,0%
cuando su	Casi Nunca						
personal realiza		2,8%	7,9%	26,5%	7,3%	1,3%	45,7%
su labor	Regularmente						
eficientemente.		0,3%	3,5%	4,7%	2,5%	1,6%	12,6%
	Casi siempre						
		0,3%	0,6%	0,9%	0,3%	0,6%	2,8%
	Siempre						
Total		12,6%	29,0%	39,4%	15,1%	3,8%	100,0%

Análisis

De acuerdo al cruce de variables la empresa otorga incentivos económicos cuando su personal realiza su labor eficientemente y en el último periodo la jornada laboral de ocho horas no ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida se puede observar que la mayor contingencia se agrupa y se relaciona con que ambos casos consideran que los incentivos económicos a los empleados se dan , por lo tanto esta contingencia de 26,5% determina que la jornada laboral de 8 horas de las MIPyMES del sector de confecciones han sido regulares y que han sido suficientes para el correcto desempeño laboral de sus empleados.

3.7.2.2 Análisis Correlacional

La correlación se refiere a la relación que puede existir entre las variables entre si y dependerá de la medida en que los valores de ambas variables incrementen o disminuyan en la misma magnitud.

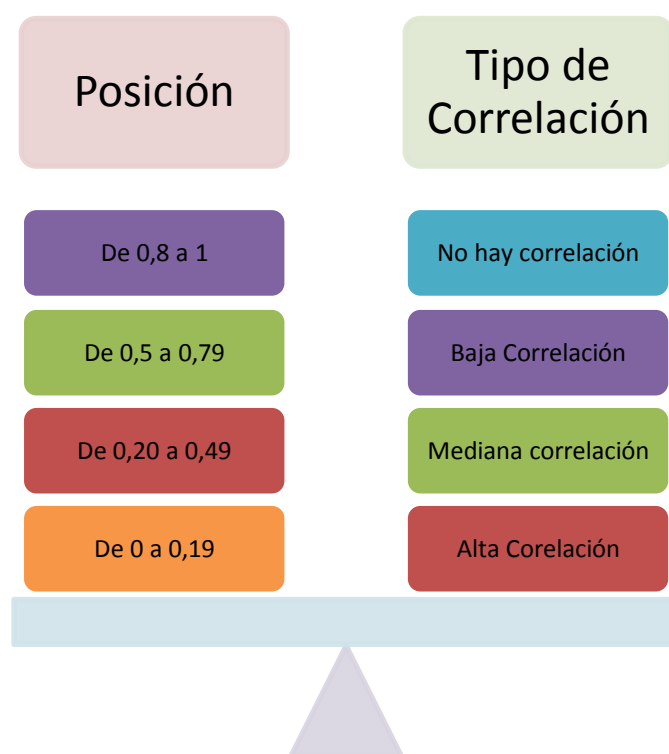


Figura 33 Nivel de Correlación

Tabla 34
Correlaciones pregunta 1 y pregunta 11

			11. En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.
1. La empresa invierte en capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 317	,167** 317
11. En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,167** 317	1 317

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis Ejecutivo

Al realizar los cruces de variables para analizar la correlación existente entre las mismas el nivel de significancia más alto es entre las preguntas 1 y 11 las cuales hacen referencia 1. ¿La empresa invierte en capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados? y 11. ¿En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida?, esta investigación realizada en los cantones Quito y Rumiñahui arrojó una alta correlación de 0,8 que poca ha sido la inversión en capacitación por lo que las ocho horas no han sido suficientes para cumplir con la producción requerida por lo que como lo vimos en las gráficas de pasteles no todas las empresas invierten en capacitación.

Tabla 35
Correlaciones pregunta 3 y pregunta 6

	3. Las capacitaciones que se imparten en la empresa son suficientes para el correcto desempeño laboral de los empleados.	6. La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.
3. Las capacitaciones que se imparten en la empresa son suficientes para el correcto desempeño laboral de los N empleados.	Correlación de Pearson 1 Sig. (bilateral) 317	,755** ,000 317
6. La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.	Correlación de Pearson ,755** Sig. (bilateral) N 317	1 317

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis Ejecutivo

Los cruces de variables que se realizó fue para analizar la correlación existente entre las mismas, el nivel de significancia más alto es entre las preguntas 4 y 6 las cuales hacen referencia 3. ¿Las capacitaciones que se imparten en la empresa son suficientes para el correcto desempeño laboral de los empleados? y 6. ¿La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados? esta investigación realizada en los cantones Quito y Rumiñahui arroja una media correlación de 0,7 por lo que la motivación y capacitación que se imparte en las empresas ayudan al correcto desempeño laboral, aún que según la encuesta realizada estos procesos no se realizan.

Tabla 36
Correlaciones preguntas 4 y 6

		4. La capacitación que se implementa en la empresa mejora la toma de decisiones de los empleados	6. La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.
4. La capacitación que se implementa en la empresa mejora la toma de decisiones de los empleados	Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	317	317
6. La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	317	317

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis Ejecutivo

Los cruces de variables que fueron de gran utilidad para analizar la correlación existente entre las mismas el nivel de significancia más alto es entre las preguntas 4 y 6 las cuales hacen referencia 4.¿La capacitación que se implementa en la empresa mejora la toma de decisiones de los empleados? y 6.¿ La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados? esta investigación realizada en los cantones Quito y Rumiñahui arrojo una media correlación de 0,7, por lo que al invertir en procesos de motivación y capacitación mejorarán eficiencia y toma de decisiones en los empleados.

Tabla 37
Correlaciones pregunta 8 y pregunta 11

		11. En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.	
8. La empresa otorga incentivos económicos cuando su personal realiza su labor eficientemente.		Correlación de Pearson	1
		Sig. (bilateral)	,412**
		N	,000
		317	317
11. En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.		Correlación de Pearson	,412**
		Sig. (bilateral)	1
		N	,000
		317	317

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis Ejecutivo

Al realizar cruces de variables para analizar la correlación existente entre las mismas el nivel de significancia más alto es entre las preguntas 8 y 11 las cuales hacen referencia 8. ¿La empresa otorga incentivos económicos cuando su personal realiza su labor eficientemente? y 11. ¿En el último periodo la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida?, esta investigación realizada en los cantones Quito y Rumiñahui arrojó una baja correlación de 0,4 ya que en el último periodo las ocho horas laborales son suficientes para cumplir con la producción, siendo así que los empleados varias veces trabajan más de las 8 horas establecida razón por la cual las empresas deberían otorgar mayores incentivos a sus empleados para cumplir con la producción requerida e incrementar su motivación.

3.7.2.3 Análisis Chi- Cuadrado

Tabla 38
Pregunta 1 y Pregunta 6. tabulación cruzada

		6. La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.											
		Casi Nunca			Casi Regularmentesiempre			Total					
		Recuento	% dentro de 6.	Recuento	% dentro de 6.	Recuento	% dentro de 6.	Recuento	% dentro de 6.				
1. La empresa invierte en capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados	Nunca	90	81,1%	21	25,0%	3	5,3%	12	22,2%	2	18,2%	128	40,4%
	Casi Nunca	13	11,7%	44	52,4%	16	28,1%	2	3,7%	2	18,2%	77	24,3%
	Regularmente	1	0,9%	19	22,6%	20	35,1%	6	11,1%	2	18,2%	48	15,1%
	Casi siempre	7	6,3%	0	0,0%	14	24,6%	8	14,8%	3	27,3%	32	10,1%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	4	7,0%	26	48,1%	2	18,2%	32	10,1%
Total		111	100,0%	84	100,0%	57	100,0%	54	100,0%	11	100,0%	317	100,0%

Análisis Ejecutivo

El cruce de variables indica claramente que la empresa invierte en capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados y la empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados se puede observar que la mayor contingencia se agrupa y se relaciona con que ambos casos nunca realizan inversiones de ningún tipo tanto de capacitación como de motivación, por lo tanto esta contingencia de 81,1%. Se determina que las MIPyMES de sector de confección en su mayoría no implementan ningún tipo de

inversión y eso hace que el rendimiento y desempeño de sus empleados se vea afectado.

Tabla 39
Pruebas de chi-cuadrado Pregunta 1 y 6

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	276,332 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	271,542	16	,000
Asociación lineal por lineal	124,835	1	,000
N de casos válidos	317		

Análisis Ejecutivo

El valor de chi- cuadrado es de 276,332 lo cual es mayor a nuestro valor crítico de 26,2967, y también a su vez la significancia es inferior a 0,05. Se concluye que se acepta nuestra hipótesis alternativa: **Hi:** ¿La inadecuada inversión en procesos de capacitación y motivación incide en la productividad laboral de las MIPyMES del sector de confecciones?

CAPITULO V

5.1 Propuesta de Implementación

Para la elaboración de la propuesta se tomó en cuenta las 30 MIPyMES del sector de confecciones dentro de la provincia de Pichincha los cantones Quito y Rumiñahui determinada por la encuesta en días anteriores.

En la figura N° xxx se detalla las principales MIPyMES del sector de confecciones para la elaboración de la propuesta.

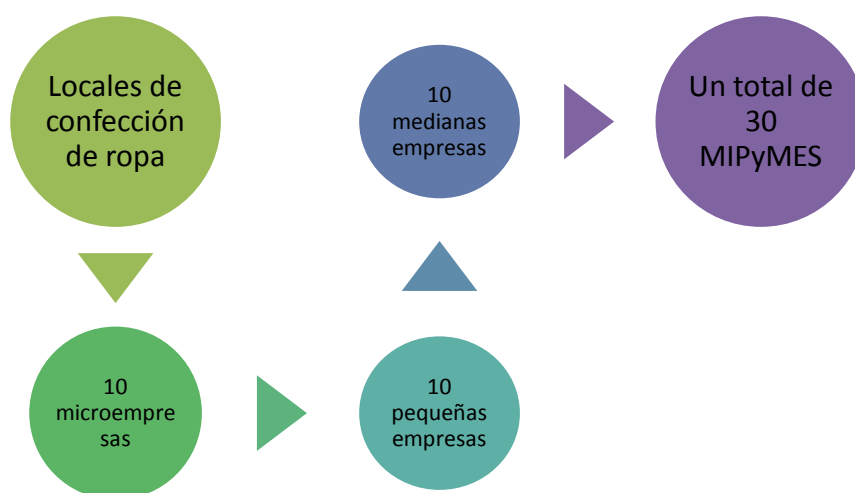


Figura 34 MIPyMES para la propuesta

La capacitación será ejecutada dentro de las instalaciones de la empresa y será dirigida por un representante de cada área, con ello no será necesario contratar capacitadores externos lo cual no incurriría en un gasto.

Dar participación a los trabajadores en la toma de decisiones en una efectiva dirección participativa, lo que trae como consecuencia mejorar la motivación.

Los capacitadores serán internos es decir, empleados con mayor experiencia y tiempo dentro de la empresa

Se implementará el método de evolución a través de un cuestionario de preguntas, sobre los temas tratados en el programa de capacitación.

La capacitación se evaluará con una evaluación antes, durante y al final de la capacitación, con el fin de obtener resultados del crecimiento de conocimiento por parte de los empleados

Tabla 40
Propuesta de inversión en capacitación para las MIPyMES del sector de confecciones

Recurso	Problema	Propuesta	Estrategia
Material y Equipos	Poca información estadística sobre la inversión de las MIPyMES del sector de confecciones.	Establecer un cuadro de jerarquización de la inversión en capacitación por cada proceso y monto invertido, abrir la información al público para investigaciones futuras.	Jerarquización de procesos.

Tabla 41
Propuesta de inversión en capacitación y productividad laboral

Recurso	Problema	Propuesta	Estrategia
Material y Equipos , Recurso humano	Inadecuada inversión en procesos capacitación, con relación a la productividad laboral de las MIPyMES del sector de confecciones	Es recomendable que toda MIPyME del sector de confecciones realice un informe final sobre cómo fue la productividad laboral y su inversión en	Jerarquización de procesos.

		procesos de capacitación en el último periodo, con el fin de realizar un análisis y comparar, si en realidad dicha productividad se verá afectada por una buena o mala inversión	
--	--	--	--

Propuesta por etapas del proceso de capacitación

1.- Detección de necesidades

Recurso	Problema	Propuesta	Estrategia
Humano y Equipos	Escaso y nulo diagnóstico de necesidades de capacitación	Mejorar el proceso de diagnóstico de las necesidades a través de la observación de la conducta del personal en el trabajo sin necesidad de entrar en gastos consiste en comparar el desempeño de una persona con los estándares establecidos para ese puesto, lo que permitirá conocer las áreas en las que se debe capacitar.	Evaluación de desempeño

2.- Planificación

Recurso	Problema	Propuesta	Estrategia
Humano	Escasa planificación de programas de capacitación.	Se propone realizar alianzas estratégicas entre los dueños de las MIPyMES del sector de confecciones mediante alianzas que les permita firmar un contrato con un proveedor de capacitación y entrenamientos por una cuota fija mensual.	Realización de Alianzas Estratégicas
Humano y Material		Establecer una estructura de formación formal con anticipación y planear la inversión con tiempo para poder negociar los mejores precios	Planificación de inversión
Equipos		Construir una base de datos o red interna de conocimientos que el personal pueda consultar y aprender de la información recabada.	Socialización de conocimiento

3. Ejecución

Recurso	Problema	Propuesta	Estrategia
Equipo y Material	Desconociendo sobre la ejecución del programa	La capacitación será ejecutada dentro de las instalaciones de la empresa y será dirigida por un representante preparado de cada área.	Experiencias de trabajo
		Mejorar la motivación del personal, brindando una participación más activa en la solución de conflictos de trabajo.	Intervención en toma de decisiones.

4.- Evaluación

Recurso	Problema	Propuesta	Estrategia
Equipos	Inexistencia de métodos de evaluación	Evaluar el conocimiento de los empleados de las MIPyMES del sector de confecciones a través de un cuestionario de preguntas en los tres niveles: antes, durante y después de la capacitación.	Implementación de métodos de método de evaluación.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusión

Los propietarios de las MIPyMES del sector de confecciones de la provincia de Pichincha en especial de los cantones Quito y Rumiñahui, así como los gerentes y/o representantes de las mismas, que el 40,38% de las empresas no consideran realizar inversiones en procesos de capacitación y el 35,02% en procesos de motivación, y si llegan a capacitar a su personal las MIPyMES del sector de confecciones no toma en cuenta el proceso correspondiente de capacitación y solo lo lleva a cabo de manera superficial, por el mismo motivo que su desempeño y productividad al final no resulta ser tan efectiva.

En la mayoría de las MIPyMES del sector de confecciones en el último período respecto al año 2016 el horario normal de ocho horas diarias establecidas en el código de trabajo por lo regular no es suficiente para cumplir con la producción requerida puesto que la productividad de los empleados no es adecuada y se ven obligados a extender su horario normal de trabajo.

El 60,88% de los propietarios y representantes en general considera que al realizar inversiones en procesos de capacitación y el 48,90% en procesos de motivación, ayudarían a mejorar la productividad laboral, y el crecimiento profesional de sus empleados, dando más valor al trabajo del talento humano.

Se concluye que 62,46% de las MIPyMES observan que el desconocimiento del talento humano afecta de manera significativa al trabajo y la producción que normalmente se podría realizar en las MIPyMES del sector de confecciones, pues sin conocimiento nada sería posible.

La capacitación se la debe considerar como importante dentro de las MIPyMES del sector de confección ya que ayuda a los empleados con la actualización, con el objetivo de reforzar habilidades y destrezas para mejorar la eficiencia del trabajo y la vez crea un ambiente de armonía y paz, trabajo en equipo, y calidad de los productos que ofrecen a sus clientes.

6.2 Recomendación

Recomendamos a las MIPyMES del sector de confecciones brindarles a sus empleados incentivos o recompensas con la condición de que su trabajo y desempeño laboral aporten de manera significativa a los objetivos y metas la empresa.

Realizar mensual o semestralmente una reserva de capital mejorando así su capacidad financiera para una inversión pre-establecida en procesos de capacitación y motivación que permitan obtener los resultados esperados, a través de un análisis previo de las necesidades de capacitación del talento humano.

Se recomienda a las MIPyMES del sector de confecciones capacitar y motivar de manera más continua al talento humano de su organización, ya que en su mayoría lo realizan de forma anual, de esta manera puede designar mayores responsabilidades al momento de tomar decisiones que tengan estrecha relación con la empresa.

Aplicar los procesos de capacitación (detección de necesidades, planificación, ejecución y evaluación) y motivación (estimulo, necesidad, conducta, resultados, satisfacción) en las MIPyMES sin excluir ninguno, con el motivo de que se cumplan con los objetivos y metas planteadas.

Considerar la propuesta planteada en esta investigación que podría ayudar al incremento de la productividad laboral de las MIPyMES, logrando que sus empleados puedan adquirir nuevos conocimientos, aporten en la toma de decisiones, y se mantengan motivados para su correcto desempeño laboral.

Referencia

- Diccionario ABC. (2015). Recuperado el 28 de Febrero de 2017, de <http://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php>
- Abdala, E. (2009). La evaluación de los programas de capacitación laboral para jóvenes en Sudamérica. *Papeles de población*, 11-82.
- Acevedo, M. (2012). Teoría del capital humano, una mirada desde la experiencia laboral. Universidad EAFIT.
- Aguirre, P. (1995). Capacitación de personal. Monterrey: Editorial Tesis.
- Ahumada, Í. (1987). La productividad laboral en la industria manufacturera. Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- AITE, R (2015). Asociación de industrias textiles del Ecuador . Recuperado el 10 de Febrero de 2017, de <http://www.aite.com.ec/>
- Alles, T (2006). Dirección estratégica de los recursos humanos. Buenos Aires: Granica
- Altamirano, M. (2015). La exportación es clave este año . *Lideres*, 4.
- Alvares, R. (05 de 01 de 2016). Empleados contentos, empresarios mas ricos. Recuperado el 30 de 11 de 2016, de https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiGmcuEydHQAhVG6CYKHWrkCkQFggZMAA&url=http%3A%2F%2Felpais.com%2Felpais%2F2016%2F01%2F04%2Feps%2F1451912303_818493.html&usg=AFQjCNEC_qV2r9zOglcH0dmes7RizPfOMg&bvm=
- Amaro, R. (1990). Administración de Personal. Mexico: Limusa.
- Aquino, K., Allen, D. G., Vardaman, J. M., Gaertne, S., Lee, M., & Griffeth, R. W. (1997). Structural Validity and Generalisability of a Referent Cognitions Model of Turnover Intentions. *Applied Psychology*.
- Araque, W. (2015). El sector de las MIPyMES está en pleno crecimiento. *Lideres*, 6.

- Arcos, E. (2015). Impacto de la eliminación de la tercerización y los resultados en la capacitación laboral en el Ecuador . FLACSO.
- Arrieta, C., & Navarro, C. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en psicología*, 67-90.
- Ascencio, E., & Navarro, J. (2015). Importancia de la capacitación y el desarrollo del talento humano en el Ecuador. *Talento Humano y Educacion*.
- Ausubel, D. (1983). *Teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel*. Mexico: Trillas.
- Ávalos, A., & Murillo, V. (2013). La necesidad de capacitación en planes de negocio en las microempresas de la zona de occidente de Costa Rica . *Revista Electrónica de las Sedes Regionales* , 56-80.
- Bedodo, & Giglio. (2008). Motivación y satisfacción laboral en centros de enseñanza. 20-23.
- Bell, F. (2001). *Capacitacion y desempeño laboral*.
- Bermeo, T. (2016). El entrenamiento y el desempeño laboral en el area administrativa de Gobierno Autonomo Descentralizado de la provincia de Cotopaxi. 100-120.
- Boada, Grau, Vallejo, & Agulló. (2004). el absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*.
- Briones, G. (2000). *Metodologia de la investigacion cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogota.
- Broeck, V. D., Witte, D., Neyrinck, Lens, & Vansteenkiste. (2009). Teoría de la Autodeterminación para Promover el Crecimiento Personal en el ámbito laboral. 215-240.
- Calderon, H. (1995). *Manual para la administración del procesos de capacitación* . Mexico: Limusa.

- Cañamero, R. (2016). America learning media. Recuperado el 21 de Enero de 2017, de <http://www.americlearningmedia.com/edicion-019/221-investigacion/3174-roi-retorno-de-la-inversion-en-capitacion>
- Castro, J. (2013). Análisis de indicadores financieros del sector manufacturero del cuero y marroquinería. Analysis of financial indicators from leather and leather goods industry, 10-12.
- Celis, C. (2014). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral.
- CEPAL. (12 de 31 de 2016). COMISIÓN ECONOMICA PARA AMERICA
CEPAL. Recuperado el 14 de 01 de 2017, de Micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyME): <http://www.cepal.org/es/temas/pymes>
- Cequea, M., Monroy, C., & Bottini, M. (2010). Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones. 242-252.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. Innovar, 7-32.
- Chiavenato, I. (2012). Gestion del talento humano. Mexico: MCgraw-hil.
- CICAP. (2017). Motivación y desempeño laboral: Encuentro de las metas personales y organizacionales. Articulos Blogs.
- Cisneros, L. (2011). Administración de PYMES. Mexico: Pearson.
- Contreras, A. (2014). Capacitación laboral en tiempos modernos.
- COPCI. (2010). Codigo organico de la produccion, comercio e inversiones,.
- Coulter, M. (2005). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras.
- Davila, C. (2014). Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos.
- Definista. (2014). Recuperado el 12 de Febrero de 2017, de <http://conceptodefinicion.de/inversion/>

- Del Río, E. (2017). Conceptos Modernos de Productividad laboral. Recuperado el 8 de Marzo de 2017, de <http://www.geocities.com/Eureka/Office/4595/cmproductiv.html>.
- Delgado, N., Campos, I., & Galvis, E. (2009). Necesidades de entrenamiento del personal basado en el enfoque de competencias. *Revista Venezolana de gerencia*, 14-46.
- Dessler, G. (2012). *Administracion de recursos humanos, enfoque latinoamericano*. Mexico: pearson.
- Druker, Miles, & Snow. (2000). *organizational strategy, structure and process*. New york: Mc-GrawnHill.
- Duane, & Hoskisson, R. (2008). *Administración estratégica: competitividad y globalización, conceptos y casos*. Thomson.
- Ecuador. (2008). *Contitucion de la Republica del Ecuador*.
- Eduardo, A. (2017). DEFINICIÓN ABC. Recuperado el 10 de Enero de 2017, de <http://definicion.mx/proceso/>
- Enciso, C., & Villamizar, E. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional. *Suma de Negocios*, 39-48.
- Espinoza, M. a. (01 de 01 de 2017). Propuestas de un plan de incentivos tras la aplicación de una evaluación de desempeño a los empleados de los departamentos de ventas y entrega de Corporación Azende. Recuperado el 20 de 04 de 2017, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6816>
- Estrada, D. (2016). *Innovacion y competitividad en las microempresas (PYMES)*. Repositorio ESPE, 89.
- Exterios, M. d. (2013). *Proecuador*. Recuperado el 30 de 11 de 2016, de <http://www.proecuador.gob.ec/>

- Farías, G., Pedraza, N., & Lavín, J. (2012). Gestión de un programa de capacitación en línea para el desarrollo de habilidades y capacidades TIC en profesores de negocios. *Revista electrónica de investigación educativa*, 45-61.
- Fernández, E. (2015). La motivación como factor estratégico para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo. Bachelor.
- FLASCO . (11 de 08 de 2013). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Recuperado el 19 de 01 de 2017, de Estudios industriales de la micro: <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/52085.pdf>
- Franco, C. (2010). La capacitación, una inversión necesaria y estratégica. *Tendencias Estratégicas*.
- Gaitan, P. (2016). El proceso de capacitación personal en la organización. *Revista Clepsidra*, 25-34.
- Galvan, L. (2011). Es capital humano la clave para atraer inversiones. 80-98.
- Galvez, J. (18 de 04 de 2012). La teoria de locke de la fijación de metas . Recuperado el 30 de 11 de 2016, de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28840/1/Romero%20Reyes.pdf>
- Garay, M. (1996). Artículo productividad laboral disponible en internet . Recuperado el 8 de Marzo de 2017, de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industrialatina/211.htm>
- Garza, & Abreu. (2008). impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. *Daena*.
- Gómez, N. (2014). Es la gestion del talento humano un factor de competitividad en las Pymes. *Unimar*, 2-26.
- Gullen, & Pedro. (2012). Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. *Sistemas de competencia labora*, 36.
- Gutman, N. (2011). Cómo medir los resultados de una capacitación. *Materiabiz*.

- Guzmán, G., Martínez, M., & Hernández, O. (2011). El impacto de los procesos de producción en el rendimiento de la pyme manufacturera de México. *Productividad laboral*, 21-30.
- Guzmán, J., Cortes, M., & Figueiredo, C. (2008). La Capacitación Corporativa con Base en la Web en Brasil: Una Investigación Exploratoria Multicaso. *Revista Latinoamericana y del Caribe de la asociación de sistemas de Información*, 57-59.
- Hashim, M., & Hameed, F. (2015). Human resource management in 21st century. *Academic Research in Business and Social Sciences*, 44.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc-Graw Hill.
- Hernández, R., González, O., & Bonilla, E. (2015). Productividad y crecimiento del empleo a través de la promoción de competencias. *Ciencia Administrativa*.
- Huberman, S. (1999). *Como se forman los capacitadores. El arte de la profesion* .
- INEC . (31 de 12 de 2015). Directorio de Empresas . Recuperado el 10 de 01 de 2017, de http://produccion.ecuadorencifras.gob.ec/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=empresas_test.qvw&host=QVS%40virtualqv&anonymous=true
- INEC, I. N. (2010). *Censo Nacional Economico*.
- Ivanchevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc-Graw Hill.
- Kirkpatrick, D. (2007). *Evaluación de acciones formativas, los cuatro niveles*. Barcelona: Gestion 2000.
- Labarca, G. (2013). *Formación para el trabajo, entrenamiento y capacitación con participación de empresas en la República Dominicana*. *Ciencias Administrativas*, 70-90.

- Lagarda, & Urquidy. (2007). Capital humano y productividad en microempresas. *Investigación Económica*, 80-110.
- Llisterri, J. (2015). Educación técnica y formación profesional en América Latina: El reto de la productividad. *Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva*.
- Lopez, M. (2010). propuesta del modelo antropológico de la motivación. *Estudios sobre educacion*.
- Luthans, F., & Stajkavic. (2001). Differential effects of incentive motivators on work performance. *cademy of management journal*, 580-582.
- Mantilla, F. (2015). Técnicas de muestreo un enfoque a la investigación de mercados. Quito.
- Martínez, M., & Hernández, O. (2011). El impacto de los procesos de producción en el rendimiento de la pyme manufacturera de México: un estudio empírico. *TEC EMPRESARIAL*, 21-30.
- Mary. (2012). Grandes Empresarios. Obtenido de <http://empresariomillonario.blogspot.com/2012/09/la-motivacion-hacia-su-equipo-de.html>
- Mas, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 25-36.
- Maslow. (1943). *Teorías Jerarquía de las Necesidades*.
- Maté, García, & Domingo. (2007). Crecimiento de la productividad de la Pyme industrial española. Efectos espaciales: Un factor determinante del crecimiento de la productividad laboral de la PYMES de la industria Española, pag 32-43.
- Matta, M. (2010). Impacto de la capacitacion en los niveles de satisfaccion laboral, aprendizaje y desempeño. 102-109.

- MCPEC. (2011). Ministerio Coordinador de Producción Empleo y Competitividad. Recuperado el 13 de Febrero de 2017, de http://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/ACUERDO_MCPEC-2011-059-_ORGANICO_FUNCIONAL.pdf
- Mercado, H., & Fontalvo, T. (2011). Análisis comparativo entre las cadenas productivas del sector. *Revista chilena de ingeniería*, 429-441.
- Mertens, L. (2008). La medición de la productividad como referente de la formación-capacitación. Una propuesta metodológica. Ejemplar dedicado a: *Productividad y formación*, 71-99.
- Mesonero, M. (2016). *Trabajador feliz, empleado productivo*. Dedalo Comunicacion.
- Molina, O. (2016). Diagnóstico de necesidades de capacitación del personal.
- Monday, & Noe. (1997). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Prentice-Hal.
- Navarro, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad.
- Ordaz. (2000). La importancia de la detección de necesidades en un programa de capacitación en una empresa de servicios. Tamaulipas.
- Ortega, B. (2010). Capital humano, desajuste educativo y productividad del trabajo. *Dirección de la Empresas*, 79-100.
- Ospina, E. (2015). Capital humano, una vision desde la teoria critica. *Revista Cadernos*, 9-17.
- Paqui, S. (2011). *Apertura y productividad laboral en el Ecuador*. UTPL.
- Parra, C., & Rodríguez. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Rev.investig.desarro.innov*, 131-143.
- Paz. (2015). 1.1.1 seguridad e higiene laboral: estrategia de la productividad organizacional en empresas de construcción.

- Phillips, J. (2003). Evaluacion de impacto de la capacitación; propuesta para la gran empresa. Return on Investment in Training and Performance Improvement.
- Portilla, C. (2015). Efectos economicos del mercado cambiario en el sector de la confeccion de prendas de vestir. REvista DECS.
- Pozo, P. (1997). Formación y desarrollo del capital humano en las empresas.
- Pulgarin, C. (1996). El reto de las empresas en la actualidad es capacitar a su personal para convertir este punto en una ventaja competitiva.
- Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinantes del Clima Laboral en Chile. Revista Abante.
- Ramírez, G. (2017). Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia. Revista Derecho, 78.
- Ramirez, M. (2006). Los programas de incentivos en las organizaciones. 404.
- Reeve. (1994). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teorica. 177-1779.
- Reyes, M. (2010). las necesidades de capacitación en las MIPYMES de Mexicali. 30-45.
- Reyna, M. (2009). características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas.
- Reza, J. (2005). Como diagnosticar las necesidades de capacitación. Madrid: Panorama.
- Rivaud. (1848). odisea2008. Recuperado el 23 de Enero de 2017, de <http://www.odisea2008.com/2010/07/las-corporaciones-de-oficios-en-la-edad.html>
- Robbins, S. (2005). Administración. Mexico: pearson Educacion.
- Rodriguez, J. (1999). El factor humano en la empresa. España: Deusto.

- Rodriguez, M. e. (2014). Gestión del Talento Humano en las PYMES. Revista Publicando , 448.
- Roussel, P. (2000). La motivación conceptos y teorías. Revista de Toulouse.
- Serrano, S. (2007). Plan de capacitacion continua de motivacion personal. 20-30.
- Servitje, L. (2008). Mayor capacitación, Mayor productividad. Union Social de Empresarios.
- Solimano, A. (1990). Inversión privada y ajuste macroeconomico.
- SRI. (2015). Servicio de rentas Internas.
- Stillman, F. (2010). Capacity building and human resource development for tobacco control in Latin America. Salud pública México, 340-346.
- Suarez, F. (2015). challenges and considerations on the new labor market. 121-132.
- Toro. (1998). Cuestionario de motivación para el trabajo CMT. Innovar.
- Torrecilla, O. (2012). Clima organizacional y su relacion con la productividad laboral. Ejemplar Produccion, 60- 67.
- Torres, J. (2000). Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio. División de Ciencias Administrativas, 77-87.
- Urzúa, S., & Puentes, E. (2010). Impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral. La evidencia del impacto de los programas de capacitación, 24.
- Vaca, S., & León, A. (2012). El Clima Laboral y su relación con el Liderazgo y Motivación en la Empresa Carrocera Metálicas PAPER`S.
- Valenzuela, M. (2014). Ambiente laboral, aprendizaje y competitividad en la pequeña empresa. Revista Internacional de Finanzas.
- Valladares. (2009). Misión, Visión y Objetivos Empresariales. Obtenido de https://issuu.com/cvalladaresg/docs/m2_s5_mision_vision_objetivos

- Vargas, G. (2013). Empresas usan la capacitación como herramienta para retener talento. *Negocios*.
- Vidas, S. (2008). Capacitación, Conocimiento y Competitividad de las MIPyMES Formales Costarricenses. *TEC, empresarial* , 27.
- Vidas, S. (2008). Capacitación, Conocimiento y Competitividad de las MIPyMES Formales Costarricenses. *TEC, Empresarial*, 27.
- Werther, W. (2007). *Administración de personal y de Recursos humanos*. 241.
- Wikipedia. (2016). Recuperado el 28 de Febrero de 2017, de <https://es.wikipedia.org/wiki/Motivación>
- Zenteno, A., & Duran, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral. *Innovar*, 119-136.

Anexo A

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

DATOS TÉCNICOS:

Género: Femenino () Masculino ()
 Estado Civil: Soltero () Casado () Divorciado () Unión Libre ()
 Ocupación:
 Nombre de la Empresa:
 Fecha:

Instrucciones lea cuidadosamente las preguntas y elija la frecuencia con la que se identifica. Marque con una "X" la opción que corresponda

Nunca	Casi Nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5
Ninguna vez	Pocas veces en 3 años	Pocas veces en 2 años	Pocas veces al años	Todos los meses

CAPACITACION	Nunca	Casi Nunca	Regularmente	Casi Siempre	Siempre
1. La empresa invierte en capacitación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.	1	2	3	4	5
2. Antes de iniciar las actividades de capacitación, se realiza un programa de detección de necesidades.	1	2	3	4	5
3. Las capacitaciones que se imparten en la empresa son suficientes para el correcto desempeño laboral de los empleados.	1	2	3	4	5
4. La capacitación que se implementa en la empresa mejora la toma de decisiones de los empleados.	1	2	3	4	5
5. Cree Ud. que al implementar nuevos procesos de capacitación (analizar, planear, hacer, evaluación y control) en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN					
6. La empresa invierte en procesos de motivación para el eficiente desempeño laboral de sus empleados.	1	2	3	4	5
7. La empresa satisface los deseos y necesidades de material que tiene los trabajadores a la hora de trabajar.	1	2	3	4	5
8. La empresa otorga incentivos económicos cuando su personal realiza su labor eficientemente.	1	2	3	4	5
9. La empresa brinda a sus empleados mayores responsabilidades con el fin de obtener superación profesional	1	2	3	4	5
10. Creed Ud. que al invertir en nuevos procesos de motivación (estimulo, necesidad, conducta, resultados, satisfacción) en la empresa mejoraría el desempeño laboral de los empleados.	1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD LABORAL					
11. En el último período la jornada laboral de ocho horas ha sido suficiente para cumplir con la producción requerida.	1	2	3	4	5
12. Los problemas de desconocimiento del personal limitan el tipo o la cantidad de trabajo que podrían realizar en la empresa.	1	2	3	4	5
13. Las capacitaciones que brinda la empresa ayuda a los trabajadores a obtener recompensas y una productividad laboral eficiente.	1	2	3	4	5
14. Los recursos (tiempo, material, humano, financiero) que se invierte para realizar el trabajo son suficientes.	1	2	3	4	5
15. Cree Ud. que al invertir en programas de capacitación y motivación mejoraría la productividad laboral y el rendimiento empresarial.	1	2	3	4	5

Anexo B



CONSENTIMIENTO INFORMADO

"LA INVERSIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DURANTE EL AÑO 2016 DE LAS MIPYMEDEL SECTOR DE CONFECCIONES EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA"

Como estudiantes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, estamos realizando un proyecto de investigación sobre "LA INVERSIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DURANTE EL AÑO 2016 DE LAS MIPYMEDEL SECTOR DE CONFECCIONES EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA" como requisito para obtener el título de ingeniería Comercial mismo que requiere de aplicación de encuestas que van dirigidas a los directivos de las MIPYMES de confecciones de la provincia de Pichincha, los cantones Quito y Rumiñahui.

Solicito a usted señor Director su autorización para proceder a realizar las encuestas a los representantes de las MIPYMES los mismos que voluntariamente podrán participar en este estudio. El estudio consiste en es investigar si la inversión en los procesos capacitación y motivación influyen en la productividad laboral de las MIPYMES del sector de confecciones ubicadas en los cantones de Quito y Rumiñahui

El proceso será estrictamente confidencial y el nombre no será utilizado. La participación o no participación en el estudio no afectará de ninguna manera a la imagen corporativa y de ninguna otra forma de las MIPYMES.

La participación es voluntaria, por lo que los directivos de las empresas tienen el derecho de retirar el consentimiento para la participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo y los beneficios que recibirían las MIPYMES se verán reflejadas en las propuestas que de considerarla eficaz se puede hacer uso de la misma.

No recibirá ninguna compensación por participar. Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta estarán disponibles en la biblioteca de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE si así desea solicitarlos. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar con los investigadores la señorita Ñacata Evelyn, el señor Sebastián Moreno al email ernacata@edu.espe.ec y al email jmoreno@edu.espe.ec respectivamente o con mi director(a) de investigación Ing. Marcelo Obando al email: mpobando@espe.edu.ec

Una vez revisada el informe de confidencialidad Yo, Mgs. Marcelo Patricio Obando Changan portador de la cédula de ciudadanía N° 0400882890 Director del proyecto de investigación "LA INVERSIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DURANTE EL AÑO 2016 DE LAS MIPYMEDEL SECTOR DE CONFECCIONES EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA" previa a la obtención de título de



Ingenieros comerciales de los estudiantes egresados de la carrera de Ingeniería Comercial la señorita Ñacata Oña Evelyn Rossana con cédula de ciudadanía N° 172173114-7, el señor Juan Sebastián Moreno Álvarez con cédula de identidad N° 171793174-3 una vez que he leído el procedimiento descrito arriba y los investigadores me han realizado las correcciones de la encuesta necesarios y han contestado mis preguntas autorizo y doy mi consentimiento para que los investigadores se dispongan a realizar la aplicación de la encuesta

Atentamente,

Ing. Marcelo Patricio Obando Changuan
Director de Proyecto de Investigación
C.C.: 0400882890

Nombre: Moreno Álvarez Juan Sebastián
Celular: 0984096993
Correo: jsmoreno@espe.edu.ec

Nombre: Ñacata Oña Evelyn Rossana
Celular: 0995593143
Correo: emacata@espe.edu.ec