



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

TEMA:

**Análisis de la influencia del capital humano para la
competitividad de las pymes en el sector manufacturero de la
ciudad de Guayaquil**

AUTORES:

**Garzón Baroja, Ivonne Estefanía
San Lucas Briones, Kerly Gianella**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

TUTOR:

**Lcda. Cedeño Alcívar, Gioconda Auxiliadora Mgs.
Guayaquil, Ecuador**

18 de marzo del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Garzón Baroja Ivonne Estefanía y San Lucas Briones Kerly Gianella**, como requerimiento para la obtención del título de **Ingeniería En Gestión Empresarial Internacional**.

TUTORA

f. _____
Lcda. Cedeño Alcívar Gioconda Auxiliadora, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Ing. Gabriela Elizabeth Hurtado Cevallos, Mgs

Guayaquil, a los 18 días del mes de marzo del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Garzón Baroja Ivonne Estefanía**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis de la influencia del capital humano para la competitividad de las pymes en el sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Ingeniería en Gestión Empresarial Internacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 18 días del mes de marzo del 2019

LA AUTORA

f. _____
Garzón Baroja Ivonne Estefanía



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **San Lucas Briones Kerly Gianella**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis de la influencia del capital humano para la competitividad de las pymes en el sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 18 días del mes de marzo del año 2019

LA AUTORA

f. _____
San Lucas Briones Kerly Gianella



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Garzón Baroja Ivonne Estefanía**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de la influencia del capital humano para la competitividad de las pymes en el sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 18 días de marzo del año 2019

LA AUTORA:

f. _____
Garzón Baroja Ivonne Estefanía



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

AUTORIZACIÓN

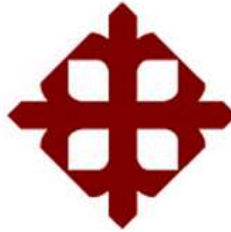
Yo, **San Lucas Briones Kerly Gianella**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de la influencia del capital humano para la competitividad de las pymes en el sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 18 días de marzo del año 2019

LA AUTORA:

f. _____
San Lucas Briones Kerly Gianella



UNIVERSIDAD CATÓLICA

DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

REPORTE DE URKUND

URKUND

Documento: GARCÍA BARRERA, JORGE ESTEFANA Y SAN LUCAS BRIONES, KERRY GUANEA (1).docx (14758113)

Presentado por: kerryganea03@outlook.com

Recibido: gabriela.hurtado_smg@analisis.arkund.com

Mensaje: Mensaje al proveedor de servicios

Lista de fuentes: Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	GARCIA BARRERA, JORGE ESTEFANA Y SAN LUCAS BRIONES (1).docx
Fuentes alternativas	GARCIA BARRERA, JORGE ESTEFANA Y SAN LUCAS BRIONES (1).docx
	GARCIA BARRERA, JORGE ESTEFANA Y SAN LUCAS BRIONES (1).docx

100% + I. Activo Archivo de registro Urkund: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil... 100%

Similitud entre los competidores existentes Nuevos competidores Proveedores Sustitutos Clientes

Apoyo consultor Banco de ideas Buenas Prácticas Material de aprendizaje Auto-evaluación Análisis de la situación Sistema de Gestión de la Innovación Plan de Acción Seguimiento Auto-evaluación

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

TEMA: Análisis de la influencia del capital humano en las pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil

AUTOR (ES): García Barrera, Jorge Estefana San Lucas Briones, Kerry Guanea

AGRADECIMIENTO

En este espacio del trabajo investigativo, quiero expresar mi mayor agradecimiento a Dios por permitir que cada etapa de mi vida de estudiante termine con éxito, por las bendiciones que hemos tenido como familia. A mis padres que han sabido ser pilar fundamental en mi vida, en todos los aspectos; a ciertas libertades que me han permitido tener para ver el mundo como realmente es, pero siempre recordándome la importancia de la preparación académica, como también inculcando valores para ponerlos en práctica en todo momento. Estaré agradecida toda mi vida por cada detalle que han tenido conmigo.

Agradezco también a mi familia, abuelos, tíos, que de alguna manera han sido inspiradores para que continúe con esta ardua carrera estudiantil.

Asimismo, quiero agradecer a mis amigos y futuros colegas que me han brindado su ayuda de manera desinteresada con cualquier dificultad que se me haya presentado. Por cada consejo en su debido momento, por escucharme cuando lo necesitaba. A ellos muchas gracias por su paciencia y comprensión.

Por último, quiero gratificar también a mi tutora guía por su trabajo, a los maestros que ha sabido infundir su conocimiento a cada estudiante, como también a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por las oportunidades que brindan y al enriquecimiento de formación otorgado.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a todos aquellos que creyeron en mí, a Dios en primer lugar, a mis padres por estar conmigo en momentos importantes mostrando su amor, apoyo y paciencia para cada meta que me impongo y por confiar plenamente en mi palabra. Gracias por no permitirme rendir ante cualquier adversidad que creí ya no poder lidiar. También dedico este trabajo a mis abuelos que con sus consejos han estado presentes en toda circunstancia dándome aliento con mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar a los docentes que han sido parte fundamental para mis futuros planes como profesional y amigos que me regalaron risas en momentos donde más lo necesitaba. Gracias futuros colegas por cada consejo y locura que vivimos en esta vida universitaria.

AGRADECIMIENTO

Comienzo agradeciendo a Dios por guiarme y protegerme en todo momento, por brindarme sabiduría, paciencia y perseverancia a lo largo de mi carrera universitaria.

A mis padres Raúl San Lucas y Kerly Briones que quienes con sus consejos fueron el motor de arranque y mi constante motivación. Gracias por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, por su amor, trabajo, todos mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este.

A mi hermano por ser mi mejor amigo, compartir mis éxitos y derrotas, por acompañarme en estos años viviendo lejos de casa y siempre estar para mí con una palabra de aliento.

A todas aquellas personas que estuvieron presentes en la realización de esta meta, de este sueño que es tan importante para mí, entre ellas a Yasmin Hernández, una persona muy especial a quien considero parte de mi familia, por ser mi apoyo incondicional, demostrarme su cariño y estar conmigo a pesar de la distancia.

A mis amigos y futuros colegas con los que compartí dentro y fuera de las aulas, a mis amigas del colegio, quienes se convirtieron en parte de mi vida, por sus consejos, por extender su mano en los momentos difíciles, por el cariño brindado cada día, siempre las llevo en mi corazón.

Un agradecimiento muy especial a mi amiga Erika López, por apoyarme, motivarme y tenerme paciencia, gracias por ser una verdadera amiga, por estar conmigo en los buenos y malos momentos siempre dispuesta a ayudarme en lo que necesito.

Por último, pero no menos importante, a todos aquellos docentes que formaron parte de esta etapa, mi eterno agradecimiento por aportar con sus conocimientos a lo largo de nuestra preparación profesional y a mi tutora por su guía y orientación profesional en la elaboración de este trabajo de titulación.

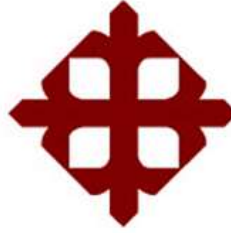
Kerly Gianella San Lucas Briones.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a todas las personas que depositaron su confianza en mí y contribuyeron con un granito de arena para culminar con éxito esta meta propuesta.

Gracias Dios por darme fortaleza y persistencia para culminar esta meta. Entrego el fruto de mi esfuerzo y dedicación a mi madre por ser mi mejor amiga, por convertirme en la mujer que soy gracias a sus consejos, por confianza, por velar por mis sueños, por su eterno amor, por no dejarme rendir. A mi padre por apoyar mis decisiones, por darme la oportunidad de estudiar en otra ciudad, por forjar mi carácter y enseñarme que soy más fuerte de lo que pienso. Asimismo, a mi hermano por motivarme cada día mostrándome que soy capaz de lograr todo lo que me propongo. Todo lo que soy se los debo a ustedes. Finalmente, quiero dedicarles este trabajo a mis abuelitos, mis ángeles del cielo que siempre me cuidan y protegen.

Kerly Gianella San Lucas Briones.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Ing. Gabriela Elizabeth Hurtado Cevallos, Mgs
DIRECTORA DE CARRERA

Ing. Patricia Denise Baños Mora Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA

Ing. Julio Ricardo Villacrés Roca, Ms.C.
OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

CALIFICACIÓN

GARZÓN BAROJA IVONNE ESTEFANÍA

SAN LUCAS BRIONES KERLY GIANELLA

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	2
Formulación del problema	4
Contextualización del problema	5
Antecedentes	7
Justificación.....	8
OBJETIVOS.....	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
CAPITULO I.....	11
1.1. Marco Teórico.....	11
Pymes en Latinoamérica	11
Definición de Pymes	12
Competitividad empresarial	15
Ventaja Competitiva.....	16
Teoría del capital humano.	18
Capital Humano	19
Gestión del conocimiento y los Recursos Humanos.....	21
La Innovación	22
Uso de la tecnología	23
1.2 Marco Referencial.....	24
1.2.1 Influencia del capital humano en las pymes de Colombia.....	24

1.2.2	Influencia del capital humano en las pymes de Argentina.....	28
1.3	Marco Legal	31
1.4	Metodología	34
1.4.1	Tipo de investigación.....	34
1.4.2	Alcance y limitaciones	37
1.4.3	Población y muestra.....	39
1.4.4	Hipótesis	40
1.4.5	Preguntas de investigación	40
1.4.6	Variables	40
CAPITULO II: SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PYMES MANUFACTURERAS EN RELACIÓN A LA COMPETITIVIDAD DE SU CAPITAL HUMANO		42
2.1	Pymes de Guayaquil.....	42
2.2	Antecedentes de pymes manufactureras.....	45
2.3	Tipo de pymes manufactureras y sus características	48
2.4	Situación actual	50
CAPITULO III: Análisis de la influencia del capital humano en la competitividad de las pymes mediante el modelo estadístico de tabla de contingencia.....		52
3.1	Factores determinantes del éxito competitivo en la PYME.....	52
3.2	Factores competitivos internos y externe las pymes	53
3.3	Estructuración de las encuestas tabuladas	54
3.4	Modelo Estadístico Tabla De Contingencia.....	65
CAPITULO IV: PROPUESTA PARA MEJORAR EL NIVEL DE COMPETITIVIDAD DEL CAPITAL HUMANO EN LAS PYMES.....		75

4.1 Mecanismos para incrementar la innovación	76
4.1.1 Modelo de gestión de la innovación Entertain	76
4.1.2 Plataforma de Marketing Kolau.....	78
4.2 Mecanismos para optimizar la tecnología	79
4.2.1 Implementación de Sistemas ERP en las pymes manufacturera	79
4.3 Capacitaciones	80
4.3.1 Capacitaciones Gratuitas.....	80
4.3.2 Feedback	81
4.3.3 Vinculo de colaboración entre empresa- universidad.	81
4.4 Alianzas estratégicas	82
4.4.1 Estrategia de <i>Co-branding</i>	83
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIAS	88
GLOSARIO	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Número de empresas de acuerdo a su tamaño</i>	8
Tabla 2. Proporción de empresas por su tamaño.....	11
Tabla 3. Clasificación de las Pymes de acuerdo a su tamaño e ingresos ...	13
Tabla 4. Índice de producción de la industria manufacturera y sus variaciones.....	13
Tabla 5. Parámetros de la Ley 905 del 2004.....	25
Tabla 6. Agencias pertenecientes al sector manufacturero.....	39
Tabla 7. Número de empresas, por actividad económica al cierre del 2017	43
Tabla 8 Evolución de sectores en la participación de economía del país....	47
Tabla 9. Descripción de código CIIU a dos dígitos del Sector Manufacturero	48
Tabla 10. Principales debilidades de las Pymes.....	51
Tabla 11. <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	61
Tabla 12. Prueba de Chi-cuadrado.....	62
Tabla 13. Tabulación cruzada	66
Tabla 14. Pruebas de chi-cuadrado.....	67
Tabla 15. Tabulación cruzada	67
Tabla 16. Pruebas de chi-cuadrado.....	68
Tabla 17. Tabulación cruzada	69
Tabla 18. Pruebas de chi-cuadrado.....	70
Tabla 19. Tabulación cruzada	71
Tabla 20. Pruebas de chi-cuadrado.....	72

Tabla 21. Tabulación cruzada	73
Tabla 22. Pruebas de chi-cuadrado.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Evolución del número de empresas en el Ecuador.....	7
Figura 2 Composición de industria manufacturera.....	15
Figura 3 Cinco Fuerzas de Valor de acuerdo a Michael Porter.....	17
Figura 4. Localización de PYMEs pertenecientes al sector manufacturero.	40
Figura 5 Tipo de compañía: Sucursal extranjera	45
Figura 6 Tipo de compañía: Responsabilidad Limitada	45
Figura 7 Tiempo que las pymes manufactureras llevan operando.....	59
Figura 8 Tiempo que los encuestados llevan ejerciendo su cargo.....	60
Figura 9 Frecuencia con la que se realizan planes de capacitación	60
Figura 10 Influencia del capital humano en la rentabilidad	61
Figura 11 Factores que influyen en la competitividad	65

RESUMEN

El presente trabajo se profundiza en el análisis del capital humano y su influencia en la competitividad de las pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil como una guía para conocer el comportamiento de los empleados y su desempeño en este medio. Para esto, se debe estudiar su papel en la economía y cómo ayudan al desarrollo de una de las ciudades más importantes del país, jugando la innovación en los recursos de la empresa, un papel importante para alcanzar las metas establecidas y que puedan reflejarse cambios que benefician su accionar. Como muestra se consideró a 62 pymes manufactureras activas y registradas hasta la actualidad para la elaboración de encuestas estructuradas, de las cuales se obtuvieron resultados analizados a través del modelo estadístico de tabla de contingencia. Se tomó también como referencia estudios realizados a países con características culturales similares, investigaciones de fuentes oficiales y teorías referentes al tema. Los resultados reflejaron que la tecnología, innovación, competitividad, capital humano y capital intelectual contribuyen en la sostenibilidad de las empresas. Con estos insumos se plantearon propuestas direccionadas a incrementar la competitividad no solo de las pymes estudiadas en esta investigación, sino también a futuras empresas que se constituyan en el mercado de Guayaquil o en otras ciudades con características similares.

Palabras Claves:

Capital humano, ventaja competitiva, innovación, productividad, industria manufacturera, capital intelectual, tecnología.

ABSTRACT

The present work deepens in the analysis of the human capital and its influence in the competitiveness of the manufacturing SMEs in Guayaquil as a guide to know the behavior of the employees and their performance in this environment. For this, its role in the economy must be studied and how they help the development of one of the most important cities in the country, being innovation in the company's resources an important role to reach the established goals and that can reflect changes that benefit its action. As a sample, 62 manufacturing SMEs were considered for the elaboration of structured surveys, from which results analyzed through the statistical model of the contingency table were obtained. This research also took as reference studies conducted in countries that possess similar cultural characteristics, research from official sources and theories related to the subject. The results reflected that technology, innovation, competitiveness, human capital and intellectual capital contribute to the sustainability of companies. Considering the results, proposals were proposed aimed at increasing the competitiveness not only of the SMEs studied in this research, but also to future companies that are incorporated in the Guayaquil market or in other cities with similar characteristics.

Keywords:

Human capital, competitive advantage, innovation, productivity, manufacturing industry, intellectual capital, technology.

RÉSUMÉ

Le présent travail approfondit l'analyse du capital humain et de son influence sur la compétitivité des PME manufacturières de la ville de Guayaquil afin de connaître le comportement des employés et leur performance dans cet environnement. Pour cela, son rôle dans l'économie doit être étudié et analyser comment ils contribuent au développement de l'une des villes les plus importantes du pays, en jouant l'innovation des ressources de l'entreprise un rôle important dans pour atteindre les objectifs établis et refléter les changements son action. En ce qui concerne les échantillons, 62 PME manufacturières ont été considérées, à partir desquelles des résultats analysés à l'aide du modèle statistique du tableau de contingence ont été obtenus. Il a également pris comme référence des études menées dans des pays présentant des caractéristiques culturelles similaires, des recherches de sources officielles et des théories liées à ce sujet. Les résultats ont montré que la technologie, l'innovation, la compétitivité, le capital humain et le capital intellectuel contribuent à la durabilité des entreprises. Avec ces contributions, des propositions ont été suggérées pour accroître la compétitivité des PME étudiées dans le cadre de cette recherche, mais également pour les futures entreprises intégrées dans le marché de Guayaquil ou dans d'autres villes présentant des caractéristiques similaires.

Mots Clés :

Capital humain, avantage concurrentiel, innovation, productivité, industrie manufacturière.

INTRODUCCIÓN

Debido a los cambios y condiciones que enfrentan las pymes en un comercio abierto y competitivo, es esencial desarrollar estrategias que ayuden a las organizaciones a enfrentarse y adaptarse con más rapidez en el mercado, ayudándoles no solo a mejorar en sus ventas sino a posicionarse de una manera más sólida generando una mejor rentabilidad.

Mantener un negocio estable representa un reto, debido a los obstáculos y al poco apoyo por parte de las autoridades pertinentes. No obstante, el Ecuador cuenta con un total de 884.236 pymes, las cuales se enfocan en el área comercial, de servicios, manufacturera e industrial, ratificando el importante apoyo en la economía ecuatoriana y su significativa representación como fuente de trabajo. Esto se debe a que las pequeñas y medianas empresas representan un pilar fundamental en la economía del país, gracias a su aporte al empleo, bienestar y la dinamización (Ekos, 2017).

Las investigaciones realizadas por la revista Ekos (2017) señalan que las PYMES son esenciales para el progreso financiero de un país, especialmente para Ecuador; puesto que se ven envueltas en un escenario complejo al que se enfrentan por la falta de políticas de incentivos en la producción. Además del poco apoyo por parte del gobierno y la poca inversión que existe, sumada la demanda del mercado y la globalización, especialmente por las grandes empresas que lideran en el país. La creciente competencia en el mercado laboral hace que las pequeñas y medianas empresas tengan más obstáculos en cuanto a posicionamiento en el mercado, principalmente por la dificultad en la obtención de crédito financiero.

Sin embargo, los autores Guzmán y Fuentes (2016) manifiestan que las empresas pequeñas y medianas “representan el 95% de las unidades productivas, por lo que generan el 11% de empleo y participan en el 50% de la producción; solo en Guayaquil existe un 40,46% debido a la concentración

de población en esta localidad” (p.10). Por otra parte, el presidente ejecutivo del Banco del Pacífico asevera que las pymes generan ingresos anuales de entre \$ 100.000 y \$ 1 millón de dólares, lo cual acentúa la significativa participación y su peso en la generación del producto interno bruto (Huancavilca, 2017).

Asimismo, el ambiente de trabajo debe ser considerado como una técnica para fortalecer los valores que existen en una organización, y por ende generar el compromiso de los colaboradores con la empresa, obteniendo un mejor desenvolvimiento en el ámbito competitivo, el cual repercutirá en el desarrollo y sostenibilidad de las Pymes (Moreno & Godoy, 2012). Esto hace referencia a la complejidad del capital humano, es decir que las personas son dueñas de su capacidad intelectual y el “*know-how*” por lo tanto, es necesario fomentar el trabajo en equipo demostrando la importancia que tienen todos y cada uno de los empleados.

De acuerdo con Barreto y Azeglio (2013), la calidad de los recursos humanos y la manera en que se fomentan las competencias de cada uno de sus empleados sumado a su continuo desarrollo son considerados como factores claves al momento de definir las ventajas competitivas, ya que son tomados como objetivos estratégicos de las empresas. Actualmente se busca diseñar políticas en el área de recursos humanos para mantener una relación a largo plazo con los colaboradores, así como también incrementar la vida útil del conocimiento dentro de una organización.

El factor humano es la fuente del desarrollo del trabajo, convirtiéndose en el bien intangible más importante de la organización. Por lo tanto, la orientación que dan los empleadores a sus colaboradores debe ser medida en lo obtenido y lo que se quiere obtener, analizando la manera en que esto incidirá en los resultados propuestos por la empresa a mediano y largo plazo, teniendo como consecuencia una mejora en las capacidades cognitivas y desempeño en su entorno laboral (Torres Ordóñez, 2005).

La globalización y la competitividad en el que las organizaciones están inmersas las obligan a la búsqueda de alternativas para optimizar tanto la mano de obra como la producción, por lo que es indispensable la

constante capacitación del personal, sobre todo cuando se trata de lograr una estabilidad dentro de las pequeñas y medianas empresas que enfrentan mayores obstáculos. De esta forma la empresa se favorece en la mejora de procesos y tecnología, aumentando la capacidad de producción, además de enfocarse en la calidad de trabajo (Moreno & Godoy, 2012).

No obstante, en los países poco desarrollados no se aplican los procesos de la forma recomendada por expertos, quienes han creado modelos que demuestran su veracidad, pero quedan como referencia para posibles adecuaciones que ayudarán a alcanzar los objetivos trazados, de esta forma se demuestra la estrecha relación que existe entre el potencial de un trabajador y la motivación necesaria con la finalidad de incitarlo a cumplir sus metas laborales de la manera más conveniente (Moreno & Godoy, 2012).

En efecto, la estrecha relación entre la ventaja competitiva del nuevo siglo y la globalización se resume en la visión de las empresas. Ya que, la clave para el éxito radica en el nivel de capacitación que se les den a los colaboradores sumado a la gestión del talento humano y no en los recursos económicos. Es decir que, aunque una empresa quiera implementar la tecnología más avanzada o realice cambios en sus procesos productivos los resultados esperados no se obtendrán sin un personal capacitado para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera posible, enfatizando estos factores en la importancia de un buen clima laboral (Fleitas, 2013).

Formulación del problema

La capacidad que tienen las empresas de un país para desarrollarse de manera sostenida, su habilidad para innovar y aumentar la productividad está fuertemente relacionada con el capital humano, por esta razón es necesario conocer la definición acerca del capital humano desde el punto de vista de las organizaciones de nuestro país.

Ya sea que se trate de "personas", "trabajadores", "capital intelectual", "capital humano", "recursos humanos", "colaboradores" o algún otro término, se reconoce cada vez más como críticos para el éxito estratégico y como una ventaja competitiva. La digitalización, la reducción y expansión

simultánea, la competencia, los cambios demográficos de la fuerza laboral y la globalización son solo algunas de las tendencias que han hecho de lo que llamamos "talento" una prioridad máxima (Boudreau & Ramstad, 2007).

La problemática se orienta en precisar la falta de importancia que dan las pymes al capital humano, el cual se ve reflejado en la productividad de las mismas. Debido a que, el factor humano es un agente activo que contribuyen a la mejora del ambiente laboral como también en la competitividad entre diferentes industrias, es por esto que mantener al capital humano en constantes capacitaciones, brindando incentivos y otros factores esenciales, contribuyen positivamente al momento de explotar su potencial. Demostrando que el factor humano es un bien fundamental dentro de una organización, aunque diferentes compañías no le dan la debida importancia, reflejándose especialmente en los países cuyas economías están en vías de desarrollo y los empleadores no se preocupan por mejorar el clima laboral.

Contextualización del problema

Se conoce que en Ecuador el 70% de las empresas registradas en el 2015 según datos del SRI son pymes, dando como resultado un aporte del 25% del PIB lo cual representa nuevas plazas de empleo, resultando favorable para la economía de nuestro país.

Luna (2012) en su investigación indica que el ambiente de las pymes se caracteriza por la inestabilidad financiera y económica, además de la implementación de tecnologías que vayan de acuerdo a sus necesidades, así como también el cambio continuo de los gustos y preferencias de los consumidores, y la competitividad empresarial que existe.

Las pymes forman parte importante de la economía, pero se encuentran inmersas en una serie de desafíos debido a la creciente competitividad en el mercado. En vista de que las empresas requieren colaboradores con competencias técnicas y cognitivas es fundamental que los gerentes se enfoquen en el área del capital humano, pues son la base del futuro de las organizaciones.

Por otro lado, se han presentado diferentes inconformidades por parte de los nuevos emprendedores de pymes hacia funcionarios, los cuales indicaron en el Diario El Comercio (2015) la falta de: “equidad, acceso a innovación, productividad, calidad, capacitación y tecnología para los nuevos emprendimientos en el país”.

Por el mismo medio, el directivo señaló que:

Debido a la tramitología y otras exigencias estatales y municipales dos de cada seis emprendimientos fracasan. Incluso, explicó, hay gente que prefiere seguir llevando un negocio como persona natural en vez de convertirse en compañía debido a las dificultades que enfrenta en el camino.

Para que las micro, pequeñas y medianas empresas manufactureras puedan mejorar la competitividad, se necesita más responsabilidad por parte del estado y medidas que generen un mayor crecimiento y sostenibilidad a las pymes. Uno de esos obstáculos es la necesidad de mayores niveles de inversión para mejorar la productividad. Por otra parte, el acceso al crédito financiero es fundamental para la creación de las pymes, al igual que la inversión en el capital humano y en la capacitación de sus colaboradores.

En este punto la inversión en el capital humano es esencial ya que, aunque la compañía tenga la mejor tecnología, si el personal no tiene los conocimientos necesarios y no está bien capacitado, la producción no rendirá de una forma efectiva. Así mismo, se estima que la falta de importancia que se le da al capital humano proviene de la educación prematura que reciben los adolescentes de nuestro país. Es por esto que Hermida y Quichimbo (2010) asegura:

La inversión en educación propicia una mejor redistribución de recursos y mayores oportunidades para la población y además permite consolidar una base de capital humano sobre la cual alcanzar mejoras en la productividad y en la capacidad de innovación. Por lo tanto, los esfuerzos que se realicen para incrementar el acceso a la educación

de calidad, son un aporte importante en la línea de alcanzar un mejor nivel de desarrollo económico y humano. (pág. 10)

Antecedentes

Con el pasar de los años, la economía del Ecuador ha evolucionado constantemente, y gracias a esta evolución aparece la diversificación en el ámbito empresarial; con el fin de cumplir con las necesidades y satisfacciones que la población ecuatoriana posee. Así mismo la creación de micro, pequeñas y medianas empresas influyen y consolidan la economía de un país lo cual denota la importancia de la creación e innovación como parte fundamental del ser humano.

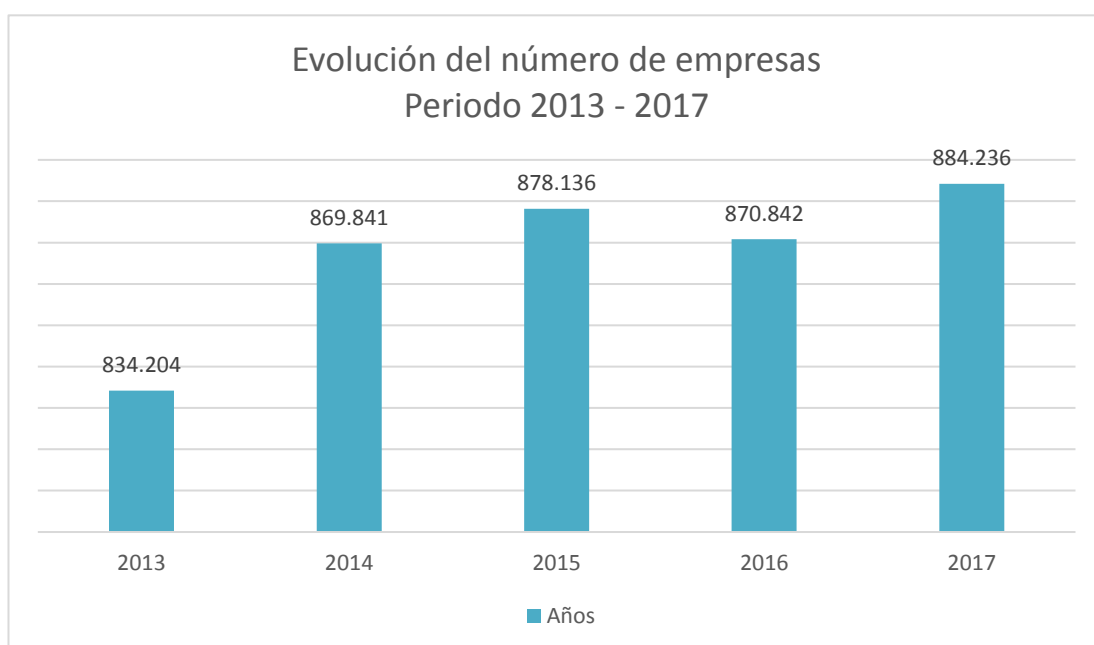


Figura 1 Evolución del número de empresas en el Ecuador

De acuerdo al censo realizado por el INEC en el año 2017, se denota el crecimiento empresarial en el número de organizaciones. De acuerdo a estos datos, se constata un total de 884.236 organizaciones, en las cuales las micro, pequeñas y medianas empresas han mostrado significancia apareciendo poco a poco en el PIB de la economía ecuatoriana. Si bien es cierto, estas compañías alivian la desocupación y combaten la pobreza, ya que genera ingresos y permite satisfacer necesidades básicas y elementales del mundo empresarial.

Tamaño de empresas	2013	2014	2015	2016	2017
Microempresa	750.609	782.413	791.916	789.407	802.696
Pequeña empresa	66.690	69.367	68.269	64.638	63.814
Mediana empresa "a"	7.777	8.258	8.424	7.773	8.225
Mediana empresa "b"	5.292	5.696	5.444	5.161	5.468
Grande empresa	3.836	4.107	4.083	3.863	4.033
Total	834.204	869.841	878.136	870.842	884.236

De acuerdo al informe del Directorio de empresas y establecimientos realizado por el INEC (2018), las microempresas son quienes representan la mayor fuerza laboral como se puede observar en la siguiente tabla

Tabla 1. Número de empresas de acuerdo a su tamaño

Nota. Adaptado de INEC. (2014). Directorio de Empresas y Establecimientos 2014.

Mediante esta tabla se puede observar la evolución de las organizaciones a nivel nacional dividido por tamaño de empresas desde el año 2013 hasta el 2017, según la clasificación emitida por la Comunidad Andina de Naciones (CAN) donde sobresalen las microempresas en los cinco años, seguido de la pequeña empresa mediana "A" (INEC, 2017).

En cuanto al medio competitivo en el que se encuentran las organizaciones, la gestión del capital humano revela un tema de suma importancia para la mejora de los negocios. El compromiso que debe existir en una empresa se debe reflejar en todas y cada una de las áreas, principalmente en talento humano. Por esta razón, las organizaciones han optado por cambiar la perspectiva que se le daba al departamento de recursos humanos, el cual estaba ligado específicamente al reclutamiento del personal y la parte legal de cada uno sin enfocarse netamente en ellos. Actualmente, es necesario conocer a fondo las necesidades de los colaboradores con la finalidad de crear un ambiente de trabajo óptimo para alcanzar los objetivos de la empresa, además, de mejorar la ventaja competitiva que la caracteriza (Torres Ordóñez, 2005).

Justificación

Con la presente investigación, se pretende analizar la importancia que tiene el capital humano para la alta dirección de las pymes manufactureras;

como se mencionó anteriormente, las micro, pequeñas y medianas empresas están aumentando y ayudando al crecimiento de la economía del Ecuador el cual está relacionado con el incremento de la población.

Las pymes podrían convertirse en uno de los pilares de la economía de la ciudad de Guayaquil y por ende el camino para atraer el mejor talento, siempre y cuando las instituciones sean capaces de modificar sus procesos en relación al factor humano. Es por esto, que muchas veces los empleados deciden direccionarse por grandes empresas que ya tienen sus procesos bien definidos, brindan más seguridad en el entorno laboral y oportunidad de crecer profesionalmente. Generalmente, en las pymes no se presta la debida atención al capital humano, sin embargo, las personas buscan reconocimiento, valoración, desarrollo profesional que, por lo general, es lo que ofrecen las empresas con grandes estructuras organizacionales.

Una de las razones por las cuales se realiza esta investigación es para conocer que la ventaja de invertir en el capital humano incrementa la productividad de la empresa, el ambiente de trabajo es mejor cada día e incluso permite a los individuos innovar en beneficio de la empresa. Todo lo mencionado anteriormente genera que la cultura empresarial e incluso el personal dentro de la organización obtengan una ventaja competitiva frente a las demás empresas.

El tener una fuerza de trabajo comprometida con su labor, con la institución y los clientes, es sinónimo de éxito. El capital humano es sin duda, el elemento más importante de la empresa. Parte fundamental del talento humano es inculcar la cultura empresarial; la misión, la visión, y los valores pues, son parte esencial de un capital humano que garantiza el cumplimiento de todos sus objetivos a corto y largo plazo. Por estas razones una de las mejores inversiones que se deben hacer en la empresa es en su personal.

El estudio de este contenido permite incursionar en un tema poco abordado por las pymes manufactureras de nuestro país con la finalidad de presentar la influencia que tiene el capital humano en el desarrollo

competitivo entre las micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil.

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar la influencia de la competitividad del capital humano en las pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil a través del modelo estadístico tabla de contingencia.

Objetivos específicos

- a) Realizar un diagnóstico de la situación actual de las pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil en relación a la competitividad de su capital humano.
- b) Analizar la influencia del capital humano en la competitividad de las pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil mediante un modelo estadístico.
- c) Diseñar una propuesta para mejorar el nivel de competitividad del capital humano en las pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil.

CAPITULO I

1.1. Marco Teórico

Pymes en Latinoamérica

De acuerdo a la investigación de Ron Amores y Sacoto Castillo en la revista Espacios (2017) la mayor cantidad de microempresas se encuentran en Perú, después de Ecuador y México; por otro lado, Argentina lidera el número de empresas pequeñas existentes y por último tenemos a Uruguay con el mayor número de empresas medianas.

Tabla 2. Proporción de empresas por su tamaño

País	Microempresas	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Grandes empresas
Argentina	81,6	16,1	1,9	0,4
Brasil	85,4	12,1	1,4	1
Chile	90,4	7,8	1,2	0,6
Colombia	93,2	5,5	1	0,3
Ecuador	95,4	3,8	0,6	0,2
México	95,5	3,6	0,8	0,2
Perú	98,1	1,54	0,34	0,02
Uruguay	83,8	13,4	3,1	0,6

Nota. Adaptado de Ron Amores, R., & Sacoto Castillo, V. (28 de Julio de 2017). Las PYMES ecuatorianas: su impacto en el empleo como contribución del PIB PYMES al PIB total. Espacios, 38(53)

El cuadro anterior muestra el porcentaje que ocupa cada tipo de empresa dependiendo del tamaño, es decir microempresas, pequeñas, medianas y grandes de los 8 países de Latinoamérica seleccionados según el Instituto Nacional de Estadísticas, sobresaliendo las microempresas con un promedio de 90.42%. Esto quiere decir que en Latinoamérica las Pymes representan un 99% de la fuerza laboral (Ron Amores & Sacoto Castillo, 2017).

De acuerdo con un estudio de la CEPAL expuesto en la revista Observatorio Economía Latinoamericana, las pymes en Ecuador generan el 24% de empleo y el 15.9% de las ventas. Además, se dice que el porcentaje de productividad en América Latina llega al 36% en términos de grandes

empresas, mientras que en Europa está entre el 73 y 75%. Asimismo, la productividad de las medianas empresas es menor al 50% en las grandes organizaciones Latinoamericanas, en comparación con Europa con el 80% de productividad, con un resultado superior debido a la mejora en la gestión del capital humano como base en los resultados esperados (Yance Carvajal, Solís Granda, Burgos Villamar, & Hermida Hermida, 2017).

Definición de Pymes

A pesar de que se desconozca el surgimiento y evolución de las pymes tanto en Ecuador como en el mundo entero, con el tiempo éstas se han ido consolidando de manera paulatina, a pesar de que las grandes economías lograron hacerlo más rápido debido al sistema capitalista, representándoles una ventaja competitiva. Las Pymes no cuentan con una definición oficial, ni leyes regulatorias, ya que cada país establece sus regulaciones dependiendo cuan desarrollado esté y a sus condiciones socioeconómicas (Nicola Macías, 2015). No obstante, para conocer un poco más sobre las Pymes es necesario contextualizar su definición:

Cardozo, Vélasquez, & Rodríguez en la revista *Global Conference on Business and Finance Proceeding* (2012) analiza a las Pymes como “una unidad económica productora de bienes y servicios dirigida por su propietario, de una forma personalizada y autónoma, de pequeña dimensión en cuanto a número de trabajo y cobertura de mercado” (p. 1632). Por otra parte, el Servicio de Rentas Internas define como Pymes el “conjunto de pequeñas y medianas empresas que, de acuerdo a su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos presentan características propias de este tipo de entidades económicas” (SRI, s.f).

Luego de analizar y comparar estas dos definiciones se puede inferir que una pyme es una empresa compuesta por un número determinado de empleados que nace principalmente de un emprendimiento con un valor de ingresos moderado.

La naturaleza de las Pymes en Ecuador se origina del término MIPYMES, el cual adopta a las microempresas existentes en el país estructuradas formalmente con una gestión empresarial naciendo como proyecto familiar, basado en la necesidad de generar ingresos, ofreciendo bienes o servicios (Llorente Illescas & León Proaño, 2013).

La Superintendencia de Compañías, en su ranking anual (2018) clasifica a las Pymes según el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones mediante los siguientes parámetros:

Tabla 3. Clasificación de las Pymes de acuerdo a su tamaño e ingresos

Tamaño	Ventas		Trabajadores
	Desde	Hasta	
Microempresas	\$ -	\$ 100.000,00	menos de 9
Pequeña empresa	\$ 100.001,00	\$ 1.000.000,00	10 a 49
Mediana empresa	\$ 1.000.001,00	\$ 5.000.000,00	50 a 199
Empresa grande	\$ 5.000.001,00	∞	más de 200

Nota. Adaptado de Superintendencia de Compañías. (2018). Industria Manufacturera en el Ecuador Periodo 2013-2017.

La clasificación de las pymes varía tanto en el número de empleados como en los ingresos anuales, además de la proporción de desarrollo del país, por lo que Chávez (2013) en su tesis de maestría expone que las políticas se aplican de acuerdo a principios y criterios de variables tales como: personal ocupado, cantidad de activos, ventas, actividades económicas, ingresos operacionales, entre otros.

Otra manera de medir las empresas, es a través del Índice de Producción de la industria Manufacturera. Este indicador es definido por el Boletín Técnico emitido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) como “un indicador de coyuntura cuyo objetivo es medir el comportamiento en el tiempo de la producción real de la industria manufacturera” (2018, p. 11).

Tabla 4. Índice de producción de la industria manufacturera y sus variaciones

Periodo	Índice	Variación Mensual	Variación Anual	Variación Acumulada
sep-17	87,90	-3,35%	-16,99%	-10,87%
oct-17	90,98	3,50%	-11,70%	-7,75%
nov-17	89,92	-1,17%	-8,09%	-8,83%

dic-17	90,63	0,80%	-8,10%	-8,10%
ene-18	86,20	-4,90%	-2,76%	-4,90%
feb-18	84,07	-2,46%	-1,61%	-7,24%
mar-18	94,38	12,27%	-1,42%	4,14%
abr-18	91,78	-2,76%	5,63%	1,26%
may-18	99,21	8,09%	10,22%	9,46%
jun-18	97,50	-1,72%	8,15%	7,58%
jul-18	97,03	-0,48%	8,25%	7,06%
ago-18	100,43	3,50%	10,43%	10,81%
sep-18	93,39	-7,01%	6,25%	3,04%

Nota. Adaptado de Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)

Esta tabla muestra el índice de producción y la variación mensual, anual, acumulada desde septiembre del 2017 hasta septiembre del presente año mostrando el índice de producción de la industria manufacturera notando que en el 2018 se ubicó en 93,39 y comparando este con agosto del mismo año se observa una variación mensual de -7,01%, frente a un 3.50% del mes de agosto y -3.35% perteneciente a septiembre del año anterior. Asimismo, se observa una variación anual de 6.25% frente a un 10.43% del mes de agosto del 2018 y -16.99% de septiembre del 2017. Para finalizar tenemos variación acumulada de septiembre de 2018 con un 3,04% frente a un 10,81% del mes anterior y 10,87% del año anterior. Este indicador ha sido calculado mediante el índice de ventas y la variación de los bienes producidos en el mercado, tanto dentro como fuera del país con la finalidad de analizar la evolución de la industria manufacturera mediante un histórico.

El sector manufacturero es uno de los más fuertes, debido a que se centra en la elaboración de productos con un valor agregado, siendo un pilar importante en la generación de empleo, pues según el INEC, esta actividad generó un 11% del empleo total del país (Ekos, 2018). Por lo que se subdivide a este sector de acuerdo a la figura que se muestra a continuación de acuerdo a la composición por su actividad.

Composición de la industria manufacturera por actividad
2016



Figura 2 Composición de industria manufacturera

En lo que respecta al año 2016, la fabricación de alimentos y bebidas obtuvo un 38% otorgándole un mayor porcentaje, otras industrias con un 16%, seguido de la fabricación de químicos con un 9% donde se forma por la producción de detergentes, químicos de limpieza, enjuagues bucales, jabones, entre otros. Los productos refinados de petróleo y los productos de cemento representan un 7%. Luego tenemos a la industria maderera y metálica con un 6%, finalmente maquinaria y equipos de transporte con un 5% (Ekos, 2018), el mismo que demuestra el grado de importancia que ocupa la industria manufacturera para el desarrollo económico del país, ya que ayuda al crecimiento indirecto de otros sectores.

Competitividad empresarial

El autor Correa (2012) indica que la competitividad empresarial es “la capacidad que tiene una organización, pública o privada, lucrativa o no, de obtener y mantener ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico” (p. 8). Sin embargo, el análisis de la competitividad no sólo reside en el precio, sino que abarca una serie de consideraciones de localización y acceso a recursos y mercados que entran en la planificación de los gobiernos. La competitividad de una empresa concierne al sector y a la actividad económica que realice la empresa.

Ciertamente, la esencia de las empresas está en la visión del futuro, ya sean micro, pequeñas, medianas o grandes organizaciones. Si se planea un horizonte a corto plazo, las compañías estarán inevitablemente compitiendo con otras empresas, aunque la competencia se reduzca dramáticamente, ya que pocas firmas buscan invertir a largo plazo. La clave está en crear una buena estrategia, tomar decisiones para obtener un fin priorizando recursos e ideas.

Por otro lado, Chiavenato (1997) en su libro menciona que, para alcanzar la competitividad en una organización, se necesita optimizar el rendimiento de los colaboradores, es decir que su cultura organizacional se debe centrar en las personas y su filosofía global. De esta forma los colaboradores cumplen con sus objetivos personales, reflejándose en la organización, el mismo que se desencadenará en una ventaja competitiva.

Ventaja Competitiva

Hoy en día, la ventaja competitiva se considera como una parte fundamental para toda empresa. Es considerada tan importante que existen varios autores que señalan diversas estrategias para trazar ventajas competitivas de acuerdo a la actividad económica de la empresa. Entre estos autores, se destaca a Porter (1991) quien describe a la cadena de valor como “la herramienta básica con que se diagnostica la ventaja competitiva y se descubren los medios de mejorarla (...), divide una empresa en las actividades discretas que realiza al diseñar, producir, comercializar y distribuir sus bienes” (párr. 3). El mismo autor (1982), señala que “la clave para diseñar una estrategia es penetrar en la superficie y analizar la fuente de cada una” y que “la meta de la estrategia competitiva de una unidad de negocios consiste en encontrar una posición en el sector industrial donde pueda defenderse mejor en contra de esas fuerzas o influir en ellas para sacarles provecho” (pp. 19-20).

Dado que, la meta de las empresas es estar un paso más adelante que la competencia, la ventaja competitiva debe reflejar el vínculo existente entre la planificación de una estrategia sustentable donde sus procesos puedan satisfacer la demanda de su entorno aprovechando las capacidades y

habilidades de sus colaboradores. Posteriormente, éstas deben ser enlazadas con la creación de valor que ayudan a mejorar el posicionamiento de la empresa en el mercado (Castillo, 2001). De esta forma se conocerá la raíz de su éxito al mismo tiempo que sus fortalezas y debilidades y el por qué está bien posicionado en su industria. (Porter M. , 1982).

Otra forma de incrementar la competitividad de una empresa es siguiendo el modelo de las cinco fuerzas de Porter, ya que ayuda a comprender la estructura del sector y analizar las fuerzas externas como estrategia:



Figura 3 Cinco Fuerzas de Valor de acuerdo a Michael Porter

Mediante este modelo se puede conocer las fuerzas competitivas que miden la rivalidad del sector centrándose en la entrada de nuevos competidores quienes vienen con ideas frescas, deseo de innovar y competir. Primero tenemos el poder de los proveedores, los más poderosos tratan de atraer la mayor parte del valor para sí mismos, subiendo los precios, limitando la calidad de los bienes y servicios. Luego tenemos el poder de los compradores haciendo referencia a los clientes fuertes, quienes atraen el valor y pueden hacer que los precios bajen, exigiendo mejor calidad con el objetivo de aumentar rentabilidad al sector. La amenaza de los sustitutos, es decir si los clientes tienen un producto con características similares que pueda reemplazar a otro con un menor costo no dudarán en

cambiar su elección. La rivalidad entre los competidores existentes, trata sobre la competencia directa con empresas de la misma industria, dando como resultado: mayor cantidad de competidores y equilibrio del sector, crecimiento de la industria menos acelerado, obliga a la búsqueda de nuevas estrategias, diversidad de competidores, etc. Con este modelo Porter resalta la importancia de conocer el territorio donde se está trabajando, la estrategia que se debe implementar, de manera que los puntos señalados anteriormente sirvan para analizar los niveles de competencia dentro de una industria (Porter M. , 1982).

Teoría del capital humano.

El concepto de capital humano surge de la teoría sobre el crecimiento económico basándose en los estudios de Gary Becker (1975), quien se centró el análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación y a Theodore William Schultz (1972), se deben los primeros estudios referentes a los Recursos Humanos, destacó la importancia que en los países desarrollados se otorgaron al proceso de industrialización en sacrificio de los procesos de Recursos Humanos de la agricultura. Este economista conceptualiza a los seres humanos como capital, es decir, como recursos sobre los que hay que invertir poniendo también a la educación como base de la formación de un buen capital, el mismo que será reflejado en las competencias y capacidades de las personas (Moya, 2008).

Schultz (1961) basó la teoría del capital humano en la educación, estableciendo la rama de la ciencia económica como la economía de la educación. Por lo que propone “tratar la educación como una inversión en el hombre y tratar sus consecuencias como una forma de capital” de manera que “el futuro de la humanidad estará determinado por la evolución inteligente y la calidad de la gente, que consiste en diversas formas de capital humano” (p. 12).

Littlewood (2004) hace referencia sobre la teoría del capital humano acotando que:

el capital humano es uno de los factores determinantes que contribuye a la competitividad de las organizaciones, puesto que las competencias, los conocimientos, la creatividad, la capacidad para resolver problemas, el liderazgo y el compromiso del personal son algunos activos requeridos para enfrentar las demandas de un entorno turbulento y alcanzar la misión organizacional (p. 46).

Capital Humano

Suárez y Martín (2008) definen al capital humano como “el conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades que una organización necesita para tener éxito en la nueva economía del conocimiento y la tecnología”. Asimismo, Román (2004), define el capital humano como la combinación de todos los conocimientos de los empleados, es decir, sus conocimientos, habilidades, capacidad que tiene cada individuo para llevar a cabo sus actividades en la empresa, incluyendo los valores adquiridos en la compañía, filosofía y cultura. Este conjunto representa a las aptitudes de los empleados para hacer frente a las necesidades de la empresa, resolver problemas tanto internos como externos. Adicional, los autores Roos et al (2001) consideran oportuno acotar que:

Las personas generan capital para la empresa a través de su competencia, de su actitud y de su agilidad intelectual. En la competencia se incluye la pericia y la educación, mientras que la actitud cubre el componente conductista del trabajo de los empleados. La agilidad intelectual es la capacidad para innovar y cambiar la forma de actuar, de pensar literalmente en problemas y alcanzar soluciones distintas e innovadoras. (p. 75)

El capital humano tiene una valoración indirecta ya que son cualidades humanas que se pueden emplear como “capital” en la producción, y por lo tanto esta concepción de capital humano cabe dentro de la perspectiva de capacidad humana. Es por esto que, el autor Hoyos (2011), manifiesta que “el rol del crecimiento económico en la expansión de las oportunidades de la capacidad humana debe ser integrado en el proceso de desarrollo”; por ende las capacidades adquiridas y son desarrolladas a

través de la educación formal e informal, el entrenamiento, la experiencia y la movilidad en el mercado laboral. Estas actividades no solo transmiten y realizan a las personas con conocimientos disponibles, sino también producen nuevos conocimientos que son la fuente de innovación y de cambio tecnológico que impulsan todos los factores de producción.

Asimismo, Chiavenato (1997) explica que el éxito de una empresa se centra en la agilidad e innovación combinada con el manejo del capital humano. Es decir que cuando una empresa proporciona productos y/o servicios innovadores y creativos no solo conquista a sus clientes, sino también a sus empleados generando riqueza y valor agregado a la organización, generando un buen capital intelectual. Este capital se representa como la nueva riqueza del siglo XXI, pues mejora la ventaja competitiva de una empresa, ya que apuesta por invertir en conocimiento y por ende invierten en el capital humano. Chiavenato también acota que las ideas provienen del conocimiento y éste, a su vez, se encuentra en la cabeza de las personas. Es decir que las empresas que tienen éxito se están transformando en organizaciones educadoras y generadoras de conocimiento, en las que el aprendizaje organizacional se incrementa y se desarrolla mediante procesos inteligentes de administración del conocimiento y de esta forma asociar este aprendizaje con el desarrollo tecnológico que no solo representa un plus, sino más bien una necesidad en todas las organizaciones sin importar su tamaño.

Por otra parte, Sáez (2000) acota que las empresas “apuestan por potenciar sus generadores de valor, también denominados activos estratégicos, entendiendo por estos los recursos, capacidades y rutinas, que sustentan las competencias nucleares para alcanzar la ventaja competitiva, son a largo plazo más competitivas” (p. 72). Este mismo autor divide a los recursos humanos como tangibles e intangibles, siendo (a) los bienes tangibles aquellos que representan de manera física a las personas que forman parte de la empresa, dimensiones de la empresa, los financieros, entre otros, mientras que (b) los bienes intangibles incluyen básicamente los recursos humanos y técnicos representados por el conocimiento, la experiencia, las habilidades, la cultura de cada uno, etc. Se dice que los

recursos humanos no son los generadores de ventaja competitiva como tal, más bien son las capacidades que dependen de cómo se usan y gestionan hasta llegar al modelo de las competencias nucleares que plantea la importancia de fusionar la tecnología y las capacidades, mejorar las destrezas y aprovecharlas de manera positiva.

Gestión del conocimiento y los Recursos Humanos

Existe una relación estrecha entre la gestión del conocimiento y la gestión de los recursos humanos, ya que comparten objetivos comunes al diseñar sistemas de trabajo, ya sea cooperativo, redes y flujos de conocimiento dentro y más allá de la organización. Esto se debe a que ambos se centran en el discernimiento de las personas y su valioso aporte en la empresa. Ambos están centrados en el crecimiento continuo de los empleados, en la mejor forma de invertir para que se sientan bien haciendo su trabajo, en un ambiente laboral agradable donde puedan crecer profesionalmente y así analizar la forma en que ésta influirá en la productividad y competitividad a largo plazo (Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012).

La gestión del conocimiento es un factor que influye de manera positiva al momento de mejorar la eficiencia en las empresas seguido de las prácticas inclinadas al “empowerment” especialmente en la parte operativa de las empresas, ya que es donde más se refleja, seguido de la parte financiera tanto a corto como a largo plazo, de manera que facilite la innovación y desarrollo de las empresas (Tarí & García, 2011).

Los recursos humanos son los trabajadores o empleados que forman la empresa y son denominados como factores de producción, pues sin ellos es imposible que la empresa funcione. Mientras que la gestión del conocimiento es el valor real de las empresas, se basa en el capital intangible es decir a las ideas y puntos de vista de las personas. Además, maneja la forma de resolver problemas mediante estrategias (Sáenz Muñoz, 2008).

La “era del conocimiento” donde se viven los cambios en las empresas no se aplican solo de forma estructural, sino también cultural y conductual, de manera que las personas tomen en serio el papel que les corresponde con el propósito de contribuir con los objetivos de la empresa y volverse parte de este éxito. Además, menciona la importancia de diferenciar las personas y talentos, pues la palabra “personas” hace referencia al grupo de trabajo que forma parte de un equipo para cumplir con sus obligaciones por medio de tareas repetitivas, mientras que “talento” es el conocimiento adquirido de una persona, puesto que siempre están pendientes de la innovación, dar lo mejor de sí, son líderes innatos y se adaptan fácilmente a los cambios sacando lo mejor de ellos (Chiavenato, 1997).

El capital intelectual determina el valor real de las empresas y esto ha hecho que las empresas cambien su manera de hacer negocios agregándoles valor a éstas. La definición de capital intelectual es el conocimiento, capacidad, destreza que tienen las personas como fuente de innovación incorporados al cerebro humano creando así una ventaja diferencial (Román, 2004).

La Innovación

La innovación y la globalización van de la mano, ya que para sobrevivir toda empresa está obligada a adaptarse a los cambios, lo que representa un ciclo de vida más corto tanto para un bien como para un servicio. Para enfrentar esta tendencia las empresas deben adoptar nuevas tecnologías y mejorar las existentes, ya que la innovación es un riesgo, pero no innovar es aún más arriesgado. Por lo que, a finales del siglo pasado se reconsideró al conocimiento como base de las empresas, direccionando a los recursos tangibles que se referían a los activos financieros y físicos, así como también a los balances de la empresa. En cambio, con los recursos intangibles se refería a las personas, al capital humano, equipo de trabajo, tecnologías que dispone la empresa. De esta forma nace la asociación con el conocimiento y la información, poniendo estos elementos como la verdadera ventaja competitiva puesto que, aprender más rápido que los competidores es la ventaja competitiva más sobresaliente (Escorsa Castells & Valls Pasola,

2003). Asimismo, Tovar (2016) menciona la relación “la capacidad de innovar y adoptar nuevas tecnologías con los trabajadores altamente educados, así que la educación y la formación, pueden contribuir indirectamente al crecimiento tanto individual, como de las organizaciones y las naciones” (p. 51).

Uso de la tecnología

El entorno competitivo se caracteriza por la demanda de innovación en las empresas, además de la mejorar en la gestión de los recursos humanos, el cual dará como resultado una mejor estructura del capital intelectual, es decir que se enfoca en desarrollar y mejorar el conocimiento de las personas para que sean capaces de adaptarse a los cambios del medios, entre ellos al uso de la tecnología que servirá para responder a las necesidades del mercado y que la empresa pueda sobre salir ante la competencia (Cano Pita, 2018).

Debido a los cambios mencionados por el mismo autor en el párrafo anterior las empresas han optado por cambiar sus estrategias sin dejar a un lado el enfoque que los caracteriza con la finalidad de obtener resultados positivos a largo plazo. De esta manera, se centran en desarrollar las capacidades para producir, innovar, darle el correcto uso a la información y conocimiento de la mano del factor humano. El uso de las TICs debe llevarse de manera inteligente y estratégica, respondiendo a las necesidades del mercado. Es por esto que, las empresas que optan por un cambio organizativo donde se relacionan con las economías del conocimiento, son las que aprovechan el uso correcto de la tecnología, el capital intelectual contribuyendo a la calidad y desempeño de las organizaciones (Cano Pita, 2018).

Por estos motivos, se considera que el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones agregan valor a las actividades tanto operacionales como de la gestión empresarial permitiendo adquirir una ventaja competitiva sólida por medio de la utilización de medios informáticos. Esto permite el aumento de la productividad de una empresa sustentando el trabajo en equipo y la eficiencia de las redes internas de información por

medio no solo del internet sino del comercio electrónico agilizando la comunicación de la empresa con el entorno. Por otro lado Hoyos (2011) resalta la importancia de fomentar el conocimiento, ya que representa uno de los activos más valiosos para la sociedad, porque tener un capital humano capaz, con conocimientos necesarios para llevar a cabo sus tareas, dispuestos a innovar y por ende a hacer uso de las tecnologías vanguardistas no solo impulsan a la producción, sino a la competitividad empresarial otorgándole un valor agregado que permita sobresalir a la empresa en el medio donde se desarrolla y realizan las personas con conocimiento disponibles además de producir nuevos conocimientos como fuente de innovación e implementación tecnológica para impulsar todos los factores de producción de igual manera.

Una buena gestión empresarial se basa en la creatividad, la gestión tecnológica y la innovación, los cuales deben estar presentes en las empresas sin importar el sector de la economía donde se desenvuelvan, sobre todo en las pymes. Quispe (2002) acota que “las empresas requieren aún más herramientas que les proporcionen control y centralización de su información, con el fin de tomar las mejores decisiones para sus procesos y estrategias empresariales”.

1.2 Marco Referencial

1.2.1 Influencia del capital humano en las pymes de Colombia

Las pymes son la clave para el desarrollo de la economía no solo en Ecuador, pues son las principales generadoras de empleos, con un 67% del total de trabajadores en América Latina y un 99% del sistema empresarial, demostrando así su relevancia y potencial. (Comisión Económica para América Latina y Caribe, s.f)

Siguiendo con los estatutos internacionales, Colombia define a una PYME según el número de empleados, por lo que una empresa mediana puede tener de 51 a 200 empleados, una empresa pequeña entre 11 y 50, mientras que una microempresa puede tener hasta 10 empleados, siendo así la base para el desarrollo sustentable de su economía. No obstante, la

falta de inversión y las dificultades para obtener crédito por no aportar las garantías solicitadas por las entidades financieras son unos de los principales problemas en los que se ven inmersos (Hernández, Marulanda, & López, 2014).

De acuerdo con la Ley MiPyme No, 905 decretada en 2004, en artículo 2, estipulada en el congreso de Colombia, se entiende por pyme a las “micro, pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicio rural o urbano” (p.38). Estas deben responder a los siguientes parámetros:

Tabla 5. Parámetros de la Ley 905 del 2004

TAMAÑO	PARÁMETRO A	PARÁMETRO B
MICROEMPRESA	Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores.	Activos totales excluida la vivienda por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
PEQUEÑA	Planta de personal entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores.	Activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
MEDIANA	Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores.	Salarios mínimos en términos de UVT por el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006. El texto con el nuevo término es el siguiente: Activos totales por valor entre 100.000 a 610.000 UVT.

Nota. Adaptado de Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores. (2017). Estudio sobre la financiación de las micro, pequeñas y medianas empresas a través de los mercados de capitales en Iberoamérica. Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores. Madrid

Este cuadro hace referencia a los dos parámetros establecidos en el Congreso de Colombia, específicamente en la ley 905, basándose en el

número de empleados y la Unidad de Valor Tributario (UVT), es decir el rango de salarios legales dispuesta para cada tipo de empresa.

La Superintendencia de Sociedades, tomando en consideración la información anterior ha reportado que el 80% de las empresas son pymes lo que rectifica su importancia en la economía colombiana a pesar del poco apoyo que se les preste (Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia, 2017).

De hecho, el diario el Portafolio (2018), menciona que, en el tercer trimestre del 2018, la economía de Colombia tuvo un aumento favorable en el PIB, creciendo en un 2,7% lo cual no ocurrió en el mismo trimestre del año anterior. Por el lado de las pymes manufactureras se presentó un aumento del 2,9%. Se resalta el incremento progresivo de sectores como explotación de minas y canteras, y construcción con 1% y 1,8%, respectivamente. Por lo contrario, existe una caída en el sector de agricultura, ganadería y pesca que apenas creció 0,1%.

Con la finalidad de fortalecer los estatutos de política para el refuerzo del método de formación de capital humano, el Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia (2010), busca mejorar la formación de capital humano comenzando por la educación media de acuerdo con la vocación de los estudiantes, enfocándose en el desarrollo de profesionales responsables y competentes en el área de trabajo donde decidan desenvolverse. De esta forma se busca luchar por una mejora en la formación educativa que apunte a la innovación, competitividad, responsabilidad laboral, creatividad, con valores bien fundados para obtener beneficios a largo plazo no solo para mejorar las empresas donde vayan a laborar sino la economía del país.

Calderón, Naranjo & Álvarez (2007) a fin de contribuir la competitividad de las pequeñas y medianas empresas se han tomado en cuenta seis aspectos:

- (1) Atraer, desarrollar y retener el mejor capital humano, pues en la medida en que esto se alcanza.
- (2) Creación de un ambiente y una cultura adecuados.

- (3) Alineamiento estratégico.
- (4) Rol de formador de líderes.
- (5) Articulación con las demás áreas de la gestión humana.
- (6) Ajuste o articulación entre los intereses de los individuos y los intereses de la organización.

Mediante el primer aspecto se pretende alcanzar los objetivos establecidos por la empresa con la ayuda de un estudio cuidadoso del personal, es decir su desenvolvimiento laboral y su aporte para la empresa. El segundo aspecto procura fortalecer los valores organizacionales haciendo que los empleados se sientan conformes en su ambiente laboral y por ende en su área de trabajo. El tercer aspecto procura analizar el orden de las prioridades para llevar a cabo una estrategia adecuada. El cuarto otorga las herramientas adecuadas, así como también recibir un asesoramiento adecuado por parte de los jefes. El quinto sobre la estrecha relación con la gestión humana para contribuir competitividad, encontrar soluciones y priorizar los problemas por medio del trabajo en equipo. Por último, tenemos el aspecto que enseña a las personas a entender dónde están, donde van, cuáles son sus objetivos personales y organizacionales.

De acuerdo con la investigación realizada por la universidad de Cartagena en el año (2009) para la Cámara de Comercio de Cartagena, uno de los principales problemas de las pymes colombianas está ligado a su financiamiento, ya que no cumplen con los estatutos necesarios, eficacia y disponibilidad del talento humano, seguridad jurídica, leyes que los amparen, ayuda gubernamental, entre otros. También, hace referencia al principal problema que enfrentan las pymes dentro de la creciente globalización a la que se enfrentan, conjuntamente con la evolución de la tecnología que obliga a las empresas a ser más competitivas y por ende a mejorar su estabilidad y madurez con el pasar del tiempo.

A pesar de los escasos estudios en la gestión humana por parte de las organizaciones colombianas, las medianas empresas se caracterizan por analizar la formación de sus aspirantes, evaluación de desempeño y las remuneraciones a las que aspiran, dejando atrás la estrategia de negocios y

la estrategia de la gestión del talento humano sin existir una coherencia en las practicas internas, teniendo como resultado una baja competitividad en el sector donde se desenvuelven. Por otra parte, la pequeña empresa se caracteriza por valorar las actitudes de los empleados, su creatividad, adaptabilidad a los cambios, eficiencia en el cargo que desempeñan, interés por aprender, entre otros. Mientras que, las microempresas básicamente se centran en el interés de emprender, el nivel de aceptación de retos que se le imponga al trabajador, pero al ser más familiares o de personas de un círculo cercano no genera tanto empleo como se esperaría (Calderón, Naranjo, & Álvarez, 2007).

1.2.2 Influencia del capital humano en las pymes de Argentina

Argentina define a una PYME de acuerdo a los estándares internacionales con la finalidad de poder realizar comparaciones en cuanto su desempeño y posicionamiento, es decir que, una microempresa está compuesta por menos de 10 empleados, la pequeña y mediana empresa está constituida entre 10 y 200 empleados, mientras que las grandes empresas por más de 300. (PyME, 2016).

A principios de la década, Argentina al igual que otros países de Latinoamérica no contaba con políticas que fomenten el desarrollo sostenido de las pymes por lo que al igual que las microempresas, las pymes se caracterizaban por tomar medidas de auto centrismo, es decir que satisfagan sus objetivos específicos de manera puntual y lo más cercanos a la realidad de sus posibilidades (Ferraro & Stumpo, 2010).

Al ver la importancia de las pymes y analizar su impacto en la economía el gobierno argentino optó por crear un programa de apoyo a la reestructuración empresarial, el cual tiene como objetivo ayudar al desarrollo de estas empresas promoviendo su competitividad en los diferentes sectores económicos donde se desenvuelven. El mismo que fue ejecutado por SEPYME desde 1999 hasta la actualidad implementando una nueva gestión basado en capacitaciones para nuevos proyectos, comprobando su rentabilidad y cofinanciándolos hasta con un 50% mediante aportes no

reembolsables (ANR) con un monto establecido luego de ser evaluados (Ferraro & Stumpo, 2010).

En la actualidad, según información obtenida por el Ministerio de Producción (s.f), existen 853,886 Pymes argentinas, de las cuales 358,505 son Pymes registradas vigentes, quienes representan el 42% y 455,866 Pymes registradas desde la implementación de la ley, representando un 53.4%.

La ley PyME (2016): beneficios e impacto en las pequeñas y medianas empresas consiste básicamente en fomentar el desarrollo de este tipo de empresas independientemente del sector al que pertenezcan. Los beneficios más destacados son (a) Las Mipymes podrán pagar IVA a los 90 días de facturado. (b) fomento a las inversiones por medio de la posibilidad de desgravar del impuesto a las ganancias hasta el 10% de las inversiones PRODUCTIVAS (realizadas en bienes de capital y/u obras de infraestructura), con tope de un 2% de las ventas y hasta 3% para Pymes sector manufacturas Tramo, (c) promoción de la Competitividad Pyme con la creación del Consejo de monitoreo y competitividad Pyme dentro de la ex Sepyme (hoy Secretaría de Emprendedores y Pymes) con el objetivo de monitorear el sector Mipyme y economías regionales, cadenas de valor, comercio exterior y otorgamiento de créditos; y (d) financiamiento con la ayuda de instrumentos financieros que les permitan a las Mipymes más oportunidad de acceder al crédito productivo para inversión y/o capital de trabajo. Además, se amplía el alcance del Fondo de Garantías para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (FOGAPYME), como así también el universo de sujetos que pueden acceder al régimen de bonificación de tasas de interés para créditos financieros.

Al tomar esta iniciativa de apoyo para las Pymes, el gobierno pretende cuidar la productividad y competitividad de las empresas, ya que son las principales generadoras de empleo, fomenta a la inversión y por ende al crecimiento del país.

Desde la sanción de la Ley PyME, en julio de 2016, las micro, pequeñas y medianas empresas del país ahorraron más de 6.700

millones de pesos del impuesto al cheque y cerca de 3.000 millones en descuentos del impuesto a las ganancias por haber realizado inversiones productivas (Ministerio de Producción Presidencia de la Nación, s.f).

Por otra parte, Barreto y Azelio (2013) sostienen que, las empresas deben ir de la mano con la modernización y adaptabilidad de los cambios, eso quiere decir que es necesario involucrarse en el desarrollo y mejorar el capital humano de manera que éste se convierta en el progreso de la mejora económica, teniendo como finalidad optimizar las competencias fundadas en la información que cada persona puede aportar. De esta manera se acentúa la estrecha relación entre los recursos humanos y la competitividad de las empresas debido a la manera en que los empleados se desenvuelven en su trabajo se reflejará como una ventaja competitiva.

De acuerdo con el informe realizado por el Observatorio Pyme (2015), los recursos humanos influyen directamente en los niveles de productividad y competitividad de una empresa, más aún cuando se tratan de las pequeñas y medianas empresas donde el capital humano se refleja en los resultados esperados de manera significativa debido a que se centran en las capacitaciones, forma de trabajar y habilidades que se adquieren con la experiencia. La importancia de contar con un equipo de trabajo calificado yace en la estructura productiva e intensa para enfrentarse a las grandes empresas.

Hechas las observaciones anteriores, las empresas argentinas resumen el reclutamiento del personal en la experiencia de las personas en vez de los conocimientos adquiridos mediante sus estudios, lo que genera disminución de la demanda de empleo de todos los niveles de calificación por parte de las empresas. Por este motivo, se está incrementando las pasantías y los trabajos de medio tiempo especialmente para los estudiantes universitarios con la finalidad de encontrar personal capacitado en las Pymes cubriendo la necesidad de adaptabilidad al mundo moderno y competitivo con el que deben lidiar (Fundación Observatorio Pyme, 2015).

Según indica Fundación Observatorio PyME (2016), al enfrentar estas dificultades las empresas argentinas han optado por implementar lo siguiente: “incorporación de tecnología (93%), participación directa y jerárquica en la conducción de la empresa (85%) y valorización de los recursos humanos internos capaces de agregar conocimiento al proceso productivo de la firma (75%)” (p 50). De esta forma las empresas ratifican la importancia que muestran las pymes a la mejora de procesos internos y externos poniendo como clave los tres factores antes mencionados.

1.3 Marco Legal

Las PYMES representan un factor importante para el desarrollo de un país, tanto social como económico y Ecuador no es la excepción. Por lo que necesita incentivos para aseverar su crecimiento y sostenibilidad.

La falta de apoyo para las pymes no solo es un problema en Ecuador, sino para muchos países de Latinoamérica hasta la actualidad, debido a la falta de leyes que las amparen, pues ellas no cumplen con los requerimientos que solicitan las entidades bancarias De acuerdo con el artículo publicado en el diario El Universo. La Mipymes se encuentran tramitando la aprobación de diferentes proyectos de ley para su desarrollo en el Congreso Nacional sin éxito alguno. Y es que cerca de tres proyectos: Ley de Desarrollo de las Pymes; Fondo de Microcrédito y la Ley de Garantías Recíprocas reposan todavía en los archivos del Legislativo (El Universo, 2006).

Como consecuencia de esto, desde el (2008) en la Asamblea Nacional, fue aprobado el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones y en el artículo 4, del Título Preliminar que hace referencia a los Objetivos y Ámbito de Aplicación, de acuerdo al literal a) se pone en marcha la “transformación de la Matriz Productiva, para que esta sea de mayor valor agregado, potenciadora de servicios, basada en el conocimiento y la innovación; así como ambientalmente sostenible y ecoeficiente” (p. 3).

Asimismo, el artículo 5 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (2008) al referirse al rol del estado menciona en el literal (a) que:

El Estado establecerá como objetivo nacional el alcance de una productividad adecuada de todos los actores de la economía, empresas, emprendimientos y gestores de la economía popular y solidaria, mediante el fortalecimiento de la institucionalidad y la eficiencia en el otorgamiento de servicios de las diferentes instituciones que tengan relación con la producción (p. 4).

Adicionalmente, el literal (e) dispone la implementación de una política comercial al servicio del desarrollo de todos los actores productivos del país, en particular, de los actores de la economía popular y solidaria y de la micro, pequeñas y medianas empresas, y para garantizar la soberanía alimentaria y energética, las economías de escala y el comercio justo, así como su inserción estratégica en el mundo. (p. 4)

Siguiendo con en el mismo artículo 5, que se refiere al Rol del Estado en el Desarrollo Productivo, literal (e) sostiene:

La mejora de la productividad de los actores de la economía popular y solidaria y de las micro, pequeñas y medianas empresas, para participar en el mercado interno, y, eventualmente, alcanzar economías de escala y niveles de calidad de producción que le permitan internacionalizar su oferta productiva. (p. 4)

A través de estas disposiciones impuestas por la Asamblea Nacional se pretende fortalecer a las MiPymes, otorgándoles la importancia que merecen, fomentando su crecimiento y competitividad de las mismas independientemente del sector en el que laboren, estableciendo leyes que generen una estructura sólida e impulsando emprendimientos especialmente de la clase media y baja.

Para finalizar con el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (2008), en su tercer libro que trata sobre El desarrollo empresarial de las micro, pequeñas y medianas empresas, y de la

democratización de la producción, en el artículo 54, Institucionalidad y Competencias, se establece que:

- (b) Formular, priorizar y coordinar acciones para el desarrollo sostenible de las MIPYMES, así como establecer el presupuesto anual para la implementación de todos los programas y planes que se prioricen en su seno;
- (c) Autorizar la creación y supervisar el desarrollo de infraestructura especializada en esta materia, tales como: centros de desarrollo MIPYMES, centros de investigación y desarrollo tecnológico, incubadoras de empresas, nodos de transferencia o laboratorios, que se requieran para fomentar, facilitar e impulsar el desarrollo productivo de estas empresas en concordancia con las leyes pertinentes de cada sector;
- (d) Coordinar con los organismos especializados, públicos y privados, programas de capacitación, información, asistencia técnica y promoción comercial, orientados a promover la participación de las MIPYMES en el comercio internacional.
- (e) Coordinar con las instituciones del sector público y privado, vinculadas con el financiamiento empresarial, las acciones para facilitar el acceso al crédito de las MIPYMES.

Por otra parte, la Corporación Financiera Nacional, en su página oficial ha publicado las disposiciones tomadas para el Fondo Nacional de Garantías con el objetivo de “apoyar el desarrollo productivo del país a través del otorgamiento de garantías adecuadas, facilitando el acceso al crédito a micro, pequeños y medianos empresarios, que no cuentan con financiamiento en el sistema financiero privado” (CFN, 2018).

De esta forma la Corporación Financiera Nacional ayuda a que las MiPymes formen parte del sector económico del país, impulsando la formación de nuevas empresas con la ayuda de alianzas estratégicas como Bancos y Cooperativas de Ahorro y Crédito, quienes realizan un estudio a los posibles beneficiarios de acuerdo a sus reglamentos internos con montos que varían desde \$2.000 hasta \$500.000, según el tipo de línea de garantía al que califique el solicitante. (CFN, 2018).

Por otra parte, en agosto del presente año (2018) la Asamblea Nacional de la República del Ecuador aprobó la Ley orgánica para el fomento productivo, atracción de inversiones, generación de empleo, y estabilidad y equilibrio fiscal en el artículo 26 del capítulo dos donde se establece que:

Las nuevas inversiones productivas, que inicien a partir de la vigencia de la presente ley, tendrán derecho a la exoneración del impuesto a la renta por 8 años en los sectores priorizados establecidos en el artículo 9.1 de la ley de Régimen tributario Interno, aplicable para las sociedades nuevas, así como para las ya existentes que generen empleo neto y 12 años contados desde el primer año en el que se generen ingresos atribuibles directa y únicamente a la nueva inversión que se encuentre fuera de las jurisdicciones urbanas de los cantones Quito y Guayaquil (p. 13).

Con la implementación de esta ley se busca “un plan de estabilidad económica a largo plazo, además de incentivos para atraer nuevas inversiones al país, tanto internas como externas, fomentando el empleo y dinamizando la producción y la economía” (SRI, s.f.). De esta forma, se busca fomentar el cambio a la matriz productiva atrayendo a nuevos inversionistas y fortaleciendo leyes que ayuden al desarrollo país.

1.4 Metodología

1.4.1 Tipo de investigación

El presente trabajo investigativo presenta un enfoque cuantitativo, debido a que a partir de la información recolectada de un cuestionario estructurado realizado a 62 pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil se empleará una metodología estadística, esto con el fin de resolver las preguntas de investigación y para contradecir o verificar las hipótesis establecidas. Asimismo, se empleará una Tabla de contingencia como modelo estadístico con la finalidad de levantar información que determinará el nivel de la correlación entre las variables a analizar.

Este estudio se centrará en el análisis del capital humano y su influencia en la competitividad empresarial. Para esto se hará uso de fuentes primarias y secundarias, como plataformas gubernamentales, con el fin de aportar información oficial y certificada. En este caso se tomará como referencia estudios realizados por la Superintendencia de Compañías, INEC, revista Ekos, entre otras.

La perspectiva cuantitativa que se utilizará, será evaluada mediante preguntas cerradas, en este caso de tipo dicotómicas que de acuerdo con Corral (2010), son preguntas con dos tipos de respuesta, es decir positivo o negativo, si- no, entre otras. Elección múltiple, las cuales se utilizan para preguntas no excluyentes entre sí, una pregunta abierta que determinara el cargo que ocupara la persona encuestada en la empresa y escala de Likert que, de acuerdo con Matas (2018) “son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional” (p. 39). Esta escala tiene como finalidad obtener una opinión por parte del entrevistado mediante la utilización de niveles que van del 1 al 7, donde 1 significa que el encuestado está en total desacuerdo, 2 bastante en desacuerdo, 3 poco en desacuerdo, 4 neutral, 5 poco de acuerdo, 6 bastante de acuerdo y 7 totalmente de acuerdo, las cuales determinarán la satisfacción o insatisfacción del ítem o pregunta que se está contestando, siendo así un método de clasificación de resultados de un cuestionario previamente estructurado.

Es necesario plantear hipótesis luego de una revisión de la literatura expuesta en los marcos, por lo que de acuerdo con Sampieri et al (2010), las hipótesis “indican lo que estamos buscando o tratando de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones” (p. 111), relacionando la teoría previamente planteada.

Por otro lado, tenemos el diseño de investigación que permitirá cumplir con las preguntas de investigación y los objetivos específicos aplicando lo que se aprendió en el estudio y contestando así el problema de

investigación planteado. Por ser una investigación cuantitativa, ésta cuenta con hipótesis y sus respectivas variables con las que se establece un diseño transaccional con una correlación causal. Además, este estudio se trata de una investigación no experimental que acuerdo con Sampieri corresponde a “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (2010). Es decir, que los fenómenos se analizan en su contexto natural, basándose fundamentalmente en la observación de fenómenos.

La investigación será de tipo explicativa, ya que de acuerdo a Sampieri et al (2010) manifiesta que “Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables” (p. 98) es decir, que a través del método estadístico se demostrará la relación que tienen las variables con el objeto de estudio. Además, pasará por una etapa descriptiva debido a que el trabajo investigativo se analizará un periodo de tiempo de 5 años, tomados desde el 2012 hasta el 2017, con el propósito de observar de manera secuencial los cambios y evolución de las pymes en el sector manufacturero y cómo el capital humano ha influido en la competitividad del mismo en el periodo establecido.

Para analizar la correlación existente entre las variables cuantitativas se ha decidido utilizar un modelo estadístico llamado “tabla de contingencia o tabla bidimensional”. Esto se debe a que, las variables a utilizar son cuantitativas, por lo que se representan con tablas de frecuencia, las cuales tienen diferentes variables y éstas son apropiadas para presentar datos referidos a factores.

Mediante este análisis se comprueba el grado de la relación en las variables y la hipótesis, resumiendo la información recolectada, además de constatar que variables representan un mayor impacto en esta investigación.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente Rodríguez Jaime & Mora Catalá (2001), en su trabajo investigativo expresan que una tabla de contingencia:

Se dispone de variables nominales o cualitativas, suponiendo que una de ellas depende de la otra (variable independiente y/o explicativa). La

elaboración de tablas de contingencia o tablas bivariantes no se encuentra estandarizada, basta con que ésta se lea e interprete correctamente (p. 3).

Es importante recalcar la importancia del uso de las variables que influyen en el presente trabajo, es decir la competitividad como variable dependiente y la innovación, uso de la tecnología, conocimiento, capital humano como variables independientes con la finalidad de definir las filas donde va la variable dependiente y las columnas como variables independientes las cuales serán utilizadas al momento de tabular las encuestas en el programa SPSS.

Además, se hará uso de pruebas no paramétricas en el Coeficiente Phi o coeficiente de correlación de Mathews”, “V de Cramer”, “Coeficiente de contingencia” y “Chi Cuadrado”. programa mencionado anteriormente,

El coeficiente Phi ayuda a evaluar el grado de relación entre las variables de manera lineal y a eliminar la posibilidad de que ésta sea elegida al azar y comprobar su significancia estadística. La “V de Cramer” es una extensión del Chi cuadrado que indica conocer el valor máximo de asociación de las variables, el cual está representado por 1, mientras que el valor menor se representa por 0. EL coeficiente de contingencia relaciona las variables cualitativas al igual que el coeficiente Phi tomando valores entre 0 para los valores que no se asocian y 1 cuando existe una asociación (Rodríguez Jaume & Mora Catalá, 2001).

Estas pruebas no paramétricas son utilizadas previamente al Chi-Cuadrado que es una herramienta no paramétrica que prueba la significancia que tiene la hipótesis nula en relación con las demás variables de las categorías existentes en la tabla de contingencia (Rodríguez R. J., 2004).

1.4.2 Alcance y limitaciones

Este proyecto tiene un alcance correlacional-explicativo, en donde se busca definir si las variables dependientes e independientes tienen relación entre sí y en qué grado se encuentran afines. Además, tiene un alcance

explicativo ya que a partir de la literatura y resultados de las encuestas se pretende explicar por qué se dan estos fenómenos para generar un sentido de entendimiento. En otras palabras, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) el alcance correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” para así contestar las preguntas de investigación.

Al mismo tiempo, para determinar el significado de los datos que se obtienen se debe tener un alcance explicativo, el cual Hernández et al. manifiestan que “los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos (...) se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta” (2010, p. 84).

Debido a que son pocas las investigaciones realizadas con respecto a la influencia del capital humano en las pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil, se ha despertado interés para realizar el estudio meticuloso de dicho tema, utilizando encuestas a empresas que se encuentren dentro de este sector de las pequeñas y medianas organizaciones. Del mismo modo, de acuerdo a los datos que arrojen las encuestas, se conocerá si existe o no relación entre las variables establecidas.

Dentro de esta investigación, es fundamental conocer que existen limitaciones como también delimitaciones. Como lo indica Sampieri “la limitación del tema a un material restringido y claramente reducido tiene su importancia desde el punto de vista del tiempo que el investigador va a dedicar a su trabajo” (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2010) Considerando la definición de limitación, se cree como posible debilidad metodológica que los resultados de los análisis expuestos después de las encuestas no sean favorables, puesto que pueden reflejar un resultado que no sea concluyente, es decir que no exista correlación entre las variables dependientes e independientes. De la misma manera, otra limitante es la recolección de datos o información, ya que realizar entrevistas a empresarios resulta un poco complicado por motivos ajenos.

Por otro lado, existe delimitación al trabajar con el periodo 2012-2017 enfocándose únicamente en las pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil. El factor tiempo de realización de este proyecto es de 16 semanas, por lo cual también se denota como delimitante para la investigación, dado que en este periodo de tiempo se debe realizar la metodología teórica y recolección de datos, como también el desarrollo de los primeros capítulos estipulados.

1.4.3 Población y muestra

Se realizó la selección de pequeñas y medianas empresas manufactureras de la ciudad de Guayaquil como población, agrupando a todos los subsectores existentes, puesto que, es un sector altamente representativo para el PIB nacional, aportando con el 25% a la economía ecuatoriana. Así mismo, al ser un nicho importante, se pudo constatar que es un sector poco estudiado dejando por fuera la relevancia de conocer sus fortalezas y debilidades, el cual reflejan el porqué de su poco progreso y su inestabilidad en el mercado industrial enfocándonos únicamente en la influencia que tiene el capital humano para la competitividad de las mismas. Como se mencionó anteriormente, es considerado como uno de los sectores con mayor proyección de desarrollo, puesto que abarca una gran cantidad de subdivisiones que aportan de manera significativa al país.

Tabla 6. *Agencias pertenecientes al sector manufacturero*

Tamaño de la empresa	Cantidad
Micro	4
Pequeña	12
Medianas	46
Total	62
Tamaño de la empresa	Cantidad

Nota. Adaptado de Superintendencia de Compañías. (2018). SUPERCIAS

A partir de los datos establecidos en la tabla 6, originarios de la Superintendencia de compañías, se obtuvo la cantidad existente de pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil, el cual dio como resultado 62 empresas, dejando fuera a los cantones que corresponden a la provincia del Guayas y solo enfocando la ciudad en cuestión. La muestra fue la misma de

la población debido al número limitado de pymes manufactureras establecidas.

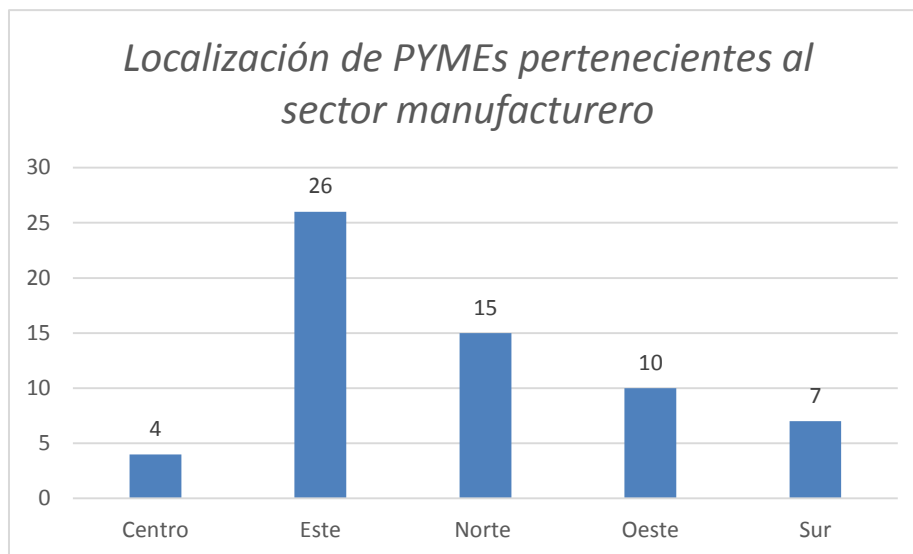


Figura 4. Localización de PYMEs pertenecientes al sector manufacturero.

1.4.4 Hipótesis

Hipótesis alternativa: La tecnología incide en la competitividad de las pymes manufactureras de Guayaquil

Hipótesis nula: La tecnología no incide en la competitividad de las pymes manufactureras de Guayaquil

1.4.5 Preguntas de investigación

- (a) ¿Cuál es el comportamiento actual de las pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil?
- (b) ¿Cómo influye la competitividad del capital humano en las pymes manufactureras?
- (c) ¿Es factible crear una propuesta para mejorar el nivel de competitividad de las pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil?
- (d) ¿Cuál es la correlación entre los factores determinantes con el nivel de la competitividad empresarial?

1.4.6 Variables

Las variables a analizar son las siguientes:

Variable dependiente: la competitividad de las pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil

Variables independientes: La tecnología aplicada por las Pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil

CAPITULO II: SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PYMES MANUFACTURERAS EN RELACIÓN A LA COMPETITIVIDAD DE SU CAPITAL HUMANO

Es evidente la importancia de las pymes en la economía de la ciudad de Guayaquil, de acuerdo a sus diferentes sectores, cada una de ellas aportan en el desarrollo industrial como también son generadoras de empleo con facilidad de adaptación.

2.1 Pymes de Guayaquil

Guayaquil al ser una de las ciudades más grandes y pobladas del país acoge a la mayor parte de pymes pertenecientes a distintos sectores económicos fomentando el desarrollo y el crecimiento sostenible de la ciudad ya que son generadoras de empleo.

A pesar de que el trabajo investigativo se enfocará en las pymes manufactureras, es necesario realizar una comparación de la evolución del desempeño de las pymes, por lo que se consideró un periodo de tiempo que va desde el 2012 hasta el 2017, con la finalidad de conocer el número de pymes que nacieron y finalizaron sus actividades y como han incrementado el empleo en la ciudad.

De acuerdo con las cifras mostradas al finalizar el año 2017, Guayaquil es una de las ciudades con el mayor número de empresas manufactureras al domiciliarse 2239, seguido de Quito con 2083 empresas, lo que la convierte en la primera ciudad industrializada del país con un 37% de total de empresas activas y registradas en el Ecuador.

Actualmente, la Superintendencia de Compañías registra 9 empresas relacionadas a la elaboración de productos alimenticios, representando así 14,52% del total de empresas manufactureras con domicilio en Guayaquil, además la fabricación de productos de plástico se registraron 10, representando un 16,13%, las empresas dedicadas a la fabricación de productos o materiales de construcción fueron 6, es decir que ocupan el 9,68%, entre otras relevantes tenemos a las empresas dedicadas a la

fabricación de maquinarias y equipos para industrias representando un 6,45% de las empresas domiciliadas dentro de la ciudad, las demás serán explicadas a detalle en el siguiente gráfico:

Tabla 7. Número de empresas, por actividad económica al cierre del 2017

	# empresas	Part.
Elaboración de productos alimenticios	9	14,52%
Elaboración de bebidas	1	1,61%
Elaboración y actividades con respecto al cacao	2	3,23%
Fabricación de productos textiles	3	4,84%
Elaboración de bebidas alcohólicas destiladas y vinos	3	4,84%
Fabricación de cueros y productos conexos	1	1,61%
Fabricación de alimentos preparados para animales de granja	1	1,61%
Fabricación de papel y de productos de papel	3	4,84%
Fabricación de gases industriales	1	1,61%
Fabricación de plantas destiladoras para refinerías de petróleo	1	1,61%
Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico	2	3,23%
Fabricación de productos de plástico	10	16,13%
Fabricación de disolventes/diluyentes para pinturas	2	3,23%
Fabricación de productos de limpieza	1	1,61%
Fabricación de productos o materiales de construcción	6	9,68%
Fabricación de transformadores de distribución	1	1,61%
Fabricación de equipo eléctrico	4	6,45%
Fabricación de maquinaria y equipos para industrias	4	6,45%
Fabricación de otras partes de vehículos	1	1,61%
Construcción de buques comerciales	1	1,61%
Fabricación de insecticidas entre otros	2	3,23%
Otras industrias manufactureras	3	4,84%
TOTAL	62	100%

Nota. Adaptado de Superintendencia de Compañías. (2018). SUPERCIAS

De acuerdo a su participación en el mercado, la elaboración de productos alimenticios, fabricación de productos de plástico y fabricación de productos o materiales de construcción, son las actividades que deberían ser consideradas fundamentales para la continua renovación y permanencia en el mercado.

Teniendo el porcentaje de participación de las pymes manufactureras de acuerdo a su actividad económica, se describen a las mismas por el tipo de compañía existente regido en la ciudad de Guayaquil.

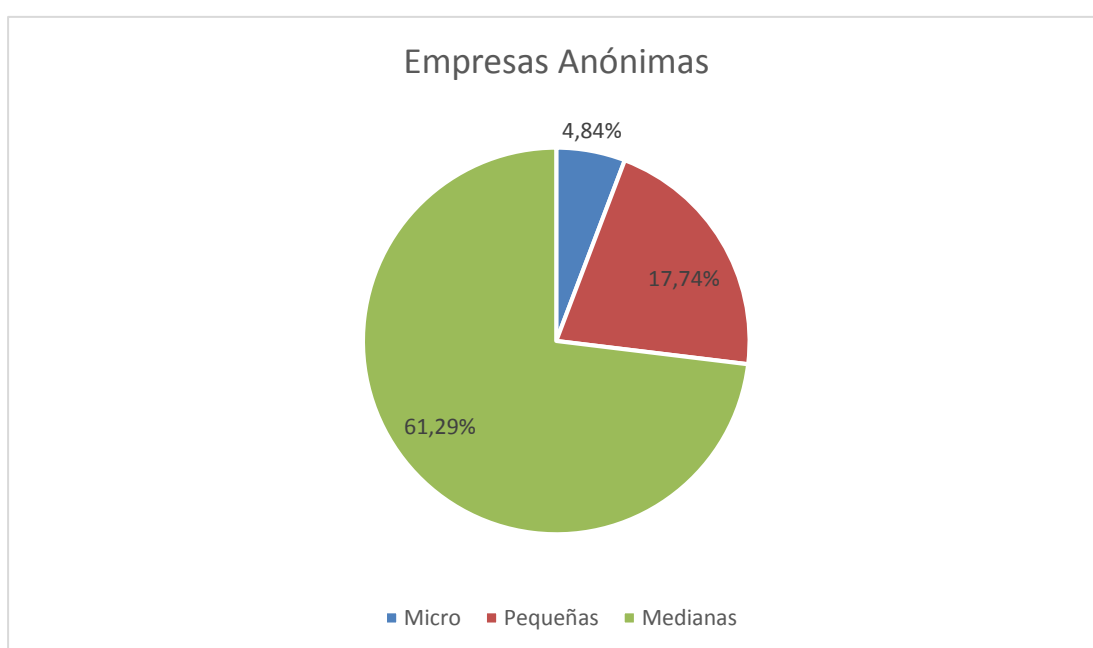


Figura 5 Tipo de compañía: Anónima

El gráfico expuesto representa el número de pymes anónimas clasificadas respectivamente, las cuales 3 son microempresas, 11 pequeñas; y en su mayoría medianas, con un número total de 38 empresas, según registros de la Superintendencia de compañías. Siendo el 4,84%, 17,74% y el 61,29% del total de pymes anónimas manufactureras en Guayaquil.

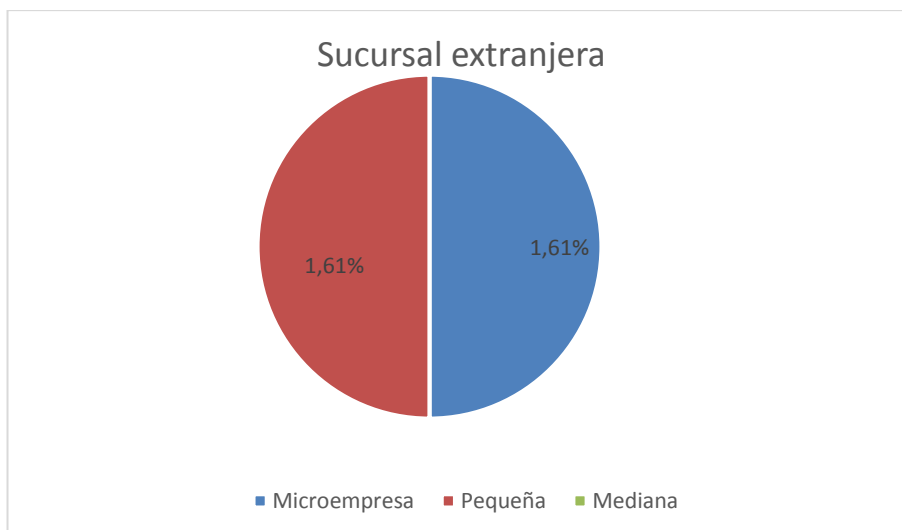


Figura 6 Tipo de compañía: Sucursal extranjera

El gráfico del tipo de compañía de sucursal extranjera nos indica que existe un pequeño porcentaje de este modelo en la clasificación de micro y pequeña empresa.



Figura 7 Tipo de compañía: Responsabilidad Limitada

El siguiente gráfico representa la existencia de solo 8 compañías de tipo responsabilidad limitada, dejando por fuera al grupo de las micro y pequeñas empresas manufactureras de la ciudad de Guayaquil. Estas ocho empresas representan el 12,90% del total de pymes asignado en este conjunto.

2.2 Antecedentes de pymes manufactureras

Desde los primeros años de creación de la república del Ecuador, el sector manufacturero estuvo enfocado en la producción artesanal con

niveles de producción y tecnológicos mínimos. Esto se debió a que en sus principios el sector apuntó al sector agrícola, pero al darse cuenta de que este sector fomenta la productividad y mejora los niveles económicos del país se decidió iniciar el cambio y de esta forma se logró la mayor dinamicidad y rentabilidad de la industria en los años 1964 y 1981 fue el sector manufacturero (Superintendencia de Compañías, 2018)

La manufactura es uno de los sectores más importantes en cuanto al aumento del PIB de un país, ya que permite el incremento del valor agregado a productos futuros. Siendo al igual que los demás sectores generador de empleo. De acuerdo al boletín publicado en septiembre de 2017 por el INEC, esta actividad generó el 11% del empleo total del país generando un contribuyen con el 25% al Producto Interno Bruto no petrolero del país y aportan el 11,11% de las exportaciones no petroleras. Es necesario que en este sector haya acceso a materias primas y bienes de capital para la respectiva producción. La revista Ekos (2018), resalta la siguiente información:

Que se aplicaron mayores restricciones a las importaciones (2009, 2015 y 2016), la tasa de crecimiento fue negativa (-0,8%, -0,8% y -1%, respectivamente). En el año 2017 se estimó una recuperación con una tasa de 4,2% que se incrementaría a 4,4% en 2018. En este escenario, la participación del sector en la economía también se incrementó, es así como pasó de 14% en 2009 a 16% en 2016. Para 2018 se estima que alcance el 17,3%.

Se conoce que el sector manufacturero está situado entre las 5 actividades económicas más concentradas del país, junto a al comercio, la ganadería y agricultura, transporte y almacenamiento, alojamiento y comidas.

De acuerdo al periodo establecido, las pymes han tenido variaciones según su producción y ventas con el pasar de los años. Cabe recalcar que el sector industrial ha sido desde el principio uno de los más débiles con respecto a los demás, sin embargo, empezó a despuntar poco a poco con los diferentes proyectos que se venían presentando en aquellos años. Como

indica la Superintendencia de compañías, “la transición de la agricultura a la manufactura sigue siendo el camino a una mayor productividad y mejores niveles de vida para las economías en desarrollo” (Superintendencia de Compañías, 2018).

En años anteriores, según información otorgada por el INEC, para el año 2012, el sector de comercio era el que lideraba el mercado, seguido de las empresas de servicios, pero, para el año 2016, estas posiciones se invirtieron, quedando así el sector de servicios con una participación del 40,59% y el sector comercial con un 36,62% en la economía del país.

La información otorgada por el INEC (2017) muestra la evolución no sólo del sector manufacturero en la economía ecuatoriana, sino que pone en perspectiva el desarrollo de este sector con otros como servicio, comercio, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, construcción y explotación de minas y canteras.

Tabla 8 Evolución de sectores en la participación de economía del país

Sector económico	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Servicios	20,80%	39,40%	40,80%	39,10%	40,59%	40,84%
Comercio	40,50%	37,10%	36,60%	37,77%	36,62%	36,13%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,70%	11,60%	10,60%	10,62%	10,42%	11,10%
Industrias manufactureras	27,40%	7,90%	8,10%	8,61%	8,62%	8,62%
Construcción	3,50%	3,50%	3,50%	3,51%	3,40%	3,37%
Explotación de minas y canteras	3,10%	0,50%	0,40%	0,39%	0,35%	0,24%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Nota. Adaptado de Superintendencia de Compañías. (2017). SUPERCIAS

Al observar esta tabla, se evidencia una fluctuación en el sector manufacturero, la cual ha descendido de manera drástica del 2012 al 2013. Posteriormente, ha incrementado la participación de dicho sector en pocas cantidades porcentuales y manteniendo su participación tanto en el 2016 como el 2017 con un 8.62% en el sector económico. Mientras que el sector servicios ha incrementado su participación en la economía, seguido del sector comercio.

2.3 Tipo de pymes manufactureras y sus características

De acuerdo con el estudio sectorial de la industria manufacturera realizado por la Superintendencia de compañías (2017), uno de los pilares más importantes en el desarrollo económico del país es la industrialización, puesto que tiene una gran influencia en el cambio de la matriz productiva y fomenta la competencia a nivel internacional.

De igual manera, la siguiente tabla publicada en el informe de Estudios Sectoriales: Manufactureras realizado por la Superintendencia de Compañías (2017), expone que el sector manufacturero se divide en 24 subsectores, de acuerdo con la clasificación Industrial de Clasificación Uniforme (CIIU) en 2 niveles de dígitos según la actividad económica que la caracteriza con la letra c, a manera de conocer el aporte que realiza cada subsector de forma detallada:

Tabla 9. Descripción de código CIIU a dos dígitos del Sector Manufacturero

CIIU	Descripción de Actividad Económica
C10	Elaboración de productos alimenticios
C11	Elaboración de bebidas
C12	Elaboración de productos de tabaco
C13	Fabricación de productos textiles
C14	Fabricación de prendas de vestir
C15	Fabricación de cueros y productos conexos
C16	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles, fabricación de artículos de paja y de materiales transables.
C17	Fabricación de papel y de productos de papel
C18	Impresión y reproducción de grabaciones
C19	Fabricación de coque y de productos de la refinación del petróleo
C20	Fabricación de sustancias y productos químicos

C21	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico
C22	Fabricación de productos de caucho y plástico
C23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos
C24	Fabricación de metales comunes
C25	Fabricación de productos metálicos para uso estructural, tanques, depósitos, recipientes de metal y generadores de vapor
C26	Fabricación de productos de informática, electrónica y óptica
C27	Fabricación de equipo eléctrico
C28	Fabricación de maquinaria y equipo N.C.P.
C29	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques
C30	Fabricación de otros tipos de equipos de transporte
C31	Fabricación de muebles
C32	Otras industrias manufactureras
C33	Fabricación de artículos de deporte

Nota. Adaptado de Superintendencia de Compañías. (2018). SUPERCIA S

A pesar de que el sector manufacturero cuenta con una notable cantidad de subsectores se realizará un estudio de manera general incluyendo los mencionados anteriormente y de este modo no solo conocer la forma en que operan estas empresas sino su aporte en la economía del país.

El principal objetivo de una pyme perteneciente al sector manufacturero es transformar materia prima a productos finales ya sea de forma directa o indirecta a través de distribuidores, por lo que está considerada como parte del sector secundario de la economía del país, en vista de que trabaja con productos obtenidos de la materia prima para luego transformarlos en bienes industrializados producidos en masa. El proceso de los productos de este sector puede ser acabado o semi- acabado, sin embargo, siempre su

finalidad será la creación de un nuevo producto (Camino, Reyes, Apraes, Bravo, & Herrera, 2017). Este tipo de sector se complementa con la materia prima, puesto que necesita la materia prima para poder producir, haciéndolo dependiente de la constante innovación tecnológica.

Las pymes manufactureras se caracterizan principalmente por ser (a) emprendimientos familiares, casi en su totalidad son empresas familiares, por ende, la toma de decisiones depende de ellos y puede producirse desacuerdo en la aplicación de las mismas, (b) los dueños dirigen la empresa, (c) se mantienen en constante crecimiento, es decir las pequeñas se convierten en medianas, además de tener (c) poca solvencia económica debido al bajo apoyo de las entidades financieras.

2.4 Situación actual

La importancia de las pymes recae en que ayudan a disminuir el índice de desempleo, pero la realidad es que su aporte representa un mínimo porcentaje en las exportaciones del país. Sin embargo, su existencia se debe principalmente a la posibilidad de obtener un empleo digno aún más en tiempos de crisis económicas (Correa Luna, 2012).

De acuerdo con Basantes, Gonzales y Bonilla (2015), los principales problemas que enfrentan estas empresas y dificultan su desempeño son: (a) falta de presupuesto, (b) baja calidad de la producción y (c) ausencia de normas. Además, existen otros factores que influyen en el bajo nivel tecnológico, poco crédito financiero por parte de las entidades financieras, insuficientes capacitaciones y la selección informal de personal por parte del área de recursos humanos. No obstante, el Ministerio de Industrias y Productividad reconoce el potencial existente en este tipo de empresas por lo que, actualmente está promoviendo el cambio de la matriz productiva, el cual se basa en el conocimiento, las capacidades con las que cuenta el capital humano y un modelo democrático que impulse la generación y distribución de riquezas. De esta forma, se pretende bajar los índices de vulnerabilidad a nivel internacional haciendo que estas empresas sean más competentes y se puedan desarrollar en el mercado.

Con referencia a lo expuesto anteriormente, la siguiente tabla muestra las principales debilidades de las Pymes de forma general e interna:

Tabla 10. Principales debilidades de las Pymes

Generales	Internas
Baja productividad y competitividad	Limitada gestión empresarial
Falta de definición y continuidad en las políticas de apoyo al sector	Control de calidad y seguridad industrial deficiente
Mercado Legal desactualizado	Insuficiente conocimiento del mercado y del mercadeo
Instituciones públicas y privadas no responden a las necesidades del sector	Poca formación integral del recurso humano
Carencias de liderazgo de los sectores involucrados en su desarrollo	Falta de Liquidez
Insuficiente infraestructura para el sector	Falta de un sentido asociativo
Insuficiente información estadística y técnica sobre el sector	Poco manejo de información

Nota. Adaptado de Basantes, J., González, M., & Bonilla, E. (Marzo de 2015). Caracterización de las pequeñas y medianas empresas. Anuario de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, 66-68.

El gobierno analizando la problemática existente y la importancia que representan las pymes para el país, en los últimos años ha venido implementando normas que ayuden básicamente en la obtención de crédito financiero tanto para los micro, pequeños y medianos empresarios. De esta forma se pretende reactivar la economía y lograr que este tipo de empresas tenga más durabilidad en el mercado.

CAPITULO III: Análisis de la influencia del capital humano en la competitividad de las pymes mediante el modelo estadístico de tabla de contingencia.

La competitividad en las pymes refleja la capacidad de producir bienes y servicios con la finalidad de generar una mayor sostenibilidad y rentabilidad en el mercado.

Existen diferentes niveles o factores dentro de las pymes manufactureras, al igual que en las empresas grandes. Este tipo de compañías determinado por el número de empleados, volumen de ingreso y patrimonio, optan por estrategias que permitan el uso de sus recursos con la finalidad de demostrar su nivel de competitividad y lograr un posicionamiento en el mercado más sólido y continuo en la ciudad de Guayaquil.

3.1 Factores determinantes del éxito competitivo en la PYME

Debido a los constantes cambios que enfrentan las empresas, la competitividad se ha convertido en un requisito para poder sobrevivir y obtener mejores resultados. Independientemente del sector en el que se encuentre, las exigencias internas y externas las obligan a sofisticar la tecnología, regirse a los cambios económicos y a la globalización económica (Estrada Bárcenas, García Pérez de Lema, & Sánchez Trejo, 2009).

La competitividad empresarial es la capacidad de obtener, desarrollar y mantener ventajas competitividad que permitan destacarse a largo plazo en su sector. Las empresas han enfocado sus perspectivas de acuerdo a los factores externos que determinan el triunfo o fracaso, aunque el control sobre estos sea muy bajo. Por otro lado, se encuentran los factores internos donde destaca la teoría de los Recursos y Capacidades, la cual indica la estrecha relación entre los mencionados anteriormente, que poseen las empresas haciéndolas resaltar ante la competencia (Estrada Bárcenas, García Pérez de Lema, & Sánchez Trejo, 2009).

Los factores internos a analizarse en este estudio son los recursos humanos, capacidad de innovación, tecnología y conocimiento que se describirán a continuación:

En cuanto los Recursos Humanos se puede resaltar que representa una parte fundamental en las pymes, sobre todo en los primeros años de formación de las pymes, ya que es un factor determinante en cuanto a cómo se llevará a cabo el manejo de la empresa y generalmente está a cargo del gerente o dueño, quien es el que tiene más experiencia y forma los cimientos de la organización. En cuanto a innovación o tecnología representan un factor indispensable en la competitividad de las empresas debido a los constantes cambios. Si se suman los conocimientos con la innovación el resultado se reflejará en la generación de valor agregado a la empresa. Por último, tenemos al conocimiento que ayuda a la incorporación rápida de las nuevas capacidades del equipo de trabajo y asimilarlo de la mejor manera (Estrada Bárcenas, García Pérez de Lema, & Sánchez Trejo, 2009).

3.2 Factores competitivos internos y externe las pymes

El grado de competitividad de una empresa, sin importar en que sector se desenvuelva alude a las fuerzas y a los desafíos que puede enfrentar una empresa en relación a otra. En el caso de las pymes, la forma en que se manejen los recursos que la caractericen será la clave para el éxito, pues estos representan a su capacidad directiva y administrativa, además de los buenos cimientos en su cultura organizacional.

La competitividad empresarial está determinada por factores microeconómicos y macroeconómicos o también llamados internos y externos. Los externos son aquellos que se relacionan con la competitividad de las empresas, a su cultura organizacional y a las leyes que las regulan de acuerdo a las ordenanzas de cada país. Básicamente éstas se refieren a la producción, las finanzas, el marketing y la gestión de los recursos humanos, a manera de desarrollar características originales que las ayuden a sobresalir y destacar en el sector que laboran (Hernández Gracia, González Romo, Estrada Bárcenas, & Moreno Uribe, 2015).

De igual manera, los factores internos analizan las fortalezas y debilidades de las empresas con el objetivo de examinar las fuentes de ventaja competitiva, es decir la calidad y cantidad de recursos, las

habilidades, sus capacidades, la tecnología que emplean, conocimientos organizativos y directos. La ventaja competitiva se logra con la correcta utilización de los recursos que posee la empresa sin importar que esta sea pequeña, mediana o grande (Medina Medina, Morales González, & Ulibarri Benítez, 2016).

3.3 Estructuración de las encuestas tabuladas

De acuerdo a lo mencionado en el capítulo uno, en la sección de metodología, esta investigación hizo uso de fuentes primarias y secundarias con el objetivo de recolectar la mayor información y datos fundamentales que validen la hipótesis establecida. Para la recolecta de datos, se consideraron 62 pequeñas y medianas empresas pertenecientes al sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil, a las cuales se les realizó encuestas de tipo estructurado. Referente a la accesibilidad y conocimiento sobre el tema, se decidió trabajar con los representantes del área de Recursos Humanos, en este caso los gerentes del área o sus asistentes quienes estuvieron dispuestos a colaborar con la información requerida.

Para la estructuración de las preguntas de las encuestas se tomó en cuenta fuentes principales como: (a) teorías analizadas en el marco teórico, (b) marco referencial, (c) estudios realizados por instituciones como INEC, Banco Central del Ecuador, Super Intendencia de Compañías, revista Ekos y (d) percepción de las autoras que llevan a cabo esta investigación.

Por otro lado, la estructura de las encuestas fue realizada en cinco secciones, la primera relacionada a los datos generales de la empresa, la segunda sobre los datos del encuestado, en la tercera sección se incluyeron preguntas de varios contextos, es decir preguntas que se consideraron importantes, pero no iban de acuerdo con el modelo de preguntas en escala Likert que se tomó en la sección número cuatro.

A continuación, se presenta el modelo de encuesta estructurado utilizado en la presente investigación, el cual ha sido adaptado de la investigación realizada por Luna (2012) donde analiza la influencia que tiene

el capital humano en las pymes en el sector manufacturero de Celaya, Guanajuato.

Modelo de cuestionario realizado a las pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil.

Sección 1: Datos Generales de la Empresa.

- I. Número aproximado de años que tiene operando su empresa en el mercado
- 1 año a 5 años _____
- 6 años a 10 años _____
- 11 años a 15 años _____
- 16 años a 20 años _____
- 20 años en adelante _____
- II. Cuenta con un área de Recursos Humanos
- Si _____
- No _____

Sección 2: Datos del Encuestado.

- III. Cargo que desempeña en la empresa
- _____
- IV. Tiempo aproximado ejerciendo el cargo
- 0 a 5 años _____
- 6 a 10 años _____
- Más de 10 años _____

Sección 3: Preguntas de contexto varias.

- V. Factores que influyen en la competitividad de una pyme en el mercado de la ciudad de Guayaquil
- Capacidad Innovadora _____
- Recursos Tecnológicos _____
- Capacidades del capital humano _____
- Capacidad directiva _____

Otros (indique cuales) _____

VI. El plan de capacitación para sus empleados es:

- Anual _____
- Trimestral _____
- Semestral _____
- Mensual _____

VII. La aplicación del capital humano influye en la rentabilidad de las empresas en un:

- 0.1% - 2% _____
- 2.1% - 4% _____
- 4.1% - 6% _____
- Más de 6% _____

Sección 4:

Los enunciados planteados deben ser evaluados en una escala del 1 al 7, donde:

- 1= totalmente en desacuerdo
- 2= bastante en desacuerdo
- 3= poco en desacuerdo
- 4= neutral
- 5= poco de acuerdo
- 6= bastante de acuerdo
- 7= totalmente de acuerdo

CONTEXTO EN EL QUE TRABAJA LA EMPRESA	1	2	3	4	5	6	7
1. El conocimiento y el "know how" se deben actualizar constantemente.							
2. La implementación de tecnología influye de manera positiva en el desarrollo de la empresa.							
3. El desarrollo tecnológico es rápido en nuestro campo de negocios.							
4. La empresa le da importancia a la investigación y desarrollo de conocimientos y habilidades.							
5. La empresa invierte en tecnología para adquirir y gestionar la información y el valor.							
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	1	2	3	4	5	6	7

6. Las TI son imprescindibles en las actividades diarias de la empresa.							
7. Las TI y sus aplicaciones son adquiridas y/o diseñadas con una clara visión de las necesidades organizacionales.							
8. En el diseño de la estrategia de la empresa, se considera la inversión y uso de las TI.							
9. Los empleados que hacen uso de las TI reciben entrenamiento específico de su uso.							
10. Los empleados tienen acceso a las TI desde sus puestos de trabajo.							
CREACIÓN DE CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5	6	7
11. Los archivos y bases de datos de la empresa proporcionan la información necesaria para la realización del trabajo.							
12. La empresa elabora periódicamente reportes que distribuye a los trabajadores donde se informan de los avances producidos en la misma.							
13. Los trabajadores tienen una comprensión común de los temas de la unidad en la que trabajan.							
14. La empresa es capaz de desechar la información obsoleta y buscar nuevas alternativas.							
15. Existe algún tipo de ordenamiento laboral o protocolo para realizar las funciones de la organización.							
16. La rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la empresa							
17. La empresa dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas							
18. Se puede acceder a las bases de datos y documentos de la organización a través de algún tipo de red informática.							
19. El conocimiento se encuentra disperso en la organización							
APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5	6	7
20. Los equipos y/o grupos de trabajo interfuncionales son utilizados con frecuencia.							
21. La empresa normalmente resuelve problemas mediante el trabajo en equipo							
22. Los equipos proponen soluciones innovadoras mediante el diálogo, a cuestiones que afectan a toda la organización.							

23. La organización adopta las recomendaciones de los grupos.							
24. En la empresa se realizan periódicamente reuniones donde se informa a todos los empleados las novedades que ha habido en la empresa.							
25. La autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones ha aumentado.							
26. Los empleados brinda más sugerencias a la empresa.							
27. Se ofrecen oportunidades reales para mejorar habilidades y conocimientos de los miembros pertenecientes a la organización.							
28. Las bases de datos, en caso de que existan, son actualizadas de forma continua.							
CAPITAL HUMANO Y SU DESARROLLO	1	2	3	4	5	6	7
29. En su empresa existe preocupación por potenciar las capacidades de los empleados.							
30. La inversión en el capital humano es necesaria para generar más competitividad en el mercado laboral.							
31. La empresa valora la creatividad de sus empleados.							
32. La empresa considera el capital humano como bien intangible más importante.							
33. Se percibe un fuerte compromiso por parte de los trabajadores hacia la empresa.							
34. El personal de la empresa está abierto al cambio.							
35. Su empresa se preocupa por fomentar la capacitación continua en sus empleados.							
36. En la empresa se considera importante la formación académica de los empleados.							
37. Las capacitaciones son prioridad en la empresa							
38. Los empleados participan de manera activa en los cursos ofrecidos por la organización							
39. La empresa promueve el aprendizaje en sus trabajadores							
COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL	1	2	3	4	5	6	7
40. En la empresa se realizan acciones para retener a los							

clientes.							
41.La empresa tiene conocimiento de los principales competidores.							
42. Se efectúa acciones de colaboración con sus competidores.							
43. La empresa da seguimiento a las acciones tomadas por su competencia.							
44. La empresa se preocupa por establecer alianzas estratégicas							
45. La empresa efectúa acciones para renovar sus alianzas estratégicas							

Posteriormente, se presenta la tabulación de los resultados de las encuestas realizadas por medio de gráficos descriptivos:

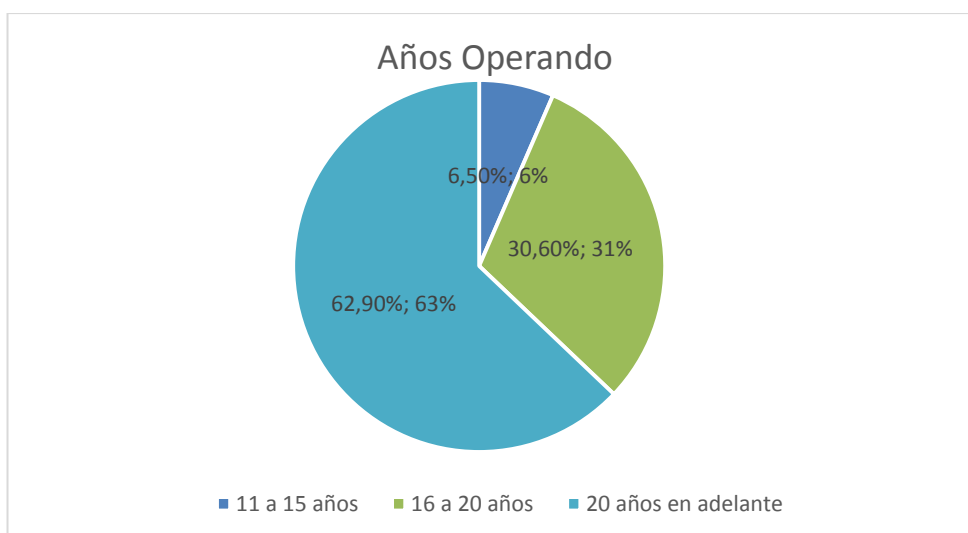


Figura 8 Tiempo que las pymes manufactureras llevan operando

En la pregunta I, hace referencia al número aproximado de años que tiene operando la empresa en el mercado, el cual dio como resultado de los 62 encuestados que el 6,50% lleva operando de 11 a 15 años. El siguiente de 30,60% lleva operando de 16 a 20 años. Finalmente, el 62,9% de los encuestados afirmaron que el tiempo aproximado que lleva operando su pyme manufacturera es de 20 años en adelante.

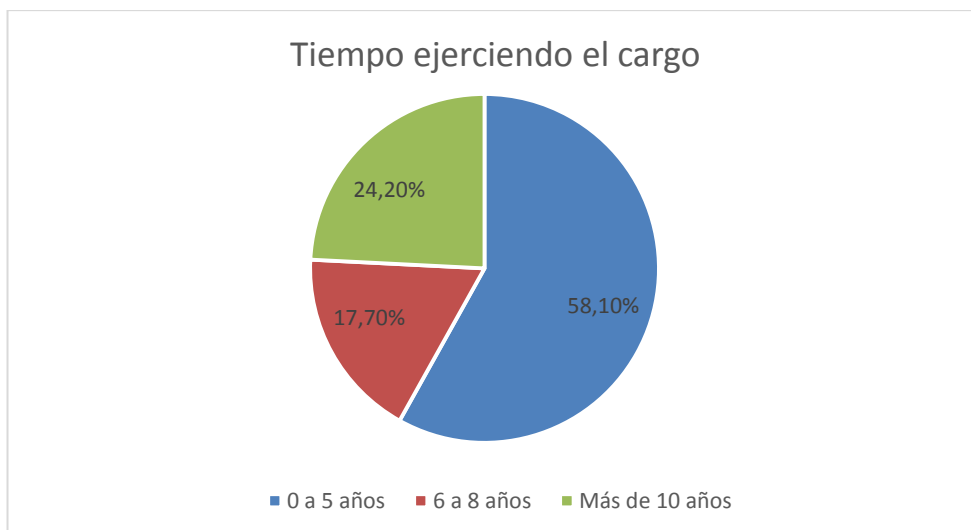


Figura 9 Tiempo que los encuestados llevan ejerciendo su cargo

La pregunta II, representada por el siguiente gráfico descriptivo, alude sobre el tiempo aproximado que lleva el encuestado ejerciendo el cargo mencionado anteriormente dentro de la compañía, dando como resultado que el 17,70% de ellos llevan ejerciendo de 0 a 5 años. El 24,20% representa un rango de 6 a 8 años de ejercer su cargo. Y con un porcentaje mayor que representa el 58,10%, llevan más de 10 años en ese cargo.

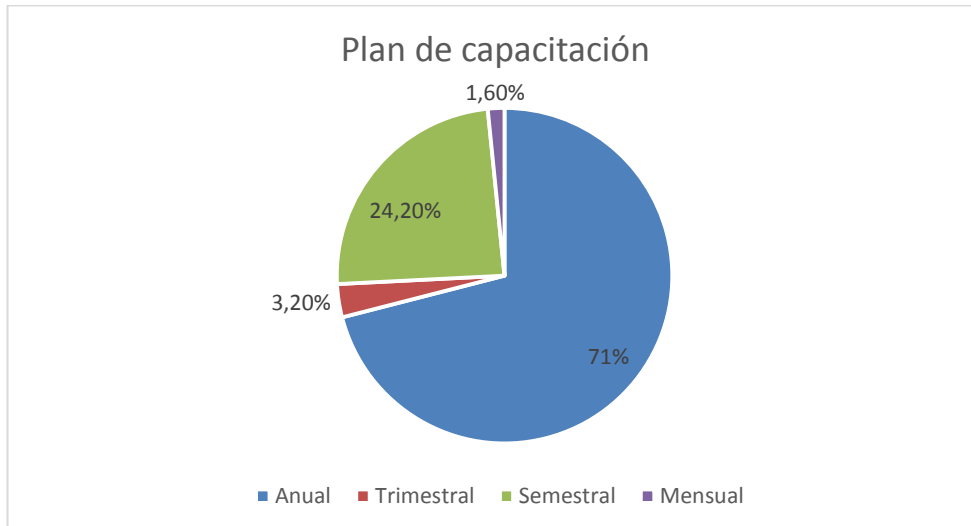


Figura 10 Frecuencia con la que se realizan planes de capacitación

La pregunta número III, que se refiere a la frecuencia con que las pymes manufactureras realizan planes de capacitación, muestra resultados que reflejan cómo mayoría al 71% de las 62 empresas encuestadas, las cuales efectúan capacitaciones anualmente. Seguido de un 24,20% de empresas que ejecutan capacitaciones semestralmente. El 3,20%

representa que los planes de capacitaciones los realizan trimestral, y por último, el 1,60% simboliza que las capacitaciones las realizan mensualmente.

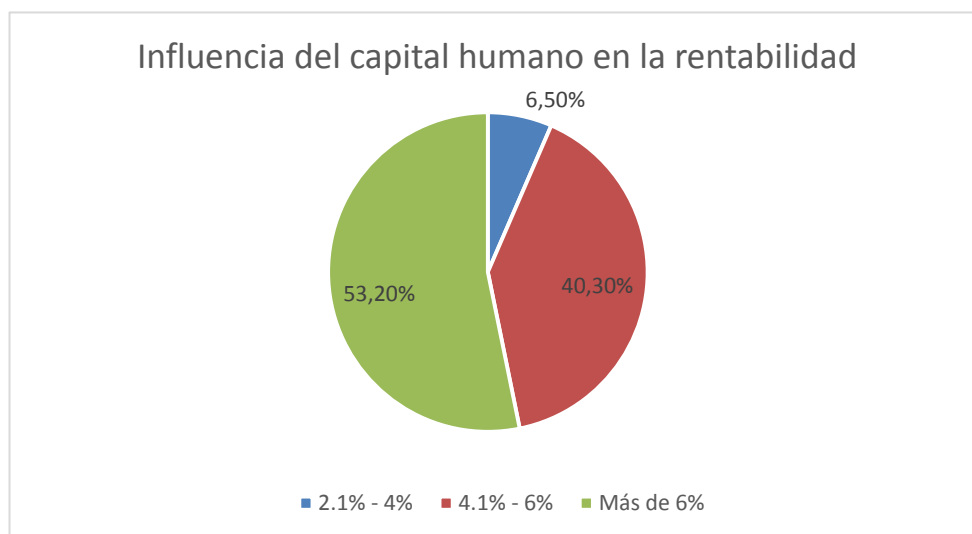


Figura 11 Influencia del capital humano en la rentabilidad

El gráfico de la pregunta IV estuvo direccionado al porcentaje de la influencia del capital humano en la rentabilidad de las pymes manufactureras, el cual dio como resultado que un 6,50% son las pymes que su rentabilidad esta entre el 2,1% y 4%. El 40,30% figura la rentabilidad entre 4,1% - 6% y con un porcentaje mayor, representado con un 53,20% asevero que las pymes manufactureras proyectaron que su rentabilidad es más del 6% por influencia del capital humano.

Tabla 11. Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
El plan de capacitación para sus empleados es: *Factores que influyan en la competitividad de una pyme en el mercado de la ciudad de Guayaquil:	62	98,4%	1	1,6%	63	100,0%

En la siguiente tabla describe el número de encuestados el cual fueron 62, que representa el 98,4% con un dato perdido, representado con el

1,6% el que indica la inconsistencia de las respuestas manejado por patrones de comportamiento.

Tabla 12. Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi- cuadrado de Pearson	30.392 ^a	33	,598
Razón de verosimilitud	26,970	33	,761
Asociación lineal por lineal	,002	1	,967
N de casos válidos	62		

En la tabla de pruebas de chi-cuadrado tenemos la significancia asintótica bilateral obtenida que es de 0,598, lo cual representa un valor de ajuste que se adapta a la distribución normal entre las variables. Se conoce que distribución normal es cuando todas las variables se mantienen en parámetros nominales, es decir, que no haya variabilidad estocástica o incertidumbre.

	Capacidades del capital humano	Capacidad Innovadora y capacidades del capital humano	Capacidad Innovadora y Recursos Tecnológicos	Capacidad Innovadora y capacidades del capital humano	Capacidad Innovadora y Capacidad Directiva	Recursos Tecnológicos y Capacidades del Capital Humano	Recursos tecnológicos y capacidad directiva	Capacidades del Capital Humano y Capacidad Directiva	Capacidad Innovadora, Recursos Tecnológicos y Capacidades del Capital Humano	Capacidad Innovadora, Recursos Tecnológicos y capacidad Directiva	Capacidad Innovadora, Capacidad Capital Humano, Capacidad Directiva	Recursos Tecnológicos, Capacidades del Capital Humano y Capital Directiva	Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Plan de capacitación para sus empleados	Anual	1	2	6	5	7	6	7	3	0	5	0	2	44
	Trimestral	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
	Semestral	1	1	0	1	3	4	2	0	1	0	1	1	15
	Mensual	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	2	3	7	6	10	10	10	10	3	1	5	1	4	62

Figura 12 Tabla cruzada

La tabla de datos cruzados indica que los planes de capacitación no inciden de manera directa con los factores que influyen en la competitividad de una pyme manufacturera en el mercado de la ciudad de Guayaquil. La información presente indica que el 71% de las empresas realizan capacitaciones anuales, por lo tanto, todos los factores q influyen en una pyme en el mercado de la ciudad de Guayaquil son muy bajos ya que en frecuencia se dan anualmente, ya sean capacitaciones, iniciativas, evaluaciones, recursos tecnológicos por lo que a la pyme manufacturera no la hacen competitiva, causándoles un retraso en su desarrollo. El siguiente porcentaje es de 24,19% el cual representa que las pymes realizan sus capacitaciones de manera semestral.

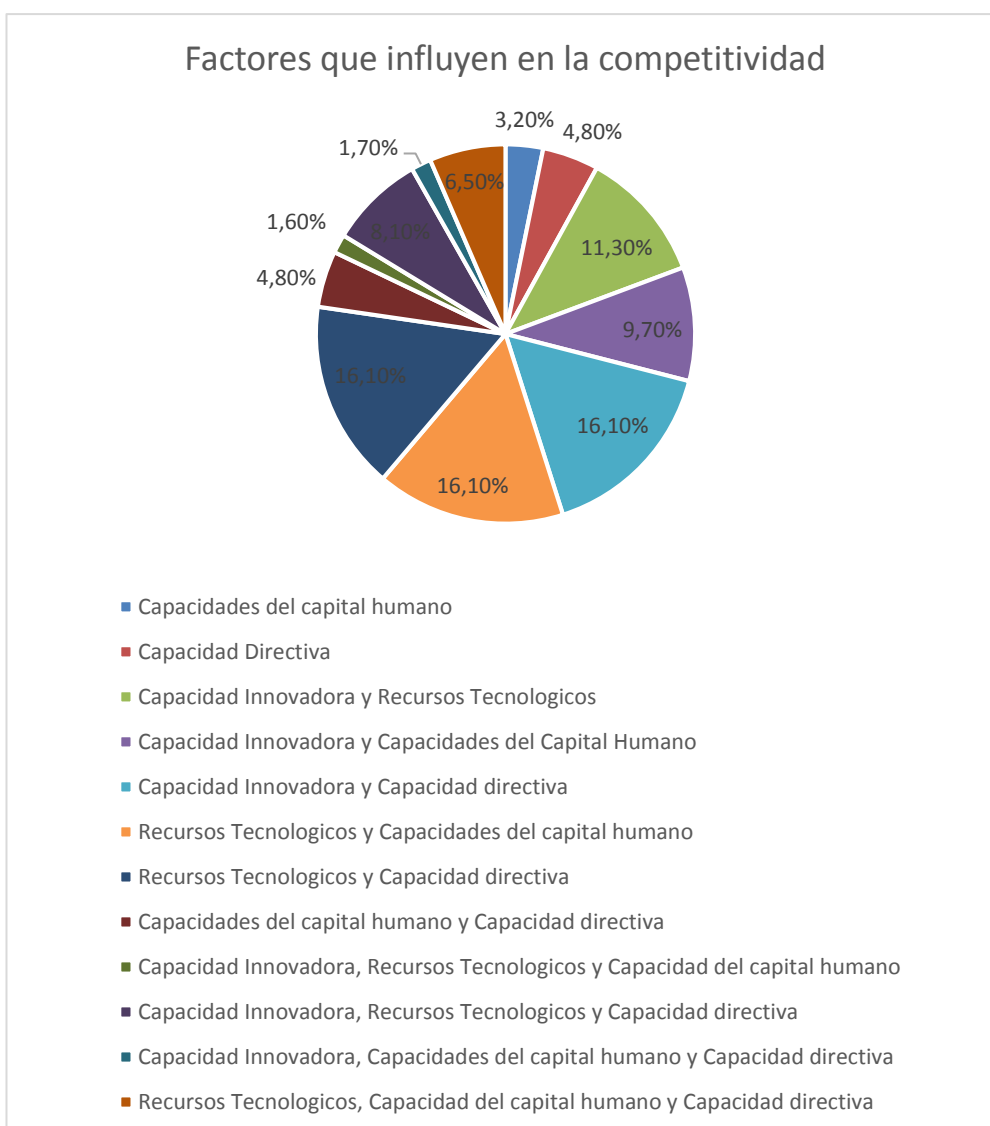


Figura 13 Factores que influyen en la competitividad

Este gráfico indica los factores que influyen en la competitividad de las pymes manufactureras de acuerdo a las empresas encuestadas en la ciudad de Guayaquil, el cual proyecta una gran influencia de la capacidad innovadora, capacidad directiva, recursos tecnológicos y capacidades del capital humano, teniendo un porcentaje total de 59,60% entre los 4 factores más significativos de este análisis. Estos elementos con sus respectivos porcentajes demuestran la importancia de ser analizados en las encuestas previamente realizadas, ya que serán tomados como las posibles debilidades que poseen las micro, pequeñas y medianas empresas como también dará énfasis en las propuestas que podrían ser aprovechadas por dichas compañías para mejorar su competitividad en el mercado laboral.

3.4 Modelo Estadístico Tabla De Contingencia

De acuerdo a lo establecido en los objetivos específicos, en este capítulo se desarrollará el modelo estadístico Tabla de Contingencia, el cual ayudará a determinar el nivel de relación de las variables planteadas en las encuestas realizadas a 62 empresarios de la ciudad de Guayaquil. Por lo que se han tomado en cuenta los factores analizados en el cuestionario estructurado que son: capital intelectual o conocimiento, capital humano, uso de la tecnología e innovación junto con la información recopilada en el marco teórico y referencial y fuentes oficiales como revista Ekos, INEC, Super Intendencia de Compañías, entre otros, las mismas que demuestran la veracidad y relevancia del trabajo investigativo.

Como se mencionó anteriormente la tabla de contingencia compara la asociación de las variables establecidas de naturaleza cuantitativa, midiendo su grado asociación. De esta forma se corrobora la importancia de mejorar la situación de las pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil. De acuerdo con Madero y Zárate (2016) la sostenibilidad es “una forma de desarrollo que atiende las necesidades presentes, sin comprometer la capacidad de generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades” (p. 9). Además, se dice que las pymes son sostenibles después de los cinco

primeros años, debido a la poca ayuda para el financiamiento de las mismas y a que principalmente son emprendimientos familiares.

Luego de haber tabulado las encuestas en el programa SPSS se procede a correr el modelo Tablas de contingencia de la siguiente forma:

			Neutral	Poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
<i>La implementación de tecnología influye de manera positiva en el desarrollo de la empresa.</i>	Poco de acuerdo	Recuento	0	0	1	0	1
		% del total	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%
	Bastante de acuerdo	Recuento	0	3	11	7	21
		% del total	0.0%	4.8%	17.7%	11.3%	33.9%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	4	14	21	40
		% del total	1.6%	6.5%	22.6%	33.9%	64.5%
TOTAL		Recuento	1	7	26	28	62
		% del total	1.6%	11.3%	41.9%	45.2%	100%

Tabla 13. Tabulación cruzada

El 33,9% de encuestados de las pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil se encuentran bastante de acuerdo con la implementación de tecnología y consideran que influye de manera positiva en el desarrollo de la empresa. Este porcentaje es mayor con un 17,7% en las que están bastante de acuerdo con que las tecnologías de la información son imprescindibles en las actividades diarias de las empresas, frente al 11,3% que aciertan a un total acuerdo con la variable dependiente. Teniendo un 4,8% de encuestados poco de acuerdo con las TI en las actividades de las empresas. Con un 64,5% dijeron estar totalmente de acuerdo con la implementación de tecnología para el desarrollo de las pymes. En el cual el 33,9% están totalmente de acuerdo con las TI en las actividades diarias de las empresas, un 22,6% está bastante de acuerdo, un 6,5% poco de acuerdo y por último el 1,6% les es indiferente las TI. Por tanto, las tecnologías de la información si

explica el total acuerdo en el intereses de la implementación de tecnología en las pymes manufactureras.

Tabla 14. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,277 ^a	6	,639
Razón de verosimilitud	4,959	6	,549
Asociación lineal por lineal	1,038	1	,308
N de casos válidos	62		

La siguiente tabla refleja el nivel de significancia que da muy por arriba del 0,05, el cual indica que se rechaza la hipótesis nula. Lo que figura que la tecnología influye de manera positiva y que las tecnologías de la investigación son imprescindibles en las empresas.

Posteriormente, se indica la relación que se lleva a cabo entre: si la implementación de tecnología influye de manera positiva en el desarrollo de las empresas y, si los archivos y bases de datos de la empresa proporcionan la información necesaria para la realización del trabajo.

Tabla 15. Tabulación cruzada

			Los archivos y bases de datos de la empresa proporcionan la información necesaria para la realización del trabajo.			Total
			poco de acuerdo	bastante de acuerdo	totalmente de acuerdo	
La implementación de tecnología influye de manera positiva en el desarrollo de la empresa.	poco de acuerdo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
	bastante de acuerdo	Recuento	6	9	6	21
		% del total	9,7%	14,5%	9,7%	33,9%

	totalmente de acuerdo	Recuento	3	20	17	40
		% del total	4,8%	32,3%	27,4%	64,5%
Total		Recuento	9	30	23	62
		% del total	14,5%	48,4%	37,1%	100,0%

Luego de correr el modelo de tablas de contingencia, se muestra que un 33,9% de los encuestados de las pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil se encuentran bastante de acuerdo con la implementación de tecnología y consideran que influye de manera positiva en el desarrollo de las empresas. Este porcentaje es mayor con un 14,5% indicando que están bastante de acuerdo con que los archivos y bases de datos de la empresa proporcionan la información necesaria para la realización del trabajo, frente al 9,7% que se encuentra totalmente de acuerdo con la variable dependiente. Teniendo un 9,7% de encuestados poco de acuerdo con que la información que proporcionan los archivos y base de datos de la empresa son necesarios para realizar sus actividades correctamente. Con un 64,5% dijeron estar totalmente de acuerdo con la implementación de tecnología para el desarrollo de las pymes. Pero al momento de realizar las relaciones, se halla que el 32,3% están bastante de acuerdo con la variable dependiente, un 27,4% totalmente de acuerdo, y un 4,8% poco de acuerdo. Este análisis da como resultado la relevancia que existe entre el interés de la implementación de tecnología en las pymes manufactureras con la importancia que tiene el manejo de una base de datos y de archivos que tiene la empresa para su funcionamiento eficiente y eficaz dentro del entorno.

Tabla 16. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,161 ^a	4	,187
Razón de verosimilitud	6,232	4	,182
Asociación lineal por lineal	3,465	1	,063

Esta tabla muestra que la implementación de tecnología es muy independiente con respecto a que si los archivos y bases de datos de la empresa proporcionan la información necesaria para la realización del trabajo de los empleados de las pymes manufactureras. A pesar del nivel de relación de significancia que sigue estando por encima del 0,05, éste indica que no hay dependencia o relación de variables establecidas.

Tabla 17. Tabulación cruzada

		Las bases de datos, en caso de que existan, son actualizadas de forma continua.				Total
		poco de acuerdo	bastante de acuerdo	totalmente de acuerdo		
La implementación de tecnología influye de manera positiva en el desarrollo de la empresa.	poco de acuerdo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
	bastante de acuerdo	Recuento	2	11	8	21
		% del total	3,2%	17,7%	12,9%	33,9%
	totalmente de acuerdo	Recuento	6	17	17	40
		% del total	9,7%	27,4%	27,4%	64,5%
Total	Recuento	8	29	25	62	
	% del total	12,9%	46,8%	40,3%	100,0%	

Como se muestra en la tabla 16, el 33,9% de encuestados de las pymes manufactureras están bastante de acuerdo con la implementación de tecnología y consideran que influye de manera positiva en el desarrollo de la empresa. Esta participación es mayor con un 17,7% indicando su acuerdo

con que las bases de datos, en caso de que existan, sean actualizadas de forma continua, frente al 12,9% totalmente de acuerdo con la variable dependiente. Teniendo un 3,2% poco de acuerdo con la actualización continua de la base de datos. Asimismo, un 64,5% dijeron estar totalmente de acuerdo con la implementación de tecnología para el desarrollo de las pymes, pero al momento de realizar las relaciones, se analiza que el 27,4% se sienten bastante de acuerdo y totalmente de acuerdo con la variable dependiente, es decir con la actualización frecuente con respecto a la información de datos de la empresa. También se descubrió un 9,7% de personas que se encuentran poco de acuerdo con la variable independiente revelando la importancia de la implementación de tecnologías como también la frecuencia con la que se debe realizar las actualizaciones de datos de la compañía.

Tabla 18. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,830 ^a	4	,767
Razón de verosimilitud	2,223	4	,695
Asociación lineal por lineal	,012	1	,912
N de casos válidos	62		

Una vez más el nivel de significancia es muy elevado al 0,05, indicando que no hay dependencia o relación de variables establecidas. El chi-cuadrado nos refleja que la implementación de tecnología es muy independiente con respecto a que los archivos y bases de datos de la empresa se mantengan en constante actualización.

Tabla 19. Tabulación cruzada

			La inversión en el capital humano es necesaria para generar más competitividad en el mercado laboral.			Total
			poco de acuerdo	bastante de acuerdo	totalmente de acuerdo	
La implementación de tecnología influye de manera positiva en el desarrollo de la empresa.	poco de acuerdo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
	bastante de acuerdo	Recuento	2	5	14	21
		% del total	3,2%	8,1%	22,6%	33,9%
	totalmente de acuerdo	Recuento	1	11	28	40
		% del total	1,6%	17,7%	45,2%	64,5%
Total		Recuento	3	17	42	62
		% del total	4,8%	27,4%	67,7%	100,0%

A continuación el 33,9% de encuestados de las pymes manufactureras están bastante de acuerdo con la implementación de tecnología y consideran que influye de manera positiva en el desarrollo de la empresa. Este porcentaje es mayor con un 8,1% indicando que están bastante de acuerdo con la inversión en el capital humano, frente al 22,6% que se hallan totalmente de acuerdo con la variable independiente. Así también se encontró un 3,2% que existe poco acuerdo con la inversión en el capital humano y consideran que es poco necesario para la competitividad de una pyme. Con un 64,5% dijeron estar totalmente de acuerdo con la implementación de tecnología para el desarrollo de las pymes. Al momento de analizar los porcentajes, el 45,2% reflejan total acuerdo con la variable

independiente; un 17,7% bastante de acuerdo y un 1,6% poco de acuerdo. Este análisis da como resultado la relevancia que existe entre el interés de la implementación de tecnología en las pymes manufactureras con la importancia de invertir en el capital humano para generar mas competitividad en el mercado laboral.

Tabla 20. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,185 ^a	4	,381
Razón de verosimilitud	4,017	4	,404
Asociación lineal por lineal	1,102	1	,294
N de casos válidos	62		

El chi-cuadrado refleja el nivel de significancia que es de 0,381, el cual indica que se rechaza la hipótesis nula, ya que está por encima del 0,05 representando así que la tecnología influye de manera positiva como también la inversión en el capital humano para la competitividad de las pymes, pero entre ellas existe una relación empírica.

Tabla 21. Tabulación cruzada

			La empresa se preocupa por establecer alianzas estratégicas.			Total
			poco de acuerdo	bastante de acuerdo	totalmente de acuerdo	
La implementación de tecnología influye de manera positiva en el desarrollo de la empresa.	poco de acuerdo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
	bastante de acuerdo	Recuento	3	11	7	21
		% del total	4,8%	17,7%	11,3%	33,9%
	totalmente de acuerdo	Recuento	1	14	25	40
		% del total	1,6%	22,6%	40,3%	64,5%
Total		Recuento	4	26	32	62
		% del total	6,5%	41,9%	51,6%	100,0%

En la tabla 20, denota un 33,9% de los encuestados de las pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil se encuentran bastante de acuerdo con la implementación de tecnología y consideran que sí influye en el desarrollo de la empresa. Este porcentaje es mayor con un 17,7% indicando que están bastante de acuerdo con el establecimiento de alianzas estratégicas, frente al 11,3% que se encuentra totalmente de acuerdo con la variable dependiente. Así mismo se halló un 4,8% de encuestados poco de acuerdo con establecer alianzas. Un 64,5% dijeron estar totalmente de acuerdo con la implementación de tecnología para el desarrollo de las pymes. Al momento de realizar las relaciones, se analiza el 40,3% totalmente de acuerdo con la variable dependiente, un 22,6% bastante de acuerdo, y un 1,6% poco de acuerdo. Como resultado se resalta la preeminencia que existe entre el interés de la implementación de tecnología

en las pymes manufactureras con la preocupación que existe en las pymes manufactureras de efectuar alianzas estrategias para lograr una mayor competitividad entre dichas empresas.

Tabla 22. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,634 ^a	4	,106
Razón de verosimilitud	7,891	4	,096
Asociación lineal por lineal	6,470	1	,011
N de casos válidos	62		

Con un nivel de significancia del 0,106, se deduce que no existe relación entre las variables establecidas para el análisis correspondiente por el elevado valor del chi-cuadrado.

Como resumen general del método aplicado a esta investigación se concluye que de acuerdo al análisis de este modelo, la implementación de tecnología de información no se relaciona directamente con las variables independientes, es decir, que las pymes manufactureras entrevistadas de la ciudad de Guayaquil no hacen uso de los archivos y bases de datos de la empresa, los cuales proporcionan la información necesaria para la realización del trabajo dentro de la compañía, por tal motivo no las mantienen actualizadas de forma continua. Así también se encontró déficit en el interés de inversión en el capital humano ni tampoco establecen alianzas estratégicas para mantener una competitividad dentro del mercado laboral. Por ende, se deduce que las micro, pequeñas y medianas empresas manufactureras se están manejando de manera independiente. Consecuentemente, se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se afirma que la implementación de tecnología en las pymes si tiene relación con el progreso de las mismas, puesto que, al no considerar dichas variables expuestas como eje fundamental para su desarrollo, estas organizaciones no van a lograr seguir en el mercado por largos años, sino van a desaparecer en el tiempo por falta de conocimiento y bajas en los diferentes departamentos que tienen las compañías.

CAPITULO IV: PROPUESTA PARA MEJORAR EL NIVEL DE COMPETITIVIDAD DEL CAPITAL HUMANO EN LAS PYMES

La globalización económica obliga a que las empresas mejoren sus niveles de competitividad con la finalidad de satisfacer las necesidades de sus clientes y lograr un mejor posicionamiento en el mercado. Esto se debe a los constantes cambios de la economía, dado que para hacer frente a la competencia los empresarios buscan desarrollar alternativas que los ayude a subsistir y ser más eficientes, por lo que las empresas han tomado la iniciativa de explotar todos y cada uno de los recursos existentes.

Además, se ha presentado la necesidad de invertir en capital humano, el cual se define como la capacidad que tienen las personas para adaptarse en un entorno caracterizado por los constantes cambios que lo rodean, con el propósito de incrementar la productividad y competitividad de las empresas (Pesántez Chica, 2013).

De acuerdo con la revista Ekos (2015), las pymes manufactureras son la base de la economía, puesto que de ellas depende el sector terciario, representando así el desarrollo de la riqueza nacional, pues su término alude al proceso de transformación de materia prima a un producto de uso final por lo que es importante impulsar su desarrollo y competitividad.

Luego de haber analizado las encuestas estructuradas en las pymes manufactureras de la ciudad de Guayaquil, tomar como referencia estudios realizados a países con características culturales similares, realizar investigaciones de fuentes oficiales, analizar estudios y teorías referentes al tema, además de tomar como referencia investigaciones realizadas en países con características culturales similares se ha visto la necesidad de proponer alternativas que ayuden a que el capital humano influya de manera positiva en la competitividad de las pymes y también aporte en sectores con características parecidas.

4.1 Mecanismos para incrementar la innovación

Como se analizó anteriormente la innovación ayuda a mejorar la competitividad de las empresas y por ende su posicionamiento en el mercado, siendo este un factor clave para impulsar el crecimiento de las pymes, mejorar sus ingresos y por ende su sostenibilidad en el mercado.

La implementación de la innovación en las empresas ayuda a incrementar la capacidad de crear riquezas, convirtiéndose así en una clave para el éxito, pues de acuerdo con la (Confederación Empresarial de Madrid) el termino innovación significa realizar modificaciones sobre un proceso, servicio o producto desde una base establecida o comenzando desde cero de manera que estos ajustes sirvan en las empresas para obtener mejores resultados y desenvolvimiento en el mercado y sector donde laboran. Es decir que la importancia de la innovación radica en marcar la diferencia y obtener una ventaja ante la competencia.

4.1.1 Modelo de gestión de la innovación Entertain

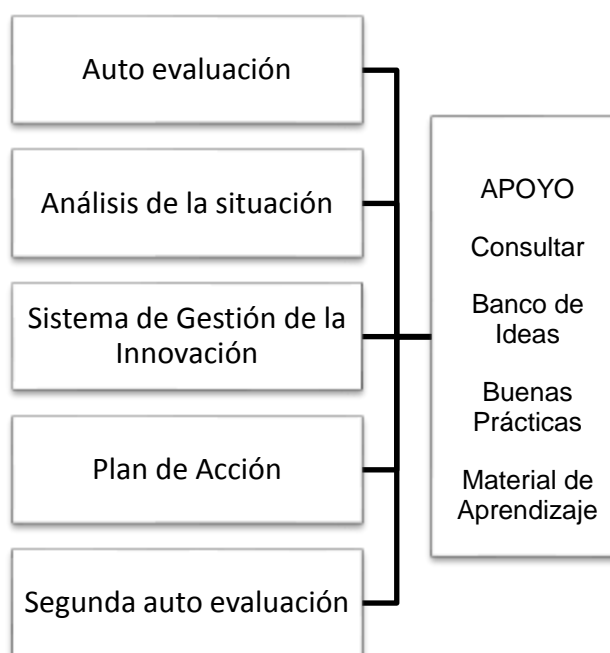
El modelo de gestión de la Innovación Entertain es uno de los más apropiados para fomentar la Innovación en las pymes ya que fue diseñado para aplicarse en empresas con menos de 200 empleados. Este modelo no solo permite fomentar las TICs, sino más bien, hacer una revisión general de las falencias que impiden que la empresa sea más competitiva en el sector que se desarrolla.

De acuerdo con De La Hoz Escorcía y Maldonado (2015), el modelo mencionado previamente toma en cuenta siete aspectos que considera importante analizar, fomentar y corregir en las empresas:

El nivel actual de la innovación, la estrategia de la innovación, el proceso de innovación, las personas y la cultura de la organización, los recursos financieros, el conocimiento y la tecnología de la información y las comunicaciones (TICs) y las redes del negocio. (pp. 34-35)

El desarrollo de Entertain está basado en el modelo de la excelencia empresarial de EFQM, el cual ha demostrado su efectividad en más de 2000 empresas, siendo tomado como instrumento para autoevaluar su nivel de competitividad especialmente para aquellas con características como la de las pymes y así evaluar la excelencia y lograr una alineación con los estándares de calidad que se ofrecen (Martínez Mediano & Riopérez Losada , 2005).

Este modelo de la gestión de la innovación, comienza analizando minuciosamente todas las áreas de la empresa que representen un impacto al momento de desarrollar innovaciones y analiza sus falencias con la finalidad de poner énfasis en los aspectos con menor puntaje y encontrar posibles soluciones. Entertain trabaja por medio de un cuestionario estructurado en línea, a manera de realizar una auto evaluación del área y así personalizar el informe de acuerdo con el nivel de desarrollo de la innovación y como éste impacta en la empresa. Esta técnica ayuda a enfocarse en puntos claves que requieren de innovación o necesitan mejorar. Además, al ser realizado en línea, Enntertain proporciona asesoría luego de haber proporcionado los modelos de análisis de situaciones, también cuenta con un banco de ideas que se basa en reunir todas las ideas generadas por el modelo en base a la innovación (Arraut Camargo, 2007).



4.1.2 Plataforma de Marketing Kolau

El marketing digital actualmente representa una necesidad para los negocios, pues es un mecanismo para incrementar la competitividad de las empresas. Kolau es una plataforma digital especializada en el marketing para las pymes permitiéndolas ubicarse en los primeros puestos de búsqueda de Google, con la finalidad de potencializar sus negocios. Esto se logra por medio de los anuncios en la plataforma de Google AdWords, que sirve como método para optimizar las ventas, incrementar publicidad de las pymes y por ende su competitividad. Kolau trabaja por medio de motores de optimización que se encargan de que la página web tenga un mejor posicionamiento en la red, es decir que ayuda a que la página de la empresa aparezca en la primera página de Google (Kolau, s.r.).

A principios del 2018 la empresa introdujo su tecnología en el país como parte de su estrategia de posicionamiento de la empresa en Latinoamérica, con la finalidad de potencializar el marketing digital de las pymes ecuatorianas. La plataforma trabaja de manera gratuita para las pymes ecuatorianas, no obstante, su ganancia se refleja al momento de que el usuario de click para acceder a la página, sin embargo, su costo es muy inferior a la rentabilidad que se obtiene (El Telégrafo, 2018). Por otro lado, Wilson Arche, director del área de Gestión y Coordinador del Observatorio de la Pyme de la Universidad Simón Bolívar sostiene que el uso de este tipo de plataformas, el uso del teléfono móvil y redes sociales para promocionar las empresas, el internet en general y aplicaciones fomentan la gestión empresarial y la relación con los clientes (El Telégrafo, 2018). Su éxito radica en que al poner en primera plana rastreando la empresa para los consumidores. De acuerdo con un reporte generado por Google, más del 80% de estos consumidores de Ecuador adquiere lo requerido en ese buscador y solo el 2% busca en la segunda página del buscador, por lo que el dueño de Kolau asevera la importancia de estar en la primera página del buscador (El Telégrafo, 2018).

4.2 Mecanismos para optimizar la tecnología

La implementación de la tecnología hoy en día ya no es un lujo, sino más bien una necesidad tanto para las pymes como para las grandes compañías ya que aporta con un valor agregado a la empresa y por ende una ventaja competitiva, por lo que en este trabajo investigativo se propone lo siguiente: (a) implementación de Sistemas ERP en las pymes manufacturera y (b) Big Data, los cuales han reflejado favorables resultados tanto para las grandes empresas como para las pymes.

4.2.1 Implementación de Sistemas ERP en las pymes manufacturera

Para que una pyme alcance un rendimiento óptimo es imprescindible la implementación y mejora constante de la tecnología, de manera que ésta pueda capturar, transformar, almacenar y distribuir la información a las diferentes áreas de la organización (González Fernández, 2015). Los constantes cambios de la economía ha hecho necesaria la implementación de herramientas que ayuden a las pymes a ser más competentes como los sistemas de ERP (Enterprise Resource Planning) o sistemas de gestión de información estructurada, que de acuerdo con Gallardo Fuentes, González Andrades, & Tapia Sáez (2003) “son paquetes de software de tipo World Class, destinados a satisfacer la demanda de soluciones de gestión empresarial, basándose en el ofrecimiento de una solución completa que permite a las empresas evaluar, implementar y gestionar de mejor forma su negocio” (pág. 10).

Implementar un sistema de gestión de información crea una ventaja competitiva frente a empresas con características y tamaño similar. El ERP ayuda a obtener una visión centrada en la situación actual de la empresa, facilitando el flujo de información de una manera organizada y mostrando las falencias de cada área. Además, optimiza sus recursos reduciendo la cantidad de personal para realizar una tarea específica, es decir que ayuda a redistribuir las actividades para que estas no estén saturadas. Este sistema integra y unifica la información eliminando la duplicada para que el procedimiento sea menos pesado y de esta manera otorga información de calidad con accesibilidad a tiempo real consiguiendo que la pyme sea más

competitiva en su segmento de mercado y agiliza la toma de decisiones con un mínimo de margen de error (González Fernández, 2015).

A pesar de que los sistemas ERP suelen ser un poco costosos, la inversión de esta tecnología generará beneficios a largo plazo mejorando la información integral de la empresa y mejora los índices de productividad.

4.3 Capacitaciones

Es indispensable que las empresas sigan estándares y procesos que les permita desenvolverse de manera competitiva en el mercado y la mejor forma de llevarlos a cabo es a través del capital humano. Es decir, que las empresas deben mantener al personal constantemente capacitado, de manera que puedan desarrollar su talento y habilidades por medio de la educación, pues el conocimiento que aportan representa el verdadero patrimonio de las empresas.

4.3.1 Capacitaciones Gratuitas

Las capacitaciones son el resultado del costo- beneficio de la decisión del empleador al invertir en el conocimiento de los empleados y su retorno depende del horizonte de su inversión. Las empresas necesitan que su equipo de trabajo esté correctamente capacitado para hacer uso de las tecnologías, y sus procesos, para adaptarlas a sus puestos de trabajo y eventualmente mejorarlas (Padilla & Juárez, 2006).

Además, son parte de los mecanismos para fomentar la competitividad empresarial en las pymes. Existen entidades gubernamentales como el Servicio de Rentas Internas (SRI), El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), La Superintendencia de Compañías, entre otras que dictan capacitaciones gratuitas ya sea presencial, semi presencial u online, las cuales se actualizan paulatinamente en sus respectivos sitios web y benefician no solo a los empleados, sino al empleador, ya que los conocimientos adquiridos en estos cursos son puestos en práctica en sus puestos de trabajo.

4.3.2 Feedback

El Feedback es una técnica utilizada para analizar y comparar el desempeño actual de los colaboradores por medio de un estándar de desempeño. Esto se logra gracias a la comunicación continua y productiva entre líderes y colaboradores de una organización. Este método evalúa si los empleados cumplen o no los objetivos establecidos para su puesto de trabajo fomentando la retroalimentación y midiendo sus conocimientos en su área de trabajo. Al usar este método, los empleadores logran monitorear el aprendizaje de su equipo de trabajo y saber en qué momento y de qué forma se debe capacitar a esa persona, así como también los requerimientos necesarios para aumentar la productividad en su puesto de trabajo (Arroyo Cesari, Aznarán Carranza, & Ubarnes Risco, 2017).

El feedback ayuda a retener a los trabajadores; si se utiliza de manera adecuada estimula el desarrollo de sus habilidades y hace que el empleado se vea más involucrado en sus tareas. Esta técnica refleja mejores resultados si se aplica desde las primeras semanas de un trabajador en su nuevo trabajo facilitándole la adaptación y creando responsabilidad laboral. Asimismo, se puede implementar el uso de los mentores gracias al feedback, el cual se basa en que un empleado con experiencia ayude al menos experto en el área a fin de suministrar el desempeño (Destino Negocio, 2015).

4.3.3 Vínculo de colaboración entre empresa- universidad.

Este vínculo se basa en trabajo en conjunto de las empresas con las universidades, de manera que, al crear alianzas se pueda proporcionar herramientas que sirvan para la formación del talento, captándolo y formándolos de manera idónea. En esta colaboración se toma en cuenta el siguiente proceso: (a) los recursos humanos, (b) la información, (c) servicios y productos de investigación, (d) instauración de empresas. Es decir que al formar los recursos humanos propone la orientación, apoyo y contratación de los graduados luego de que los estudiantes cumplan con su proceso de pasantías establecido por cada empresa, dentro de la información se fomenta la colaboración, creación de redes y asesoramientos personalizados

de acuerdo al área que se quiere aplicar. Con respecto a los servicios y productos incluye las asesorías, investigación de contrato y consultorías personalizadas. Por último, en la instauración de empresas se otorga la oportunidad de desarrollar ideas innovadoras y tecnológicas a los posibles participantes (Sarabia-Altamirano, 2016).

Al trabajar la empresa- universidad se fomenta la formación temprana de estudiantes que servirá como guía para analizar y satisfacer las falencias existentes de los requerimientos de los puestos de trabajo. Además, al no necesitar de una significativa inversión económica, crear este tipo de vínculo responde de manera idónea a la necesidad de las pymes teniendo un personal mejor capacitado, pues la empresa realiza la selección de sus participantes, identifican el potencial de inserción laboral e incrementa la posibilidad de permanencia en el puesto de trabajo a ocupar, ya que al final de la selección se realiza una serie de pruebas psicométricas además de los certificados universitarios que ayudan a avalar las competencias del puesto solicitado.

4.4 Alianzas estratégicas

Con el fin de que las pymes permanezcan de manera indefinida en el mercado laboral y conociendo la importancia que estas tienen para la economía de un país, es necesario la implementación de alianzas estratégicas para su sostenibilidad y ventaja competitiva frente a las demás empresas ya que refuerzan sus bienes e incluso consiguen beneficios ambas compañías. Existen dos tipos de alianzas estrategias según lo indica Verena del Carmen Núñez, de las cuales menciona que “las estrategias individuales son de la absoluta discrecionalidad de la gerencia, no son necesariamente excluyentes de las estrategias colectivas, incluso algunas de estas tendrán éxito en la medida en que sean complementadas con estrategias colectivas” (2013) (pág. 124). Así mismo Núñez alude a las estrategias colectivas, indicando que “involucran a varios participantes. En estas, la acción de una empresa repercute sobre otras en diferentes grados, dependiendo de la modalidad empleada” (2013) (pág. 124).

Para que exista dicha cooperación entre pymes, se propone la implementación de *co-branding* el cual se lo dará a conocer a continuación.

4.4.1 Estrategia de *Co-branding*

Para el desarrollo y sostenibilidad de las pymes manufactureras se ha propuesto implementar la estrategia de *co-branding*, la misma que se basa “en la asociación estratégica de varias marcas pero su comunicación puede presentar distintos grados de simbiosis. El máximo grado de alianza sería la creación de una nueva marca o producto partiendo de la fusión de dos marcas reconocibles” (Tur, 2012, p. 5). Una de las razones por las cuales se propone el uso de esta estrategia es para impulsar las ventas y aumentar las ganancias con intención de estar latentes en el mercado, como también aprovechar las calidades y las cualificaciones de ambas partes involucradas y traer beneficios a las dos empresas. Cuando las organizaciones logran esta alianza, ambas tienen el potencial de alcanzar nuevos nichos además de su mercado ya establecido.

Isaza considera al *co-branding* como una fórmula exitosa de alianza estratégica entre compañías, puesto que se concentra en buscar más que la dependencia entre dos o más empresas a causa del poco presupuesto que suelen tener las pymes. Al ser una herramienta eficaz para el desarrollo de una empresa es posible que al encontrar apoyo en *partners* adecuados se encuentren alianzas convenientes para todas las partes, sin importar el sector al que pertenezcan dichas entidades. Además, es necesario realizar una planeación de carácter estratégico a la que se sume el trabajo en conjunto debido a que este tipo de estrategias demandan esfuerzos para su correcta aplicación (Alonso, 2013; Isaza, 2015).

CONCLUSIONES

Considerando las hipótesis planteadas en el documento, tanto la nula como la alternativa, el propósito de esta investigación fue conocer si existe o no influencia del capital humano en las pymes manufactureras, en las cuales se desarrollaron entrevistas direccionadas únicamente a las pymes de la ciudad de Guayaquil. Considerando los factores que se tomaron en cuenta en esta investigación, se llegó a definir la importancia que tiene el capital humano para la competitividad de las pymes manufactureras y de acuerdo a las teorías planteadas se respalda la aceptación de la hipótesis nula que indica el grado de significancia que tiene la implementación de tecnología para su progreso.

Esta investigación se basó en una población actualizada dentro del rango de años 2012 al 2017, la misma que fue acertada para la realización de este trabajo, puesto que se contaba con la información y el acceso adecuado para su desarrollo. Sin embargo, es necesario precisar que, al momento de realizar las encuestas, no se logró obtener el número esperado, pero si el suficiente para lograr analizar los factores establecidos. Asimismo, se describió la situación actual en la cual las pymes manufactureras se desarrollan, y se constató que la duración promedio como empresas activas en el mercado laboral no sobrepasa los 5 años debido al déficit de inversión en tecnología y a la dificultad de obtener financiamiento por parte de las entidades pertinentes aunque actualmente se está trabajando en mejorar ese aspecto importante que ayudará a mejorar la sostenibilidad y competitividad como también la poca importancia que recibe el capital humano. Por otro lado, el sector manufacturero está constituido por diferentes subactividades económicas las cuales abarcan un porcentaje significativo para la economía del país.

A continuación, se presentaron los factores determinantes ya sean internos o externos de la empresa, los cuales reflejan el poder de competitividad que puede tener una pyme manufacturera frente al mercado laboral. Así mismo, se realizaron las respectivas preguntas para descartar o

afirmar la influencia del capital humano en las pymes, y de acuerdo a los gráficos descriptivos y al análisis extraído por el modelo aplicado, se denota la relevancia de la aplicación de los factores medidos como: (a) tecnología; (b) innovación; (c) capital intelectual; (d) capital humano; (e) competitividad.

De acuerdo a los elementos expuestos anteriormente, se sugieren propuestas para el mejoramiento de la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas, seguido de la innovación como motor de la transformación y crecimiento empresarial, puesto que los cambios económicos que se presentan, hacen necesario que las empresas se muestren competentes en el sector donde laboran. Igualmente, se debe poner énfasis en la implementación de la tecnología con la finalidad de generar valor agregado a la organización, en vista de que, tanto los nuevos inversionistas como consumidores apuestan al mercado vanguardista. También se establecieron propuestas para implementar de manera fructífera las capacitaciones y fomentar el aprendizaje continuo de los empleados dentro de la compañía y se hizo énfasis en la importancia de las alianzas estratégicas para que las pymes manufactureras puedan permanecer más tiempo realizando sus actividades obteniendo un beneficio mutuo.

Al aplicarse el modelo estadístico de tabla de contingencia, el cual permitió conocer la correlación de las variables establecidas en la investigación, se puede concluir que los cuatro factores mencionados a lo largo del trabajo si intervienen en la competitividad de las pymes. Es por esto que se aceptó la hipótesis alternativa la cual se refiere a si la implementación de la tecnología influye en el progreso de las pymes manufactureras. A causa de los constantes cambios que existen en el mercado, es de suma importancia la innovación en tecnología, y la capacitación adecuada del personal para manejar dicha herramienta de trabajo. Es importante destacar que el capital humano es la base del sustento para cualquier empresa, ya que, sin un buen capital humano como intelectual, la empresa no tuviera sostenibilidad, como también contar con una estructura clara que pueda hacer efectivos los planes estratégicos.

RECOMENDACIONES

Para futuras investigaciones sobre pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil se recomienda realizar un estudio profundo a las empresas que no han logrado superar los 5 años en el mercado laboral, ya que en el presente trabajo investigativo solo fueron analizadas las empresas económicamente activas. Sin embargo, la realización de un análisis profundo de las falencias que han llevado a cesar las actividades de estas empresas contribuirá a que nuevos empresarios no cometan los mismos errores.

Además, luego de analizar estudios, teorías e información de fuentes oficiales referentes al capital humano y su influencia en la competitividad de las pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil se concluyó que los factores que aportan de manera positiva a su sostenibilidad y competitividad son la tecnología, innovación, el capital intelectual y capital humano, por lo que se recomienda poner énfasis en la mejora estos aspectos invirtiendo en el conocimiento y priorizando estos cambios, los cuales servirán como clave para desarrollar su potencial y mejorar su situación en el campo empresarial.

La presente investigación también analizó mecanismos para mejorar la influencia del capital humano y de esta forma mejorar la competitividad de las pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil basándose en los factores expuestos anteriormente. Los mecanismos expuestos son: la implementación del modelo de gestión de la innovación Entertain, plataforma de Marketing Kolau, uso de los sistemas ERP con la finalidad de satisfacer la demanda de soluciones de gestión empresarial, hacer uso de las capacitaciones gratuitas y dar facilidades para que los empleados puedan cumplirlos ya sea de manera presencial, semipresencial o virtual, los mismos que son ofrecidos por entidades públicas paulatinamente, fomentar vínculos de colaboración entre empresa- universidad, hacer uso del feedback como técnica para analizar el desempeño de los empleados y el uso de alianzas estratégicas como el Co- branding.

Para finalizar se recomienda el uso correcto de las políticas de recursos humanos, especialmente en la descripción de cargos y cumplirlos

de acuerdo a sus estatutos, los cuales servirán para maximizar el desempeño y productividad de la empresa. Además, la descripción de cargos permitirá determinar la correcta formación del ocupante y que capacitaciones necesita para cumplir con sus obligaciones de manera eficiente.

REFERENCIAS

- Pavón Cuéllar, L. I. (2016). *Inclusión financiera de las pymes en el Ecuador y México*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Unidad de Financiamiento de la División de Desarrollo Económico. Copyright. Recuperado el 6 de Noviembre de 2018, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40848/1/S1601083_es.pdf
- Alonso, A. (2013). Acciones de co-branding para pequeñas empresas. *Top comunicación*. Obtenido de <http://www.topcomunicacion.com/noticia/4592/acciones-de-co-branding-para-pequenas-empresas-campana-de-relaciones-publicas>
- Arraut Camargo, L. C. (2007). *Elementos Claves Para Generar La Capacidad Emprendedora Para El Desarrollo De Organizaciones Innovadoras*. Virtual Educa Brasil, Cartagena de Indias. Recuperado el 5 de Febrero de 2019, de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:19358/n04arrautc07.pdf>
- Arroyo Cesari, G. J., Aznarán Carranza, C. A., & Ubarnes Risco, J. C. (2017). " *La búsqueda del Feedback como predictor del desempeño laboral: el rol mediador de la claridad de rol*". Universidad del Pacífico. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1710/Arroyo_Gabriel_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asamblea Nacional. (2008). Código Organáco de la Producción, Comercio e Inversiones. En A. Nacional, *Sumento: Código Organáco de la Producción, Comercio e Inversiones*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2018, de <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec050es.pdf>
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (2018). *LEY PARA FOMENTO PRODUCTIVO, ATRACCION DE INVERSIONES, GENERACION DE EMPLEO, Y ESTABILIDAD Y EQUILIBRIO FISCAL*. Quito: LEXIS

FINDER. Recuperado el 5 de Noviembre de 2018, de <https://www.comercioexterior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/08/LEY-ORGA%CC%81NICA-PARA-EL-FOMENTO-PRODUCTIVO-ATRACCIO%CC%81N-DE-INVERSIONES.pdf>

Barreto, A., & Armando, A. (22 de Noviembre de 2013). LA PROBLEMÁTICA DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LAS MiPyMEs DE ALOJAMIENTO TURÍSTICO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES – ARGENTINA. *Estudios Perspectivos en Turismo*, 1140-1141. Recuperado el 18 de Noviembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/1807/180729918007.pdf>

Barreto, A., & Azeglio, A. (2013). La problemática de la gestión del capital humano en las MiPyMEs de alojamiento turístico de la Ciudad de Buenos Aires- Argentina. *Estudios y perspectivas en turismo*, 22(6), 1140-1159. Recuperado el 18 de Enero de 2019, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322013000600007

Basantes, J., González, M., & Bonilla, E. (Marzo de 2015). Caracterización de las pequeñas y medianas empresas. *Anuario de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 66-68. Recuperado el 3 de Diciembre de 2018, de <https://revistas.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/544/520>

Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The New Science of Human Capital*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School.

Calderón, G., Naranjo, J. C., & Álavarez, C. M. (Abril-Junio de 2007). La Gestión Humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios Gerenciales*, 23(103), 45-47. Recuperado el 18 de Noviembre de 2018, de https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/articloe/view/223/221

Camino Mogro, S., Vera Reyes, S., Bravo Ronquillo, D., & Herrera Arboleda, D. (2017). *Estudios Sectoriales: Manufactureras*. Dirección Nacional de Investigación y Estudios. Recuperado el 2 de Diciembre de 2018, de <http://portal.supercias.gob.ec/wps/wcm/connect/1a434eaa-5924-47b7-a914-72b03c7004d4/Estudio+Sectorial+Manufacturas+Final.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1a434eaa-5924-47b7-a914-72b03c7004d4>

Camino Mogro, S., Vera Reyes, S., Bravo Ronquillo, D., & Herrera Arboleda, D. (2017). *Estudios Sectoriales: Manufactureras*. Superintendencia de Compañías , Dirección Nacional de Investigación y Estudios. Recuperado el 3 de Diciembre de 2018, de <http://portal.supercias.gob.ec/wps/wcm/connect/1a434eaa-5924-47b7-a914-72b03c7004d4/Estudio+Sectorial+Manufacturas+Final.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1a434eaa-5924-47b7-a914-72b03c7004d4>

Camino, S., Reyes, A., Apraes, D., Bravo, D., & Herrera, D. (2017). *Estudios Sectoriales: MIPYMES y Grandes Empresas*. Estudio Sectorial , Superintendencia de Compañías, Dirección Nacional de Investigación y Estudios. Recuperado el 3 de Diciembre de 2018, de <https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Panorama-de-la-Industria-Manufacturera-en-el-Ecuador-2013-2017.pdf>

Cano Pita, G. (5 de Enero de 2018). Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Revista científica dominio de las ciencias*, 14(1), 501-504. Recuperado el 26 de Diciembre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313252>

Cardozo, E., Vélasquez de Naime, Y., & Rodríguez Monroy, C. (2012). El concepto y la clasificación de pyme en América Latina. *Global Conference on Business and Finance Proceeding*, 7(2), 1632. Recuperado el 2018 de Octubre de 2018, de

http://oa.upm.es/10940/2/Actas_del_Congreso_theibfr_CardozoNaimeMonroy%5B1%5D.pdf

- Castillo, M. F. (2001). *Pensamiento Estratégico una perspectiva para los ejecutivos* (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Pearson Education S.A. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5dVBzCC43KgC&oi=fnd&pg=PP13&dq=pensamiento+estrat%C3%A9gico+porter&ots=sDUIXQeq1J&sig=dObcoOa84z7DD8baAVM-klajM44#v=onepage&q=pensamiento%20estrat%C3%A9gico%20porter&f=false>
- CFN. (2018). *Corporación Financiera Nacional B.P.* Recuperado el 16 de Noviembre de 2018, de <https://www.cfn.fin.ec/fondo-nacional-de-garantia/>
- Chávez , M. (2013). *La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana*. Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Quito. Recuperado el 5 de Noviembre de 2018, de <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3244/1/T1194-MDTH-Chavez-La%20influencia.pdf>
- Chiavenato, I. (1997). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill. Recuperado el 12 de Noviembre de 2018, de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y Caribe. (s.f). *Naciones Unidas CEPAL*. Recuperado el 27 de Octubre de 2018, de <https://www.cepal.org/es/temas/pymes/acerca-microempresas-pymes>
- Confederación Empresarial de Madrid. (s.f.). *La Innovación: un futuro clave para la innovación de las empresas* (Vol. 9). Madrid. Obtenido de <https://www.oei.es/historico/salactsi/libro9.pdf>

- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2010). *LINEAMIENTOS DE POLITICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO*. Departamento Nacional de Planeación, Bogotá. Recuperado el 18 de Noviembre de 2018, de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_col_con3674.pdf
- Corporación EKOS. (2013). Pymes: contribución clave en la economía. *EKOS*. Obtenido de <http://www.ekosnegocios.com/revista/pdfTemas/770.pdf>
- Corral, Y. (2010). DISEÑO DE CUESTIONARIOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS . *Revista Ciencias de la Educación* , 20(36), 157-158. Recuperado el 3 de Enero de 2018, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>
- Correa Luna, J. (2012). *Influencia del capital humano para la competitividad de las pymes en el sector manufacturero de Celaya, Guanajuato*. Celayo. Recuperado el 2 de Noviembre de 2018, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/jelc/jelc.pdf>
- De La Hoz Escorcía, S. M., & Maldonado Pérez, D. J. (2015). *GAMIFICACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES; CASO EMPRESA DEL SECTOR QUIMICO DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA*. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLIVAR, FACULTAD DE INGENIERÍAS, Cartagena de Indias. Recuperado el 5 de Febrero de 2018, de <http://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0068196.pdf>
- De La Rosa Pastor, C. (2016). *Introducción a modelos de datos de panel*. Tesis de Grado, Universidad de Valladolid , Valladolid . Recuperado el 26 de Noviembre de 2018, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/21944/1/TFG-E-321.pdf>
- Destino Negocio. (2015). *Destino Negocio* . Obtenido de <https://destinonegocio.com/ec/>

- Ekos. (2017). Pymes en el Ecuador: No paran de evolucionar. *EKOS*. Recuperado el 2018 de Octubre de 27, de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=9813>
- Ekos. (6 de Febrero de 2018). Industria manufacturera: el sector de mayor aporte al PIB. *Ekos*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2018, de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=10182>
- El Comercio. (27 de Julio de 2015). Empresarios de pymes presentaron inquietudes a funcionarios. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/empresarios-pymes-inquietudes-funcionarios-ecuador.html>. Si está pensando en hacer uso del mismo, por favor, cite la fuente y haga un enlace hacia la nota original de donde usted ha tomado este contenido. ElComercio.c
- El Telégrafo. (3 de Marzo de 2018). Pymes ecuatorianas cuentan con aliado tecnológico. *El Telégrafo*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/pymes-ecuatorianas-cuentan-con-aliado-tecnologico>
- El Universo. (17 de Enero de 2006). Ecuador sin leyes para el fomento de las Mipymes. *El Universo*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2018, de <https://www.eluniverso.com/2006/01/17/0001/9/643A73F53D0B47C78D03D3C3FF645CEA.html>
- Escorsa Castells, P., & Valls Pasola, J. (2003). *Tecnología e innovación en la empresa*. Barcelona: UPC. Recuperado el 13 de Noviembre de 2018, de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=vFZsgeizTO8C&oi=fnd&pg=PA7&dq=importancia+de+la+innovacion+en+las+empresas&ots=H6l5yp9_5c&sig=FQxd6y52fKYkHkzH1DNgbaahzDA#v=onepage&q&f=false
- Estrada Bárcenas, R., García Pérez de Lema, D., & Sánchez Trejo, V. (14 de Abril- Junio de 2009). Factores determinantes del éxito competitivo en

la Pyme: Estudio Empírico en México. *Revista Venezolana de Gerencia*(46), 170- 174. Recuperado el 29 de Enero de 2019, de <https://www.redalyc.org/html/290/29011523002/>

Falconí, J. (2015). *LOS SERVICIOS EN EL ECUADOR*:. United Nations Conference on Trade and development , Ministerio de Comercio Exterior, Geneva. Recuperado el 2018 de Octubre de 23, de https://unctad.org/meetings/en/Presentation/c1mem3_2015_p18_Falconi_en.pdf

Felsinger, E., & Runza, P. M. (2002). *Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros*. Universidad deL CEMA, Buenos Aires . Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de https://ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsinger_MADE.pdf

Fernández S., P., & Díaz, P. (2001). *La distribución normal*.

Ferraro, C., & Stumpo, G. (2010). *Políticas de apoyo a las PYME en América Latina entre avances innovadores y desafíos institucionales* (Vol. 107). Santiago de Chile: Libros de la Cepal. Recuperado el 12 de Noviembre de 2018, de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/2552>

Fleitas, S. (Jan./April. de 2013). La gestión del talento humano y del conocimiento. *Cuesta. A. (2010) Revista Latinoamericana de Psicología, 45(1)*, 448. Recuperado el 22 de Octubre de 2018, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342013000100012

Franco Rodríguez, M. d., Ramos Estive, L., & Hernández Cruzata, Y. (Octubre de 2010). Combinación de Datos de Corte Transversal y de Series Temporales: La Utilización de Datos de Panel. *Contribuciones a la Economía*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2018, de <http://www.eumed.net/ce/2010b/rec.htm>

- Fundación Observatorio Pyme. (2015). *Informe Especial: Demanda de recursos humanos y estrategias empresariales de las PyME industriales*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2018, de http://www.observatoriopyme.org.ar/newsite/wp-content/uploads/2016/02/FOP_IE_1512_Demanda-de-recursos-humanos-y-estrategias-empresariales-de-las-PyME-industriales.pdf
- Fundación Observatorio PyME. (2016). *Indicadores de producción*. Buenos Aires: Gráfica Pinter S.A. Recuperado el 30 de Octubre de 2018, de http://www.observatoriopyme.org.ar/newsite/wp-content/uploads/2016/10/Informe-FOP-2015-16_Baja.pdf
- Gallardo Fuentes, L., González Andrades, C., & Tapia Sáez, F. (2003). *Sistemas ERP: Importancia de sus aplicaciones en la gestión empresarial*. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Santiago de Chile. Recuperado el 7 de Febrero de 2019, de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108192/gallardo_l.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- García González, F. (2012). *Conceptos sobre innovación*. Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de https://www.acofi.edu.co/wp-content/uploads/2013/08/DOC_PE_Conceptos_Innovacion.pdf
- González Fernández, P. (2015). *Implantación de un SISTEMA ERP en una PyME*. Cataluña. Recuperado el 7 de Febrero de 2018, de https://www.researchgate.net/publication/280934802_Implantacion_de_un_Sistema_ERP_en_una_PyME
- Groover, M. P. (1997). *Fundamentos de manufactura moderna*. Naucalpan de Juárez: Pearson Prentice Hall. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de <https://books.google.com.ec/books?id=tcV0l37tUr0C&pg=PR27&lpg=PR27&dq=La+manufactura+es+una+actividad+importante+desde+el+punto+de+vista+tecnol%C3%B3gico,+econ%C3%B3mico+e+hist%C3>

%B3rico.+Se+puede+definir+la+tecnolog%C3%ADa+como+una+aplicaci%C3%B3n+de+la+

Guzmán, G., Guzmán, M., & Fuentes, R. (2016). Análisis del uso de las TIC en las pymes de Guayaquil en el año 2015. *OIKOS*, 110. Recuperado el 6 de Noviembre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5841091.pdf>

Hermida Villalta, M., & Quichimbo Miguitama, I. (2010). *Análisis del impacto del capital humano en el desarrollo económico en Ecuador dentro del periodo 2000-2008*. Cuenca.

Hernández Gracia, T. J., González Romo, A., Estrada Bárcenas, R., & Moreno Uribe, H. (2015). Factores internos y externos asociados en la competitividad y éxito empresarial. En M. A. Hernández Calzada, & J. Mendoza Moheno, *Cambios e innovación: una visión estratégica para el desarrollo* (Primera ed., págs. 205- 206). Tlaxcala, Mexico. Recuperado el 4 de Febrero de 2019, de https://www.uaeh.edu.mx/cicea/docs/ebook_cambio_e_innovacion.pdf

Hernández, A., Marulanda, C., & López, M. (2014). ANÁLISIS DE CAPACIDADES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA COMPETITIVIDAD DE PYMES EN COLOMBIA. *Información tecnológica*, 25(2), 111-122. Recuperado el 27 de Octubre de 2018 , de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642014000200013&script=sci_arttext

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México D.F., México: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Vol. 3). México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado el 25 de Noviembre de 2018, de <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38911499/Sampieri.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1542949952&Signature=vn1gyO53cV%2Fmp%2FKhTyektqwNQHW%3D>

&response-content-
disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F: McGRAW-HILL. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Herrera, J. (2008). *Empowerment*. Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/01/empowerment.pdf>

Hoyos Vargas, V. (2011). *Capital humano como factor limitante del desarrollo económico en Caldas en el periodo de 1990-2009*. Manizales. Obtenido de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/508/110_Hoyos_Vargas_Valentina_2011.desbloqueado.pdf?sequence=1

Huancavilca, R. (27 de Septiembre de 2017). Las PYMES representan el 42% del total de las empresas del Ecuador. *Radio Huancavilca*. Recuperado el 26 de Noviembre de 2018, de <https://radiohuancavilca.com.ec/cifras/2017/09/27/las-pymes-representan-42-del-total-de-las-empresas-del-ecuador/>

INEC. (2014). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2014*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2018, de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Empresas_2014/Principales_Resultados_DIEE_2014.pdf

INEC. (2018). *Índice de Producción de la Industria Manufacturera (IPI-M), septiembre 2018*. Estadísticas Sectoriales, INEC, Dirección de Estadísticas Económicas (DECON), Quito. Recuperado el 19 de Noviembre de 2018, de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/IPI-M/2018/Septiembre-2018/BOLETIN_TECNICO_IPI-M_2018_09.pdf

- Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores. (2017). *Estudio sobre la financiación de las micro, pequeñas y medianas empresas a través de los mercados de capitales en Iberoamérica*. Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores. Madrid: CYAN, Proyectos Editoriales, S.A. Obtenido de <https://www.iimv.org/iimv-wp-1-0/resources/uploads/2017/03/CAPITULO-1.pdf>
- Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia. (14 de Septiembre de 2017). Las pymes son la verdadera locomotora económica colombiana. *Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia*. Obtenido de <https://www.incp.org.co/las-pymes-la-verdadera-locomotora-economica-colombiana/>
- Isaza, J. (29 de Septiembre de 2015). EJEMPLOS EXITOSOS DE CO-BRANDING. Obtenido de <https://bienpensado.com/ejemplos-exitosos-de-co-branding/>
- Istituto Nacional de Estadística y Censos. (2017). Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2017/Principales_Resultados_DIEE_2017.pdf
- Istituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2017). *INEC*. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2016/Principales_Resultados_DIEE_2016.pdf
- Kolau. (s.r.). *Kolau*. Recuperado el 8 de Melendi de 2019, de <https://www.kolau.es/>
- Llorente Illescas, K., & León Proaño, M. V. (2013). <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5299/1/UPS-GT000452.pdf>. Guayaquil. Recuperado el 11 de Noviembre de 2018, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5299/1/UPS-GT000452.pdf>

- Macías Gelabert, J. C., & Aguilera Martínez, A. (10 de Abril de 2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 140. Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n123/v28n123a09.pdf>
- Madero-Gómez, S. M., & Zárate Solís, I. A. (Julio- Diciembre de 2016). La Sostenibilidad desde una perspectiva de las áreas de negocio. *Cuadernos de Administración*, 32(56), 9. Recuperado el 29 de Enero de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v32n56/0120-4645-cuadm-32-56-00007.pdf>
- Martínez Mediano, C., & Riopérez Losada, N. (Marzo- Junio de 2005). EL MODELO DE EXCELENCIA EN LA EFQM Y SU APLICACIÓN PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LOS CENTROS EDUCATIVOS. *Revista Universidad Nacional de Educación a Distancia*, 36-37. Recuperado el 5 de Febrero de 2018, de <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/viewFile/342/295>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación*, 20(1), 39. Recuperado el 23 de Noviembre de 2018, de <https://redie.uabc.mx/redie/article/viewFile/1347/1613>
- Medina Medina, M. G., Morales González, M. A., & Ulibarri Benítez, H. A. (2016). *Importancia del capital humano como factor de competitividad en la empresa manufacturera en Yucatán*. Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional en México, Mérida, Yucatán. Recuperado el 4 de Febrero de 2019, de <http://ru.iiiec.unam.mx/3427/1/178-Medina-Morales-Ulibarri.pdf>
- Ministerio de Producción Presidencia de la Nación. (s.f). *PyMES Registradas*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2018, de <https://www.produccion.gob.ar/pymesregistradas/>

- Molina Nagles, C., Vergara Schmalbach, J. C., Oyola Quintero, P. S., Paternina Llanos, J., Herrera Seba, G., & Sáenz Zapata, J. A. (2009). *Las Pymes de la industria manufacturera en la ciudad de Cartagena*. Universidad de Cartagena, Cartagena. Recuperado el 18 de Noviembre de 2018, de Unidad de Valor Tributario
- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 57-59. Recuperado el 2018 de Octubre de 27, de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37757311/7157-67-1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1540151533&Signature=uKe4FYSoF1j9g4QFuO0YIKGU9ml%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Dtalento_de_organizacion.pdf
- Moya, J. (2008). *Management Democrático*. PreMya Consultores, SRL. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2009a/472/index.htm>
- Nicola Macías, L. A. (2015). *Análisis Sectorial de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) de la provincia del guayaquil, periodo 2011- 2013*. Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Económicas, Guayaquil. Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8956/1/TESIS%20MIPYMES.pdf>
- Núñez, V. (2013). *El desarrollo de alianzas: Una opción estratégica para las mipymes de Sincelejo*. Barranquilla, Colombia: Educosta. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ElDesarrolloDeAlianzas-5085537.pdf>
- Observatorio de Economías Regionales – ACOVI. (2016). *Ley Medidas de Fomento de Inversiones para las Pyme*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2018, de <http://acovi.com.ar/observatorio/wp-content/uploads/2016/08/S%C3%ADntesis-Ley-Pyme.pdf>

- Padilla, R., & Juárez, M. (2006). *Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera*. CEPAL, Mexico, D. F. Recuperado el 11 de Febrero de 2018, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4970/S2006611_es.pdf?sequence=1
- Pérez Herrera, Y. (2014). *Clima organizacional en el ámbito empresarial Cubano*. La Habana. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1423/teorias.htm>
- Pesántez Chica, R. E. (2013). *El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador*. Lima. Recuperado el 1 de Febrero de 2019, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6650/Pesantez_chr.pdf?sequence=1
- Portafolio. (15 de Noviembre de 2018). Ligera sorpresa alcista en PIB del tercer trimestre. *Portafolio*.
- Porter, M. (1982). Estrategia Competitiva. En M. E. Porter, *Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia* (págs. 19-20). México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de https://www.todostuslibros.com/libros/estrategia-competitiva_978-968-26-1184-1
- Porter, M. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. Argentina: Vergara. Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/32370097/La_Ventaja_Competitiva_de_las_Naciones.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1527132491&Signature=6GIIBG8koZGM70WnuKSi0Dz%2BAq0%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLa_Ve
- Porter, M. (Enero de 2008). Las cinco fuerzas competitivas. *Harvard Business Review America Latina*, 2-15. Recuperado el 30 de Noviembre de 2018, de

https://utecno.files.wordpress.com/2014/05/las_5_fuerzas_competitivas_-_michael_porter-libre.pdf

Porter, M. E. (1991). *Estrategia Competitiva*. Mexico: CECSA. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=wV4JDAAAQBAJ&pg=PT95&pg=PT95&dq=la+herramienta+b%C3%A1sica+con+que+se+diagnostica+la+ventaja+competitiva+y+se+descubren+los+medios+de+mejorar+la+es+la+cadena+de+valor,+que+divide+una+empresa+en+las+actividades+discreta>

PyME, F. O. (2016). *Evolución Reciente, situación actual y desafíos para 2017*. Buenos Aires: Gráfica Pinter S.A. Recuperado el 2018 de Octubre de 29, de http://www.observatoriopyme.org.ar/newsite/wp-content/uploads/2016/10/Informe-FOP-2015-16_Baja.pdf

Quispe, A., Padilla, M., Telot, J., & Nogueir, D. (2002). Tecnologías de información y comunicación en la gestión empresarial de pymes comerciales. *Ingeniería Industrial*, 38(1), 81-92. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000100008

Revista Ekos. (2015). La industria en Ecuador. *Ekos*. Recuperado el 1 de Febrero de 2018, de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=6442>

Rodríguez Jaume, M. J., & Mora Catalá, R. (Septiembre de 2001). *Repositorio Institucional Universidad de Alicante*. Obtenido de Análisis de tablas de contingencia: <http://hdl.handle.net/10045/8139>

Rodríguez, R. (2004). *AYUDA SPSS - CHI CUADRADO-NOTAS METODOLÓGICA*. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/Ayuda_SPSS_Chi_Cuadrado_Notas_Metodologi.pdf

Rodríguez, R. J. (Octubre de 2004). *AYUDA SPSS - CHI CUADRADO – NOTAS METODOLÓGICAS*. Recuperado el 27 de Enero de 2019, de

http://www.rubenjoserodriguez.com.ar/wp-content/uploads/2013/04/Ayuda_SPSS-Chi_Cuadrado_Notas_Metodologicas.pdf

Román, N. (Julio- Diciembre de 2004). Capital Intelectual Generador de éxito en las empresas. *Visión General*, 3(2), 68-75. Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/25076/articulo6.pdf;jsessionid=E49CA26104EEC05FA1D9638F865E4690?sequence=2>

Ron Amores, R., & Sacoto Castillo, V. (28 de Julio de 2017). Las PYMES ecuatorianas: su impacto en el empleo como contribución del PIB PYMES al PIB total. *Espacios*, 38(53). Recuperado el 30 de Octubre de 2018, de <http://revistaespacios.com/a17v38n53/a17v38n53p15.pdf>

Sáenz Muñoz, P. (2008). *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN PYMES: ¿QUÉ ASPECTOS CUENTAN?* Universidad Privada de Bolivia, La Paz. Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de <http://www.upb.edu/RePEc/iad/wpaper/0508.pdf>

Sáez de Viteri Arranz, D. (2000). EL POTENCIAL COMPETITIVO DE LA EMPRESA: RECURSOS, CAPACIDADES, RUTINAS Y PROCESOS DE VALOR AÑADIDO. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 6, 73-75. Recuperado el 1 de Diciembre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/187780.pdf>

Sarabia-Altamirano, G. (2016). La vinculación universidad-empresa y sus canales de interacción desde la perspectiva de la academia, de la empresa y de las políticas públicas. *CienciaUAT*, 10(2), 13-22. Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582016000100013

Schultz , T. (1961). Investment in Human Capital . *American economic association* , 51(1), 12. Obtenido de

<http://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>

Servicio de Rentas Internas. (2018). *SRI*. Obtenido de <http://www.sri.gob.ec/web/guest/el-sri1>

SRI. (s.f.). *Servicio de Rentas Internas*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2018, de <http://www.sri.gob.ec/web/guest/ley-organica-fomento-productivo>

Suárez Núñez , T. F., & Martín Méndez, M. M. (2008). Impacto de los capitales humano y organizacional en las estrategias de la PYME. *Cuadernos de Administración*, 229-248.

Superintendencia de Compañías. (2018). *Industria Manufacturera en el Ecuador Periodo 2013-2017*. Obtenido de <https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Panorama-de-la-Industria-Manufacturera-en-el-Ecuador-2013-2017.pdf>

Superintendencia de Compañías. (2018). *SUPERCIAS*. Obtenido de Portal de información/Directorio de compañías: http://181.198.3.71/portal/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=%2fcontent%2ffolder%5b%40name%3d%27Reportes%27%5d%2ffolder%5b%40name%3d%27Compa%C3%B1ia%27%5d%2freport%5b%40name%3d%27Directorio%20Resumido%27%5d&ui.name=Directorio

Superintendencia de Compañías. (2018). *Superintendencia de Compañías*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2018, de <https://appscvs.supercias.gob.ec/rankingCias/>

Tarí, J. J., & García, M. (30 de Marzo de 2011). ¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales? *Cuadernos de Gestión*, 13(1), 153-155. doi:10.5295/cdg.100263jt

- Torres Ordóñez, J. A. (18 de Abril de 2005). Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio. *Pensamiento y Gestión*(18), 152. Recuperado el 21 de Octubre de 2018, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3599/2319>
- Tovar , B. (2016). La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Nóesis*, 51, 51. Obtenido de www.scielo.br/pdf/cebape/v13n2/1679-3951-cebape-13-02-00315.pdf
- Tur, V. (2012). Co-branding, creatividad y crisis. *Creatividad y sociedad*, 5. Obtenido de http://www.creatividadysociedad.com/articulos/18/05_Co-branding,%20creatividad%20y%20crisis.pdf
- Yance Carvajal, C., Solís Granda, L., Burgos Villamar, I., & Hermida Hermida, L. (2017). LA IMPORTANCIA DE LAS PYMES EN EL ECUADOR. *Observatorio Economía Latinoamericana*. Recuperado el 6 de Noviembre de 2018, de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/pymes-ecuador.html>
- Zavala, I. (Enero de 2012). *Análisis Cuantitativo*. Obtenido de http://www.ivanzavala.org/AC20121_AnalisisTabular.htm

GLOSARIO

Capital Humano: “Conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes inherentes a los individuos que forman la organización” (Pérez Herrera, 2014, pág. 4).

Chi Cuadrado de Pearson: El autor Rodríguez lo define como “un estadístico no paramétrico y es una potente herramienta para pruebas de significación de la hipótesis nula de independencia estadística entre variables categoriales en tablas de contingencia” (2004, pág. 1).

Competitividad: Porter aporta que es “capacidad de una empresa de desarrollarse de una manera eficaz en el mercado elegido, satisfaciendo las necesidades de los consumidores a través del tiempo” (1991).

Distribución normal: Fernández y Díaz determina que “su importancia se debe fundamentalmente a la frecuencia con la que distintas variables asociadas a fenómenos naturales y cotidianos siguen, aproximadamente, esta distribución” (2001, pág. 1).

Empowerment: Herrera argumenta que “se trata de delegar autoridad, responsabilidad a los trabajadores, de forma que éstos se sientan autónomos y responsables de su trabajo, y en consecuencia de los resultados que producen” (2008, pág. 4).

Industria manufacturera: De acuerdo con Groover “son empresas y organizaciones que producen o abastecen bienes y servicios, pueden clasificarse como primarias, secundarias o terciarias” (1997, pág. 5).

Innovación: García indica que “es la aplicación de nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad y la competitividad” (2012).

MIPYMES: Llorente y León concuerda con que es un “acrónimo de micro, pequeña y mediana empresa, adopta a las microempresas existentes en el país estructuradas formalmente” (2013).

Manufactura: Groover concuerda con que “es la transformación de materiales en artículos de mayor valor, a través de una o más operaciones o procesos de ensamble” (1997, pág. 3).

Productividad: Felsing y Runza manifiesta que “es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios” (2002).

Pruebas estadísticas asintóticas: Zavala estipula que “es la cifra más importante, la que ayuda más a entender el cuadro. Indica la probabilidad de que se acepte la hipótesis nula” (2012).

Recursos Humanos: Pérez manifiesta que “es el conjunto de capital humano que está bajo el control de la empresa en una relación directa de empleo, en este caso personas, para resolver una necesidad o llevar a cabo cualquier actividad en una empresa” (2014, pág. 4).

Talento humano: Pérez sostiene que “es la aptitud intelectual de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño” (2014, pág. 5).



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Garzón Baroja Ivonne Estefanía** con C.C: #0803220201 y **San Lucas Briones Kerly Gianella** con C.C: 2450121385 autoras del trabajo de titulación: **Análisis de la influencia del capital humano para la competitividad de las pymes en el sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **18 de Marzo de 2019**

f. _____

Nombre: **Garzón Baroja Ivonne Estefanía**

C.C: 0803220201

f. _____

Nombre: **San Lucas Briones Kerly Gianella**

C.C: 2450121385



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de la influencia del capital humano para la competitividad de las pymes en el sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil		
AUTOR(ES)	Ivonne Estefanía Garzón Baroja, San Lucas Briones Kerly Gianella		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Gioconda Cedeño Alcívar Auxiliadora Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas		
CARRERA:	Carrera Gestión Empresarial Internacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Ingeniería en Gestión Empresarial Internacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	18 de marzo de 2018	No. PÁGINAS:	107
ÁREAS TEMÁTICAS:	Talento humano, Manufactura, Innovación y Tecnología		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Capital humano, ventaja competitiva, innovación, productividad, industria manufacturera, capital intelectual, tecnología.		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>El presente trabajo se profundiza en el análisis del capital humano y su influencia en la competitividad de las pymes manufactureras en la ciudad de Guayaquil como una guía para conocer el comportamiento de los empleados y su desempeño en este medio. Para esto, se debe estudiar su papel en la economía y cómo ayudan al desarrollo de una de las ciudades más importantes del país, jugando la innovación en los recursos de la empresa un papel importante para alcanzar las metas establecidas y que puedan reflejarse cambios que benefician su accionar. Como muestra se consideró a 62 pymes manufactureras activas y registradas hasta la actualidad para la elaboración de encuestas estructuradas, de las cuales se obtuvieron resultados analizados a través del modelo estadístico de tabla de contingencia. Se tomó también como referencia estudios realizados a países con características culturales similares, investigaciones de fuentes oficiales y teorías referentes al tema. Los resultados reflejaron que la tecnología, innovación, competitividad, capital humano y capital intelectual contribuyen en la sostenibilidad de las empresas. Con estos insumos se plantearon propuestas direccionadas a incrementar la competitividad no solo de las pymes estudiadas en esta investigación, sino también a futuras empresas que se constituyan en el mercado de Guayaquil o en otras ciudades con características similares.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-996744291	E-mail: ivonnegarzonb@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Ing. Román Bermeo, Cynthia Lizbeth Mgs.		
	Teléfono: +593-4-3804601 Ext. 1637		
	E-mail: cynthia.roman@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			