

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

INCIDENCIA EN LA INVERSIÓN DEL TALENTO HUMANO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DURANTE EL PERÍODO 2017 – 2018 EN LA REGIÓN COSTA.

AUTOR:

SAMANIEGO MONCAYO, JESUS DAVID

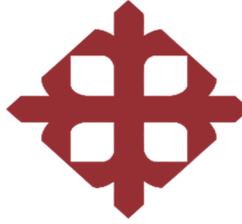
**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Ingeniero Comercial**

TUTOR:

ING, Yanina Shegía Bajaña Villagómez Mgs.

Guayaquil, Ecuador

Guayaquil, a los 10 días del mes de Septiembre del año 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

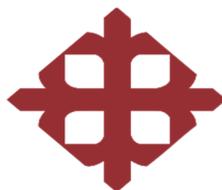
Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **SAMANIEGO MONCAYO, JESÚS DAVID** como requerimiento para la obtención del título de **INGENIERO COMERCIAL**.

TUTOR (A)

f. _____
Ing. Yanina Shegía Bajaaná Villagómez, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Econ. Lucía Magdalena Pico Versoza, Mgs.
Guayaquil, a los 10 días del mes de Septiembre del año 2019



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **SAMANIEGO MONCAYO JESÚS DAVID**

DECLARO QUE:

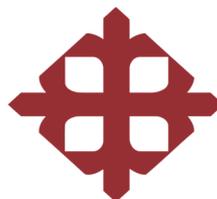
El Trabajo de Titulación “**INCIDENCIA EN LA INVERSIÓN DEL TALENTO HUMANO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DURANTE EL PERIODO 2017 – 2018 EN LA REGIÓN COSTA**” previo a la obtención del título de **INGENIERO COMERCIAL**, ha sido desarrollado respetando derechos 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 10 días del mes de Septiembre del año 2019

EL AUTOR (A)

f. _____
Samaniego Moncayo Jesús David



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Yo, **Samaniego Moncayo Jesús David**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, “**INCIDENCIA EN LA INVERSION DEL TALENTO HUMANO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DURANTE EL PERIODO 2017 – 2018 EN LA REGION COSTA**” cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 10 días del mes de Septiembre del año 2019

EL (LA) AUTOR(A):

f. _____

Samaniego Moncayo Jesús David



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Econ. Lucía Magdalena Pico Versoza, Mgs.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Ing. Paola Traverso H., Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

Ing. Erick Paul Murillo Delgado, Mgs.
OPONENTE

AGRADECIMIENTO

A Dios, a la Virgen María, al Divino Niño y San Judas Tadeo,
por acompañarme a lo largo de este arduo camino,
y darme la fortaleza y sabiduría para culminar una de mis metas.

Lleno de mucho amor y satisfacción dedico este trabajo de titulación a mis
padres,
Jorge y Jeanet, porque son mi ejemplo a seguir, el deseo de verme triunfar,
su muestra de lucha y esfuerzo ha sido mi mayor motivación.
gracias por todo su amor y sabios consejos que me han brindado siempre.
A mi papá, quien ha forjado en mí un hombre de bien, con buenos valores y
principios, por ser mi mejor amigo y pilar fundamental.

A mi mamá, por todo el apoyo y palabras de aliento cada día,
por siempre recordarme mis metas principales y empujarme a conseguirlas,
gracias por el amor, pero también, gracias por saberme corregir siempre.

A mi Hija Danna Isabella Samaniego,
porque desde el primer momento, cambio mi vida, y se convirtió en mi
motor,
hoy, todas mis metas tienen un significado y dedicación especial, para ella.

A mis hermanas, Sheyna y Juliana, también se los dedico con mucho amor.
Gracias por estar siempre pendiente y animándome a seguir.

Sheyna, deseo que este trabajo y esfuerzo te sirva de inspiración y
motivación,

No olvides tus metas, hoy yo cumplo la mía y espero que en un futuro,
Tú también lo hagas.

Juliana, gracias por saber que puedo contar incondicionalmente contigo,
espero este trabajo, te recuerde que nunca es tarde para cumplir las metas.

A una persona especial, que me acompañó en cada clase, cada aula,
Donde nació la historia que me regalo a mi hija, gracias.
A mis sobrinos y mi cuñado, por ser parte de este logro.

Jesús David Samaniego M.

DEDICATORIA

A Dios, a la Virgen María, al Divino Niño y San Judas Tadeo.

Para mí, es un gran orgullo y regocijo dedicarles esta meta,
Que, con sacrificio, y esfuerzo pude lograrlo.

A mis padres, Jorge y Jeanet con mucho amor les dedico,
Por brindarme una carrera para mi futuro y para el de mi familia,
Sobre todo por creer en mí y en mi capacidad.

A mi amada Hija, Danna Isabella.
Por ser mi inspiración, motor y motivación para superarme cada día,
Para brindarle un futuro mejor.

A mis hermanas, porque nunca me dejaron caer,
en cualquier circunstancia de mi vida.

Jesús David Samaniego M.

Guayaquil, 29 de Agosto del 2019

Ingeniera

Paola Traverso Holguín

COORDINADORA UTE A-2018

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

En su despacho

De mis Consideraciones:

INGENIERA YANINA SHEGÍA BAJAÑA VILLAGÓMEZ, MGS., docente de la Carrera de Administración, designada TUTORA del proyecto de grado del estudiante **JESÚS DAVID SAMANIEGO MONCAYO**, cúmpleme informar a usted, señora Coordinadora, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avalo el trabajo presentado por el estudiante **JESÚS DAVID SAMANIEGO MONCAYO**, titulado **“INCIDENCIA EN LA INVERSIÓN DEL TALENTO HUMANO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DURANTE EL PERIODO 2017 – 2018 EN LA REGION COSTA.”** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado 2% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre A-2018 a mi cargo, en la que me encuentra(o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación **“INCIDENCIA EN LA INVERSIÓN DEL TALENTO HUMANO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DURANTE EL PERIODO 2017 – 2018 EN LA REGION COSTA.”** somos el Tutor (a) **ING. YANINA SHEGÍA BAJANA VILLAGOMEZ, MGS.** y el Sr. **JESUS DAVID SAMANIEGO MONCAYO** y eximo de toda responsabilidad a la Coordinador de titulación y a la Dirección de Carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: **10/10 (Diez sobre Diez)**

Atentamente,

ING. YANINA SHEGÍA BAJAÑA VILLAGÓMEZ, MGS.
PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

JESÚS DAVID SAMANIEGO MONCAYO
ESTUDIANTE

ÍNDICE GENERAL

CAPITULO I	2
1 Introducción	2
1.1 Antecedentes	5
1.2 Formulación del problema.....	15
1.3 Objetivos	17
1.3.1 Objetivo General.....	17
1.3.2 Objetivo Específicos	17
1.4 Justificación de la Investigación.....	17
1.5 Proposición	22
1.6 Hipótesis.....	22
CAPÍTULO II	24
2 Revisión literaria	24
2.1 Marco Teórico	24
2.1.1 Pymes; Concepto, características e importancia en la economía.	24
2.1.2 Talento Humano	33
2.1.3 Las capacitaciones: conceptos, importancia e incidencias	35
2.1.4 Capital humano (ch) o Capital intelectual (ci)	40
2.1.5 Capital Estructural.....	42
2.1.6 <i>Marco Referencial</i>	43
2.1.7 <i>Marco Legal</i>	45
2.2 Identificación de variables	49
2.2.1 Variable dependiente.....	49
2.2.2 Variable Independiente	49
CAPITULO III	50
3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	50
3.1 Poblacion y Muestra	52
3.2 Tipo de datos.....	56
3.3 Herramientas investigativas.....	56
3.3.1 Herramientas Cualitativas.....	56
3.3.2 Herramientas Cuantitativas	56
3.4 Contextualización del tema u objeto de estudio	57
3.5 Metodología.....	57
4 RESULTADOS	68
4.1 Análisis de variables por año	68
4.1.1 Resumen de procesamiento de casos de análisis.	69

4.1.2	Estadísticas de grupo	70
4.1.3	Matrices dentro de grupos combinados.....	70
4.1.1	71
4.1.2	71
4.1.3	71
4.1.4	Prueba de Box de la igualdad de matrices de Covarianza	71
4.1.5	Resumen de Funciones discriminantes canónicas.....	72
4.1.6	Lambda de Wilks.....	72
4.2	Análisis de variables por tipo de empresa	73
4.2.1	Estadísticas de grupo	74
4.2.1	75
4.2.2	Matrices dentro de grupos combinados	75
4.2.3	Prueba de Box de la igualdad de matrices de covarianza	75
4.2.4	Resumen de funciones discriminantes canónicas	76
4.2.5	Lambda de Wilks	77
4.2.1	Prueba de la hipótesis de normalidad según Kolmogorov-Smirnov	77
4.2.1	La correlación de las variables	82
4.3	Análisis de resultados sobre las encuestas.....	85
4.4	Analisis de los resultados de la encuesta.....	106
4.4.1	Entrevista Grupo Álvarez	106
4.4.2	Entrevista Moncayo Producciones S.A.....	109
4.4.3	Entrevista Langosansa S.A.....	110
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	111
5.1	Conclusiones	111
5.2	RECOMENDACIONES.....	113
6	REFERENCIAS.....	115

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Distribución de las Pymes en las distintas provincias.....	8
<i>Figura 2.</i> Crédito Comercial y Productivo de las Pymes.	11
<i>Figura 3.</i> Porcentaje de los sectores de las Pymes. Nota: Adaptado de Sectores económicos de las PYMES. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).....	20
<i>Figura 4.</i> Evolución del número de empresas por tamaño de empresa. Nota: Tomado de indicadores Nacionales – Todos los sectores. (INEC, 2019).....	26
<i>Figura 5.</i> Etapas en el desarrollo de la investigación.....	50
<i>Figura 6.</i> Fórmula para medir el tamaño de la muestra.	54
<i>Figura 7.</i> Búsqueda de compañías por sectores.....	58
<i>Figura 8.</i> Data del sector comercial.	59
<i>Figura 9.</i> Ranking Empresarial de los entes controlados por la superintendencia de compañías, valores y seguros.	61
<i>Figura 10.</i> Promedio sobre la edad de la muestra.	85
<i>Figura 11.</i> Resultados del género de la población.	86
<i>Figura 12.</i> Porcentaje de las pequeñas y medianas empresas.....	88
<i>Figura 13.</i> Porcentaje de sectores empresariales.....	89
<i>Figura 14.</i> Porcentaje del número de empleados según el departamento....	90
<i>Figura 15.</i> Porcentaje del tiempo que las personas han laborado en las pymes.	92
<i>Figura 16.</i> Porcentaje de afirmaciones y negaciones sobre las implementaciones de capacitaciones en las pymes.....	93
<i>Figura 17.</i> Respuestas por parte de los trabajadores afirmando o negando si han recibido capacitaciones por parte de la empresa.....	94
<i>Figura 18.</i> Porcentaje de capacitaciones anuales.....	95
<i>Figura 19.</i> Porcentaje de personas que han buscado o no capacitarse por si solos.	96
<i>Figura 20.</i> Porcentaje de trabajadores que se encuentran capacitados.....	97
<i>Figura 21.</i> Porcentaje de personas que afirman que las pymes necesitan charlas, capacitaciones.....	98
<i>Figura 22.</i> Porcentaje de pymes que están dispuestas a invertir en Talento Humano.	99

<i>Figura 23.</i> Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo y que tampoco están de acuerdo con la contratación de personal extranjero.....	100
<i>Figura 24.</i> Porcentaje de las opiniones acerca de la inversión en Talento Humano.	101
<i>Figura 25.</i> Porcentaje de opiniones de los trabajadores al respecto sobre la importancia que las pymes brinden capacitaciones a su personal.	102
<i>Figura 26.</i> Porcentaje de trabajadores que muestran su opinion acerca de las capacitaciones y resultados.....	103
<i>Figura 27.</i> Porcentaje de las personas que estan de acuerdo o no, que la inversion en Talento Humano mejora el ambiente de trabajo y estrategias para la empresa.	104
<i>Figura 28.</i> Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que la pyme invierta en tecnología.....	105
<i>Figura 29.</i> Porcentaje de pymes que aportan por ciudad.	106

Índice de Tablas

Tabla 1. Número de empresas por tamaño de empresas.....	6
Tabla 2. <i>Tasa per cápita por cada 10000 habitantes – Nacional Parte I.....</i>	6
Tabla 3. <i>Tasa per cápita por cada 10000 habitantes – Nacional Parte II.....</i>	7
Tabla 4. <i>Número, Ingresos y crecimiento de las PYMES.</i>	10
Tabla 5. <i>Ingreso promedio de las Pymes, representado en millones.....</i>	12
Tabla 6. <i>Clasificación de las empresas.....</i>	24
Tabla 7. <i>Las principales diferencias con las grandes Industrias.</i>	25
Tabla 8. <i>Clasificación de las PYMES según diversos criterios.</i>	28
Tabla 9. <i>Participación de las PYMES en el total de la economía formal. (En porcentaje).....</i>	29
Tabla 10. <i>Sectores y número de empresas de las PYMES.</i>	30
Tabla 11. <i>Definiciones básicas de gestión del conocimiento Parte I.....</i>	36
Tabla 12. <i>Definiciones básicas de gestión del conocimiento Parte II.....</i>	36
Tabla 13. <i>Conceptos relevantes sobre el Capital Intelectual.</i>	41
Tabla 14. <i>Medidas para encontrar la puntuación Z adecuada.</i>	54
Tabla 15. <i>El efecto que tienen los valores de una encuesta en la precisión de sus resultados.....</i>	55
Tabla 16. <i>Resultados de SPSS.....</i>	68
Tabla 17. <i>Resumen de procesamiento de casos de análisis.</i>	69
Tabla 18. <i>Estadísticas del grupo.....</i>	70
Tabla 19. <i>Prueba de Box de la igualdad de matrices de Covarianza.....</i>	71
Tabla 20. <i>Autovalores.</i>	72
Tabla 21. <i>Modelo de Lambda de Wilks.....</i>	73
Tabla 22. <i>Notas Discriminantes.</i>	73
Tabla 23. <i>Estadísticas de grupo.....</i>	74
Tabla 24. <i>Matrices dentro de grupos combinados.</i>	75
Tabla 25. <i>Resultados de la prueba.</i>	76
Tabla 26. <i>Autovalores.</i>	77
Tabla 27. <i>Lambda de Wilks.</i>	77
Tabla 28. <i>Resumen de procesamiento de casos.....</i>	78
Tabla 29. <i>Estadísticos descriptivos.....</i>	78
Tabla 30. <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.</i>	80

Tabla 31. <i>Prueba de Levene de igualdad de varianzas.</i>	81
Tabla 32. <i>Correlaciones de variables.</i>	82
Tabla 33. <i>Correlaciones Kendall.</i>	83
Tabla 34. <i>Rho de Spearman.</i>	84
Tabla 35. <i>Resultados sobre la edad de la población</i>	85
Tabla 36. <i>Resultados del género de la población.</i>	86
Tabla 37. <i>Nombre de empresas para la que laboran los encuestados.</i>	87
Tabla 38. <i>Número de pequeñas y medianas.</i>	88
Tabla 39. <i>Número de empresa en sus respectivos sectores.</i>	89
Tabla 40. <i>Número de Trabajadores según su área.</i>	90
Tabla 41. <i>Tiempo de trabajado de los encuestados en las Pymes.</i>	92
Tabla 42. <i>Resultados acerca de las pymes si realizan o no capacitaciones.</i>	93
Tabla 43. <i>Respuestas por parte de los trabajadores afirmando o negando si han recibido capacitaciones por parte de la empresa.</i>	94
Tabla 44. <i>El número de capacitaciones que reciben anualmente en las pymes.</i>	95
Tabla 45. <i>El número de personas que se ha capacitado independientemente.</i>	96
Tabla 46. <i>Número de personas que se encuentran capacitados.</i>	97
Tabla 47. <i>Número de personas que estan de acuerdo y en desacuerdo sobre mejoras para mejorar su desempeño.</i>	98
Tabla 48. <i>Respuestas sobre cuantas pymes están interesadas en invertir en Talento Humano.</i>	99
Tabla 49. <i>Número de personas que consideran si esta correcto o no la contratación de personal extranjero.</i>	100
Tabla 50. <i>Respuesta de parte de los trabajadores si creen que es necesario la inversión en Talento Humano.</i>	101
Tabla 51. <i>Respuestas de los trabajadores al respecto sobre la importancia que las pymes brinden capacitaciones a su personal.</i>	102
Tabla 52. <i>Respuestas sobre las capacitaciones y sus buenos resultados y disposición de los colaboradores.</i>	103
Tabla 53. <i>Respuestas de colaboradores si creen que la inversión en Talento Humano, les ayudara a tener mejor ambiente de trabajo y estrategias para la empresa.</i>	104

Tabla 54. <i>Respuestas acerca que si las pymes deben invertir en tecnología.</i>	105
Tabla 55. <i>Lista de empresas donde colaboran las personas que fueron encuestadas.</i>	105
Tabla 56. <i>Lista de las provincias donde se realizaron las encuestas.</i>	106

RESUMEN

El presente trabajo de investigación principalmente tiene como objetivo analizar la información, datos y resultados de la incidencia en la inversión del Talento Humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas de la Región Costa.

Para poder desarrollar este estudio a profundidad, se comenzó por el marco teórico, por los temas centrales como; incidencia de la inversión en Talento Humano y adicionalmente, las Pymes.

En este caso, el estudio de investigación cuenta con principales definiciones acerca de las Pymes, sus ventajas y desventajas, normas, leyes, beneficios etc. Así mismo, se definió el capital humano, también el capital estructural, sus características, las normas y leyes también. Por otra parte en relación con el trabajo, se consideró el alcance y la importancia que implica la aplicación de la incidencia antes mencionada.

En un estudio descriptivo, se recolecta los datos de acuerdo a las inversiones en Talento Humano y la productividad que tienen las Pymes. Por otro lado, este estudio tiene un alcance correlacional ya que, miden el grado de relación y contraste de medias entre dos variables, es decir, cuantifican relaciones.

La inversión del Talento Humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial de la Región Costa, tiene una incidencia positiva en el mercado ecuatoriano, puesto que, va ayudar a las empresas a tener un mejor desempeño y a ser más productiva, considerando que el Talento Humano, abarca distintos puntos dentro de la empresa, desde las capacitaciones, como también recreaciones del personal para un mejor ambiente de trabajo, lo cual, de manera considerable en un mediano plazo se podrá observar un crecimiento empresarial.

PALABRAS CLAVES: Pymes, Inversiones, Talento Humano, Productividad, beneficios, crecimiento.

ABSTRACT

This research work mainly aims to analyze the information, data and results of the impact on investment of Human Talent on productivity in small and medium-sized businesses in the commercial sector during the period 2017 - 2018 in the Costa Region.

In order to develop this in-depth study, the theoretical framework began, specifically for the central themes of the study, the same as they are; Incidence of investment in Human Talent and additionally, Pymes.

In this case, the research study has main definitions about SMEs, their advantages and disadvantages, rules, laws, benefits etc. Likewise, human capital was defined, also structural capital, its characteristics, norms and laws as well. On the other hand, in relation to work, the scope and importance of the application of the aforementioned incidence was considered.

In a descriptive study, data is collected according to investments in Human Talent and the productivity of SMEs. On the other hand, this study has a correlational scope since, they measure the degree of relationship and contrast of means between two variables, that is, they quantify relationships.

The investment of Human Talent on productivity in small and medium enterprises in the commercial sector of the Costa Region, has a positive impact on the Ecuadorian market, since it will help companies to perform better and be more productive, considering that the Human Talent, covers different points within the company, from the trainings, as well as recreations of the personnel for a better work environment, which, in a considerable way in a medium term will be able to observe a business growth.

KEY WORDS: SMEs, Investments, Human Talent, Productivity, benefits, growth.

CAPITULO I

1 Introducción

En el mundo de los negocios actual donde se transcriben y dan a conocer teorías del Talento Humano, capital humano y capital estructural; en la cual se explique el crecimiento y desarrollo económico de las distintas naciones; estos estudios expresan que los colaboradores con mayor nivel de preparación podrían dar mejor desempeño aumentando la productividad de las operaciones. Padilla y Juárez (2006) señalaron que la educación continua en capacitaciones permite que la persona sea más productiva en el manejo de bienes y servicios dando un valor agregado al crecimiento económico y al aumento del ingreso de las empresas y personas más preparadas y capacitadas.

Por ende, la inversión que realizan las organizaciones en el área de Talento Humano y capacitaciones, es un pilar fundamental para el fortalecimiento de la competitividad y productividad de las mismas. Por su parte la capacitación, es una base al desarrollo profesional que ofrece el trabajador con respecto a los conocimientos y habilidades necesarios para hacer uso de la tecnología, adaptarla y eventualmente mejorarla. Hay que mencionar además, que se encuentra dirigida a proveer los conocimientos y habilidades que los empleados necesitan para sus actividades diarias por parte de la empresa, (Ormeño, 2011). Adicionalmente el Talento Humano, en la actualidad es importante y primordial para las empresas u organizaciones, para que estas puedan entender como conectarse o estimular a cada uno de sus colaboradores.

En la actualidad, las empresas se enfrentan a un mercado agresivo y competitivo donde la tecnología es el principal recurso con la que cuentan para promover el espíritu innovador de los trabajadores y por ende de las empresas. Cabe mencionar que en las dos últimas décadas ha existido una gran apertura para el desarrollo del Talento Humano y por ende ha despertado el interés de los representantes de las empresas, lo que promueve dicho departamento, es la innovación en sus trabajadores

para la empresa, de la misma manera la eficiencia y productividad. En este orden de ideas se debe recalcar que la gran parte de los trabajadores de las diversas empresas consideran de suma importancia que la empresa para la que trabajan inviertan en ellos en distintos aspectos, puesto que consideran que es una estrategia y por ende la organización podrá observar resultados positivos, orientados a los objetivos o metas que persigan (Benjumea, Villa, & Valencia, 2016).

El Talento Humano en la actualidad, las empresas involucran mucho más a sus trabajadores en distintos estudios propios, de su interior para que puedan conocer sus fortalezas y debilidades que cada uno de ellos tiene, con el fin, de una vez autoevaluados por sí mismos y evaluados por terceros, considerarlos para proyectos que la empresa tenga previsto a futuro. En lo expuesto con anterioridad se puede considerar que el Talento Humano permite desarrollar e incrementar estrategias, las mismas que pueden servir a la empresas u organizaciones a buscar los más altos niveles de productividad de los trabajos para encontrar resultados positivos e importante para la empresa (Vargas, 2019)

En los últimos años las empresas de cualquier sector económico del país ha buscado tener talento humano (trabajadores) con mejor desempeño, un alto nivel de preparación, con el fin de poder encomendar en cualquier momento trabajos de mayor responsabilidad o eficiencia. Por esta razón, es que las empresas evalúan periódicamente a sus trabajadores para tener una comunicación más cercana, con el propósito de conocer sus necesidades y poder brindarles capacitaciones o inversiones en ellos mismos a lo largo de la estancia en la organización. En este ambiente en la actualidad se llama a la famosa sociedad del conocimiento; que brinde aportes que ayuden a las empresas a conectarse y tener mayor familiaridad con los cambios tecnológicos, culturales y sociales, los mismos que tiene como fin causar un impacto positivo entre los distintos integrantes de la población; empresas, estado, ciudadanos, organizaciones, etc (Castillo, Castillo, & Gutiérrez, 2018).

Sin embargo, es de suponer que dadas las particularidades propias que poseen los diferentes sectores de la economía, se presenten divergencias en el efecto que el Capital Humano a través de las capacitaciones propicie sobre el funcionamiento de las empresas (Salas, 2004).

En ese sentido, este estudio parte del análisis de las PYMES en sus respectivos sectores, donde se considera la inversión en capacitaciones con relación a la eficiencia del capital intelectual dentro de las PYMES. La información se obtuvo a partir de los datos otorgados por la superintendencia de compañías en el periodo 2017, pero haciendo una breve referencia con periodos anteriores.

En ese orden de ideas, se formularon las siguientes interrogantes: ¿Qué relación existe entre la productividad de las pequeñas y medianas empresas y la inversión en el Talento humano que realizan las Pymes con respecto a sus colaboradores? Por tanto, el objetivo primordial del presente estudio es el de identificar estadísticamente las relaciones presentadas entre la inversión en Talento Humano, con sus respectivas medidas de productividad.

Para cumplir los objetivos, se hizo uso de estadística descriptiva y correlacional. La investigación es de corte transversal aplicado al periodo 2017 y 2018 en el sector económico comercial de la región Costa de Ecuador.

La Estadística descriptiva va a describir simplemente los resultados de una investigación a una población definida o la frecuencia de una exposición. Por otra parte, el diseño transversal según (Hernández R. , 2012) señala que; se lo utiliza comúnmente para analizar la relación entre variables en un punto en el tiempo, igualmente menciona que este diseño es apropiado cuando se centra en el estudio del nivel de una o más variables en algún momento, y a su vez puede abarcar varios grupos de personas, objetos o indicadores.

1.1 Antecedentes

En la actualidad, las pequeñas y medianas empresas son denominadas (PYMES), es necesario recalcar que son esenciales para la economía del país, ya que estas empresas son las que generan ventas anuales entre \$100.000,00 y \$1.000.000,00. En Ecuador existen alrededor de 52.554 empresas, las mismas que se registran con un 42% dentro del sector empresarial (Vieira, 2017)

Según (Super Intendencia de Compañías, 2016) la situación en el año 2016 fue muy compleja, dado que, el nivel de ingresos que se obtuvo de las Pymes fue inferior a la de años anteriores. Esta situación es alarmante y preocupa de manera significativa tanto a las empresas privadas como al gobierno central, puesto que reduce el nivel de ingresos y por ende, el Producto Interno Bruto (PIB) también se ve afectado.

En los últimos siete años ha existido incremento de las empresas en el país, sin embargo, a pesar del aumento de estas compañías se ha podido observar un decrecimiento en el PIB llegando a -3% aproximadamente. En este periodo las empresas no funcionaban de una manera adecuada, porque muchas de ellas no declaraban sus ingresos y egresos de manera correcta, por esta razón la economía del país resulta afectada.

Sin embargo, estas empresas aportaban con la generación de fuente de trabajo y ayuda con cambios a la matriz productiva del país, cabe destacar que las provincias con mayor porcentaje de microempresas están situadas en las provincias de Guayas, Manabí, El Oro, Azuay, Pichincha, entre otras.

Tabla 1.

Número de empresas por tamaño de empresas.

Tamaño de Empresa	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Microempresa	674.739	750.609	782.413	791.916	789.407	802.696
Pequeña empresa	63.634	66.690	69.367	68.269	64.638	63.814
Mediana empresa A	7.134	7.777	8.258	8.424	7.773	8.225
Mediana empresa B	4.819	5.292	5.696	5.444	5.161	5.468
Grande empresa	3.549	3.836	4.107	4.083	3.863	4.033
Total	753.875	834.204	869.841	878.136	870.842	884.236

Nota: Tomado de indicadores nacionales – Todos los sectores.
(INEC, 2019)

La transformación de la matriz productiva en Ecuador, es un tema que últimamente ha estado en su Auge, dado que busca desarrollar los diferentes sectores económicos productivos del país, refiriéndose así a 14 sectores aproximadamente y cinco industrias, las mismas con las cuales se desea fomentar la inversión y el desarrollo en el país, así lo afirmó (Arribasplata, Los problemas para el financiamiento para las Micro, Pequeñas y Medianas empresas MIPYMEs en el Sector, 2018)

Tabla 2.

Tasa per cápita por cada 10000 habitantes – Nacional Parte I.

Año	Tamaño de empresa	Número de empresas
2012	GRANDE EMPRESA	2,29
2012	MEDIANA EMPRESA "B"	3,10
2012	MEDIANA EMPRESA "A"	4,60
2012	PEQUEÑA EMPRESA	41,00
2012	MICROEMPRESA	434,73
2013	GRANDE EMPRESA	2,43
2013	MEDIANA EMPRESA "B"	3,35
2013	MEDIANA EMPRESA "A"	4,93
2013	PEQUEÑA EMPRESA	42,28

2013 MICROEMPRESA	475,83
2014 GRANDE EMPRESA	2,56

Tabla 3.

Tasa per cápita por cada 10000 habitantes – Nacional Parte II.

Año	Tamaño de empresa	Número de empresas
2014	MEDIANA EMPRESA "B"	3,55
2014	MEDIANA EMPRESA "A"	5,15
2014	PEQUEÑA EMPRESA	43,28
2014	MICROEMPRESA	488,17
2015	GRANDE EMPRESA	2,51
2015	MEDIANA EMPRESA "B"	3,34
2015	MEDIANA EMPRESA "A"	5,17
2015	PEQUEÑA EMPRESA	41,94
2015	MICROEMPRESA	486,47
2016	GRANDE EMPRESA	2,34
2016	MEDIANA EMPRESA "B"	3,12
2016	MEDIANA EMPRESA "A"	4,70
2016	PEQUEÑA EMPRESA	39,11
2016	MICROEMPRESA	477,60
2017	GRANDE EMPRESA	2,40
2017	MEDIANA EMPRESA "B"	3,26
2017	MEDIANA EMPRESA "A"	4,90
2017	PEQUEÑA EMPRESA	38,04
2017	MICROEMPRESA	478,45

Nota: Tomado de indicadores nacionales – Todos los sectores.

(INEC, 2019).

Las Pequeñas y medianas empresas que en la actualidad generan mayores plazas de trabajo, se encuentran en las principales ciudades del país, entre esas Guayaquil, la cual cuenta con su propio puerto marítimo, pero esta ciudad genera mucho más empleo en el sector manufacturero y producción, dejando a otra plaza el sector comercial. En el puerto principal se puede conocer el problema con la que cuenta estas empresas, es el acceso a los créditos y a su financiamiento que la mayoría de Pymes, busca acceder.

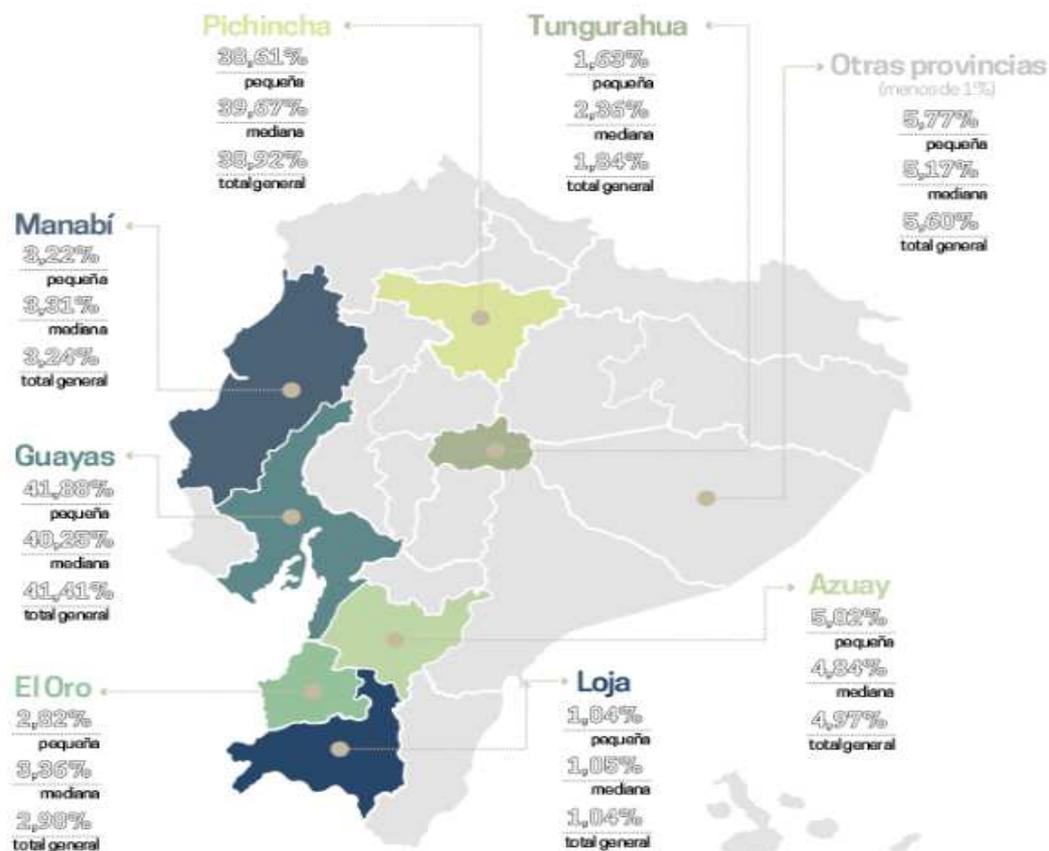


Figura 1. Distribución de las Pymes en las distintas provincias.
 Nota: Tomado de Distribución de las pequeñas y medianas empresas en las distintas provincias de Ecuador. Revista EKOS

Habría que decir también, que en los últimos períodos las empresas están viendo con buenos ojos la idea de insertar las inversiones en el Talento Humano, puesto que, según estudios realizados anteriormente, indican que la inversión en dicha área ayuda al desenvolvimiento del personal.

Otro rasgo muy importante, que cabe señalar y resaltar, se da durante el periodo del año 2018, el cual según (Adecco, 2018), la misma que es una empresa cuyo desempeño se da en el área de Recursos Humano, indica que Ecuador; es el país menos competitivo de la Región, incluso en una escala en la cual participan 119 países, la nación se ubica en el puesto número 85, con respecto a la posición, podemos mencionar que Ecuador ocupó en el año 2017 el puesto 78, lo que indica que en vez de mejorar, existe un retroceso.

Tabla 3.

Ubicación de países en el Global Talent Competitiveness Index 2018.

País	Posición
Suiza	1
Singapur	2
Estados Unidos	3
Noruega	4
Suecia	5
Chile	33
Costa Rica	35
Uruguay	44
Panamá	45
Argentina	49
Colombia	67
México	71
Brasil	73
Perú	74
Guatemala	84
Ecuador	85

Nota: Tomado de Ecuador es el menos competitivo de la región para atraer el Talento Humano. (Adecco, 2018)

Durante estos periodos muchas empresas del país se retiraron de sus actividades económicas, mientras que otras recién iniciaron sus actividades, pero un porcentaje muy pequeño de las pequeñas y medianas empresas ha desarrollado un plan sostenible en sus negocios para poder permanecer en el mercado.

En las pequeñas empresas del país en el año 2016 obtuvieron ingresos superiores a los 370.000,00 donde se puede observar una reducción de aproximadamente -9,7% a diferencia del año anterior. Las medianas empresas, por su lado obtuvieron ingresos anuales de \$2.939.693.00 en dicho período y su reducción fue de -2,8% en comparación con el año 2015 (EKOS, 2016)

Tabla 4.

Número, Ingresos y crecimiento de las PYMES

		2012	2013	2014	2015	2016
Número	PEQUEÑA	12,769	14,422	15,874	16,853	17,498
	MEDIANA	6,162	6,578	6,883	7,062	7,170
	TOTAL PYMES	18,931	21,000	22,757	23,915	24,668
INGRESO (USD Millones)	PEQUEÑA	6,161	6,362	6,849	6,858	6,365
	MEDIANA	16,998	19,332	21,375	21,473	21,078
	TOTAL PYMES	23,159	25,694	28,224	28,331	27,443
Crecimiento de Ingresos	PEQUEÑA	nd	3.3%	7.70%	0.10%	-7.20%
	MEDIANA	nd	13.70%	10.60%	0.50%	-1.80%
	TOTAL PYMES	nd	10.90%	9.80%	0.40%	-3.10%
INGRESOS- PIB	PEQUEÑA	7%	6.70%	6.70%	6.90%	6.50%
	MEDIANA	19.30%	20.30%	21.00%	21.60%	21.40%
	TOTAL PYMES	26.30%	27.00%	27.70%	28.50%	27.80%

Nota: Tomado de Pymes en Ecuador, no paran de evolucionar. Revista EKOS.

Por lo general, las Pymes son empresas que no están totalmente regularizadas ni desarrolladas como debe ser, siguiendo un lineamiento para poder crecer en su mercado. En los últimos tres años la economía del país se ha visto afectada por diversos motivos y los pequeños empresarios ha tenido mayor dificultad a la hora de comercializar y distribuir sus productos, dado el ingreso de mercancías que provienen de las fronteras, siendo esto contrabando.

El Telégrafo (2018) Opinó sobre la encuesta *Visión Pymes 2018* hizo un seguimiento a un grupo de representantes y gerentes de Pymes de diversos sectores, en la cual obtuvieron como resultados, que las personas encuestadas esperaban cambios positivos en la economía del país, debido a

la estabilidad que el gobierno podía generar y a la creación de nuevas políticas favorables para el sector de las Pymes.

El clima político es uno de los indicadores que también preocupa a la población, un 50% lo califica de negativo, el 35% de los ecuatorianos califican de regular, mientras que un 15% de ciudadanos afirma que es positivo y si se estudia desde la seguridad jurídica los encuestados afirmaron que es negativa en un 40%, así mismo un 40% calificó como regular mientras que el 20% dijo que es positivo, afirmó (Basantes, 2016)

Los créditos que los bancos otorgan a las Pymes sin duda alguna también es otro factor de incidencia en el desarrollo de estas organizaciones, según la (Super Intendencia de Compañías, 2016) desde el año 2012 los créditos que se otorgan a los diversos sectores de las Pymes han tenido variaciones, claramente se puede mostrar dos segmentos en distintos periodos, en el 2012 – 2014 en estos años se obtuvo crecimiento de crédito productivos y comercial a las Pymes, así mismo, en el año 2015 estos mismos créditos se redujeron.

En estos periodos existieron dificultades, uno de ellos y el más importante era el acceso a un crédito comercial, de la misma manera la poca demanda incidió mucho y esto ayudo a generar mayor liquidez en las instituciones financieras.



Figura 2. Crédito Comercial y Productivo de las Pymes.

Nota: Tomado de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Revista EKOS

Posterior a estos periodos, en el año 2016 las estadísticas fueron bajando considerablemente, llegando a representar el -47,9% menos que en el año 2015, esto se debe a que el sector de las Pymes no era productivo, lo cual indica que no estaba generando ingresos para el país, dado que sus colaboradores no aportaban con ideas para poder desarrollar un mejor trabajo, debido a la falta de capacitaciones.

En el año 2017 hubo un pico más alto que en los anteriores periodos, debido a esto, muchos sectores comenzaron a capacitar a sus trabajadores con el fin de conocer las falencias y corregir los mismos para poder alcanzar resultados esperados.

Cabe mencionar que desde el año 2016 hay una iniciativa por parte de las Pymes en invertir en el Talento Humano, siguiendo ejemplos de grandes empresas que han tenido éxito, las mismas que por su parte han hecho dicha inversión y han obtenido excelentes resultados, a pesar de que en el año antes mencionado tuvo inicio estas inversiones, no fue del agrado de todos, justificando que era un gasto y no una inversión, más sin embargo, los empresarios han podido observar los resultados y ahora quieren invertir también en el Talento Humano.

Tabla 5.

Ingreso promedio de las Pymes, representado en millones.

Ingreso Promedio	2012	2013	2014	2015	2016
PEQUEÑA	2,76	2,97	3,14	3,05	2,96
MEDIANA	0,48	0,45	0,44	0,41	0,37
TOTAL PYMES	1,22	1,25	1,27	1,2	1,14

Nota: Tomado de Ingreso de las PYMES. Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

El problema que también se identifica dentro de las PYMES de Ecuador es la falta de preparación y capacitación dentro de estas empresas, por lo general, el gerente desea generar mayor rentabilidad y muchas de las veces utiliza menor mano de obra calificada o no capacita a su personal resultando así, poca la inversión en el Talento Humano, para evitar mayores gastos; el

resultado de esta decisión podría afectar al nivel de ingresos, ventas y productividad dentro de las organizaciones.

La Incidencia de la Inversión en el Talento Humano sobre la productividad de las PYMES será uno de los mayores retos, ya que no solo implica realizar las capacitaciones para el mejor desempeño de cada uno de los trabajadores, también demanda estudiar si su salario está acorde o sus momentos de recreación para los colaboradores, también se necesita elaborar un estudio a profundidad de las PYMES, para analizar sus errores o puntos débiles y a partir de aquello formular las posibles soluciones y organizar las capacitaciones conociendo ya los puntos a fortalecer.

Según (Kaplan, 1996) inició una investigación en el año 1990 con la idea principal que son los modelos de gestión con indicadores financieros, los cuales ya se encontraban en estado obsoleto. Estos indicadores son financieros y no financieros, del pasado y futuro, y el principal objetivo, es poder medir la incidencia de las capacitaciones sobre a eficiencia del capital intelectual en las PYMES. El Balanced Businees Scorecard nos muestra cuatro perspectivas de este estudio realizado.

- ✓ La organización y sus procesos internos.
- ✓ Aprendizaje y mejora
- ✓ Punto de Vista del Cliente o consumidor.
- ✓ Financiero

Eleazar, Villegas y Salazar (2016) Afirmaron que las personas son portadoras del conocimiento, dado que, cumplen un papel muy importante dentro de la organización y en todos los procesos internos que conlleva su trabajo, por esta razón, es que se sugiere que los colaboradores de las pequeñas y medianas empresas de los diversos sectores estén en constantes capacitaciones y los representantes de las empresas inviertan y consideren mucho el Talento Humano.

Según Lev y Sougiannis (2017) La sociedad de la información en la actualidad ha tenido varios cambios, exigiendo que la información que se genera a raíz de las diversas capacitaciones que los colaboradores reciben

de parte de las PYMES generen los elementos necesarios para poder identificar los beneficios para las diversas organizaciones teniendo en cuenta el sector que estudiamos.

En la actualidad uno de los mayores problemas que existe son los sistemas contables tradicionales, los cuales solo arrojan información de aquellos elementos generadores de utilidad a través de los activos que son tangibles, pero es mínima su aportación para el futuro, dejando a un costado los activos intangibles como por ejemplo; el capital intelectual y el factor humano, los mismos que no se ven reflejados en estado de resultados o estados financieros de alguna organización, a pesar de aquello estos activos se relacionan con los resultados financieros de estas.

Eleazar, Villegas y Salazar (2016) Señalan que, en la actualidad las pequeñas y medianas empresas, cada día se interesan más por las capacitaciones a todos sus colaboradores, de manera que buscan un mejor desempeño y alto rendimiento de cada uno de ellos, basado en la nueva economía, la cual busca desarrollar economías relacionadas con la tecnología e información de servicios, en las cuales las PYMES buscan crecer a base del conocimiento.

En el marco del desarrollo empresarial de las PYMES, se cuenta con un bajo porcentaje en las prácticas de capacitaciones a dichas empresas, por ende, no cuenta con un estudio a profundidad en todos los procesos que se lleva a cabo en el presente y mucho menos de las que se necesitaría en el futuro.

A pesar que la idea es atractiva para muchos representantes de las PYMES, en el mercado ecuatoriano, no se está acostumbrado a invertir en aprendizajes, por la inversión de tiempo y dinero, por lo tanto las capacitaciones muchas veces no son consideradas como un factor de ayuda en el desarrollo empresarial.

1.2 Formulación del problema

El problema que existe dentro de las pequeñas y medianas empresas del país, específicamente es por la falta de preparación, capacitación al personal y la inversión al Talento Humano que labora en dichas organizaciones, las mismas que deben estar en constante preparación para poder afrontar cualquier problema económico y muchas veces político, los cuales afectan directamente la situación económica y comercial de un país.

En la actualidad, el mayor problema que existe en estas organizaciones empieza específicamente por el representante legal o el gerente general, los cuales para no generar mayor inversión y con la intención de evitar gastos, muchas veces prefieren no capacitar o evaluar a sus colaboradores, con la justificación que invierten mucho tiempo y dinero en estas prácticas y para el criterio de ellos no ven necesario que sean aplicadas.

El problema de evitar estos gastos como lo consideran los gerentes generales de las pequeñas y medianas empresas con el pasar del tiempo podrán observar que no es un gasto el que realizan, sino más bien es una inversión, porque el resultado de esta decisión puede afectar directamente a la empresa, tanto en su producción, venta e ingresos.

La inmigración también se ha vuelto un problema tanto para el gobierno y en este caso para las personas desempleadas del país, en cambio, las empresas privadas lo ven como un beneficio, puesto que, al ser inmigrantes muchas veces son personas que no cuentan con sus documentos personales en orden, y estos, buscan plazas de trabajo aceptando un salario mínimo, lo cual los gerentes generales lo ven con buenos ojos y así pretenden reducir costos y generar mayor rentabilidad para la empresa, sin importar si la mano de obra que contratan es capacitada o no para el puesto que desempeñaría o si al menos cumplen con algún grado de preparación, adicional a esto, si no invirtieron en Talento Humano para los ecuatorianos, casi todas las empresas que acogen extranjeros, tampoco lo hacen para los mismos.

La contratación de mano de obra no capacitada influye de manera considerable en la función de una organización, puesto que, al momento de afrontar una crisis o problemas dentro de las mismas, no podrán aportar con ideas claras debido a la falta de conocimientos sobre los procesos de las organizaciones.

Por lo general, las Pymes son empresas que no están totalmente desarrolladas y mucho menos regularizadas, por ende, la consecuencia de aquello, es que estas organizaciones pueden ser poco productivas y de esta manera genera pocos ingresos para las organizaciones, así mismo, afecta directamente al Producto Interno Bruto generando decrecimientos considerables.

Además, se puede agregar que, debido a esto se puede notar una reducción de ingreso en todos los sectores de las Pequeñas y medianas empresas, y en la cual estas organizaciones resultan con problemas colaterales grandes, no obstante, los bancos al percibir la problemática reducen sus niveles de créditos, justificándose que las Pymes no pueden solventar las cuotas de créditos comerciales, como resultado de sus bajos ingresos, es así, como se puede demostrar que no solo perjudica a las Pymes sino a todas las organizaciones involucradas dentro del país.

Se recalca que existe un porcentaje minúsculo de estas empresas que si se encuentran totalmente regularizadas, las mismas que han podido desarrollar un plan sostenible en sus organizaciones siguiendo un lineamiento que le han podido permitir permanecer y crecer en el mercado, por esta razón, se requiere a los gerentes que apliquen el sistema de inversión en Talento Humano para brindar capacitaciones y preparación a cada uno de sus colaboradores, a su vez también poder identificar los beneficios para un buen ambiente de trabajo y la satisfacción del trabajador, con el fin que aporten ideas claras para el crecimiento de la organización.

En la actualidad, las pequeñas y medianas empresas confunden la inversión en el Talento Humano, creen que al referirnos aquello, solo se busca capacitar al personal y no es así, pues también se persigue brindar un buen

ambiente de trabajo, considerando que los colaboradores tienen carga laboral durante ocho horas aproximadamente.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar si el factor de la inversión en el Talento Humano ejerce un efecto sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas de la región Costa, durante el periodo 2017 – 2018.

1.3.2 Objetivo Específicos

- 1) Fundamentar el marco teórico en torno a la inversión en el Talento Humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas del Sector Comercial de la región Costa, periodo 2017 – 2018.
- 2) Establecer la metodología idónea para el levantamiento de información, que permita Diagnosticar la situación de las PYMES en el Ecuador con respecto a las variables de estudio.
- 3) Determinar la incidencia y analizar los resultados de las relaciones entre las variables propuestas dentro investigación.

1.4 Justificación de la Investigación

El trabajo de investigación que se presenta a continuación, busca identificar el papel importante que desarrolla la incidencia de las inversiones en Talento Humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas del país dentro del marco empresarial y social, con el fin de considerar un cambio o transformación en la cultura organizacional, especialmente de los gerentes generales y/o representantes de las organizaciones antes mencionadas.

Se plantea la implementación de la inversión en Talento Humano y capacitaciones para sociabilizar las falencias que existen en los diversos procesos y brindar las soluciones respectivas a los distintos problemas que se presentan, contribuyendo con propuestas e iniciativas que den respuesta a los mismos.

Cuando un individuo se refiere al Talento Humano, está claro que lo hace sobre la productividad de una empresa, tomando en cuenta el nivel de trabajadores con los que cuenta, así mismo, de la capacidad y experiencia que cada uno tiene, lo cual se debe tomar en cuenta para medir su desempeño. Adicionalmente también se puede mencionar que los trabajadores son un pilar fundamental dentro de la empresa y es preciso reconocer el que el papel que cada individuo desempeña es importante e imprescindible para el cumplimiento de los objetivos de la empresa (Vargas, 2019)

Otro rasgo importante a mencionar, es que el capital humano o equipo de trabajo debe conocer bien el funcionamiento de la empresa y desarrollo de los distintos departamentos, para que todo el personal esté capacitado en realizar los distintos procesos o labores que se realizan en la misma, y lo hagan con eficiencia para alcanzar las metas propuestas por la organización.

El Talento Humano busca reclutar o formar un buen equipo de trabajo, a su vez también, requiere que cada miembro de la organización pueda capacitarse por medio de la empresa para una mejor adaptación dentro de la misma, lo que buscan las organizaciones; que los trabajadores se sientan comprometidos e identificados con los valores y objetivos de la empresa para su mejor desenvolvimiento.

Dicho lo antes mencionado, la gestión que se realiza no debe en ningún momento limitarse solo con las áreas administrativas, sino también con todas las demás áreas y departamento que forman parte de la organización, con el fin de crear y llevar la idea a cada uno de formar un ambiente laboral amigable y agradable, en el que cada uno de los colaboradores se sientan comprometidos entre trabajadores y puedan palpar la responsabilidad con la empresa y sociedad (Vargas, 2019)

Si se busca que las Pymes de Ecuador mejoren en sus procesos y estas empresas alcancen sus metas, se debería implementar la inversión del Talento Humano en dichas empresas, entendiendo que esta inversión es el motor principal y primordial para el mejoramiento del funcionamiento de las

Pymes y por ende de los distintos sectores a los que pertenecen y a su vez lo mismo permitirá fortalecer la economía del país, dado que las Pymes representan en gran mayoría a las empresas del país.

Con el fin de analizar todos los aspectos de las PYMES se basa a una realidad social y económica que atraviesa actualmente el Ecuador, como antes se ha mencionado, existen un número considerable empresas que han iniciado sus actividades comerciales, pero de la misma manera, también muchas empresas se han visto forzadas en terminar sus actividades comerciales o económicas, es decir, son organizaciones que no están preparadas para poderlas reconocer como sostenibles ni son flexibles al momento de atravesar cambios; por esta razón se necesita conocer cuáles son los factores que permitan o ayuden a una organización a ser competitiva y permanecer en el mercado y evitar el cierre de sus operaciones.

Se decidió analizar el sector con un porcentaje medio, en este caso el sector comercial, el cual abarca un 40,59% del total de las empresas (INEC, 2016). Otros estudios realizados muestran distintos factores que contribuyen a la competitividad, en los cuales se puede observar como en el país existen nuevos emprendimientos relacionados a este sector (Bermeo Rodríguez, 2018).

Si bien es cierto, Ecuador es reconocido a nivel mundial por sus grandes exportaciones de diversos productos, especialmente los que son del sector agrícola, pero con esta investigación se busca contribuir con información real y elementos adecuados para colaborar con el desarrollo de estas organizaciones y poder las convertir a las Pymes ecuatorianas de diversos sectores en empresas totalmente desarrolladas, las cuales puedan ser reconocidas como grandes empresas tanto en el mercado local como en el mercado internacional y así poder también realizar exportaciones.

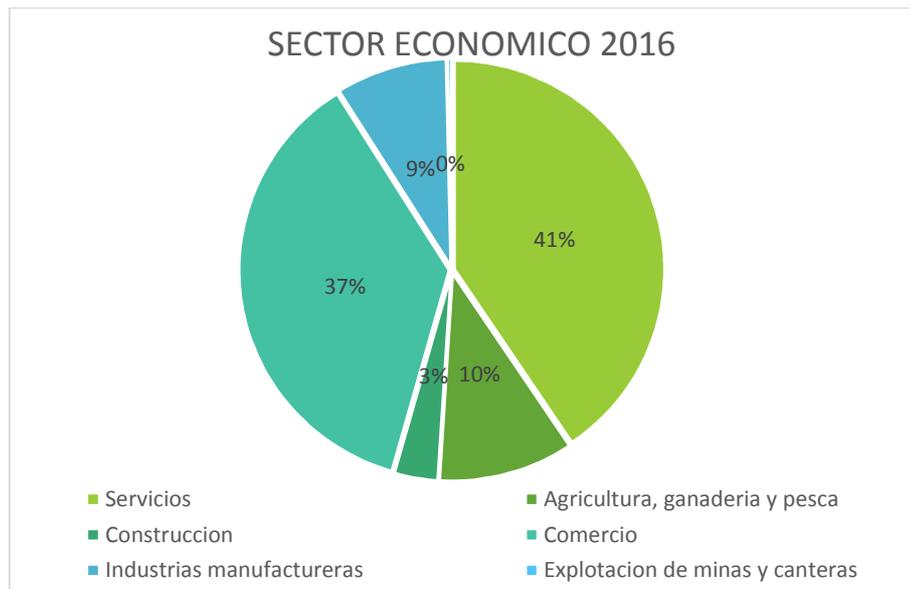


Figura 3. Porcentaje de los sectores de las Pymes. Nota: Adaptado de Sectores económicos de las PYMES. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

En la actualidad las Pymes ha sido un serio debate para los distintos grupos de investigación y comunidades científicas en general, muchos se enfocan en la parte económica, pero hay escasos estudios que muestren lo que necesitan realmente las organizaciones para tener un mejor desempeño. Es por ello que surge la necesidad de analizar a las Pymes desde el ámbito económico, social, ambiental y académico (Gómez Morales, 2017).

La mayoría de las Pequeñas y medianas empresas en el país al momento de realizar las inversiones no tienen definida la importancia de invertir en el desarrollo profesional de sus colaboradores, por ende no invierten en capacitaciones, Talento Humano o en distintas prácticas que aporten al desarrollo o mejoramiento de los mismos, sino que realizan financiación en otras áreas tangibles de la empresa y se reúsan en aumentar la competitividad del capital humano, invirtiendo en Talento Humano.

Por otra parte, se ha producido la importancia estratégica del conocimiento en las empresas lo cual ha mostrado que se ha prestado poco nivel de interés en la producción del conocimiento organizacional y la relación con los procesos de formación.

Esto se debe a que los empresarios mantienen posturas que la inversión en Talento Humano y capacitación no promueve la innovación y creatividad llevando a un impacto inverso al desempeño de las organizaciones aspectos en contra del aumento de la competitividad (Mejía & Bravo, 2008). Entonces, la capacitación o desarrollo profesional de los colaboradores se comienza a ver como parte del gasto y no como parte de la inversión, quitándole credibilidad y ventaja competitiva.

De esta forma, nace la relevancia del estudio en el cual radica en explicar si existe una relación positiva significativa entre las capacitaciones y el nivel de productividad que presentan las pymes.

Socialmente, este trabajo estaría colaborando con el entorno empresarial de las Pymes incluyendo a los representantes de dichas empresas, que sean ellos mismos los busquen aplicar este modelo de investigación, que son las inversiones del Talento Humano sobre la productividad de las Pymes, y por consiguiente, que sus trabajadores aporten con la predisposición de aprender y capacitarse constantemente para un mejor desarrollo profesional.

Este estudio va a permitir no solo mejorar el desempeño de cada uno de los colaboradores, sino el entorno, incentivando cada día el aprendizaje para poder desarrollarse en este mercado tan competitivo.

Lo que se busca también, es que al implementar las inversiones en Talento Humano y también las capacitaciones cada uno de los que integran las Pymes asuman con responsabilidad el compromiso que tienen, no solo con la empresa, sino con la sociedad en general, lo que se buscará que cada uno aporte positivamente a toda iniciativa que fluya de Talento Humano y las capacitaciones, a su vez de la organización, consiguiendo que el nombre de la empresa y la imagen de la misma, se poseione y crezca dentro del mercado.

Por lo tanto, se puede considerar desde el punto social, que este trabajo es oportuno, ya que los consumidores finales de los productos o servicios que brindan estas empresas, recibirán una mejor calidad en todo lo que se les

pueda ofrecer, con la finalidad de poder brindar lo mejor, cumpliendo con estándares requeridos y superando cualquier percance en sus procesos.

En el ámbito profesional, esta investigación brindara los fundamentos necesarios para poder estudiar las empresas y de la misma manera aportará con información actualizada de la situación del país y de las Pymes en general, lo que permitirá comprender la importancia de las inversiones en Talento humano y capacitaciones que la empresa realice sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial de la Región Costa del Ecuador.

Adicionalmente, ayudará a mejorar sus procesos, teniendo en cuenta que las decisiones se toman a nivel gerencial y administrativo, los cuales podrán ayudar a que la organización sea mejor vista por la sociedad.

Profesionalmente, este estudio permitirá involucrarse directamente con los agentes directos de la Economía del país, en este caso Ecuador y por lo cual se buscará demostrar que una empresa con prácticas responsables puede afrontar cualquier desafío en sus distintos procesos y así permanecer durante el tiempo en el mercado del sector que le corresponda.

Académicamente, se podrá aportar con nuevas ideas, conceptos y conocimiento que puedan demostrar la importancia de la relación que existe entre las Pymes y la economía de un país, estableciendo los beneficios que se pueden obtener al implementar las capacitaciones con responsabilidad para el desarrollo empresarial.

1.5 Proposición

Las pequeñas y medianas empresas del país aportan con fuentes de empleo en el país y ayudan al crecimiento de la economía del Ecuador.

1.6 Hipótesis

Incide la Inversión en Talento Humano en la Productividad de las pequeñas y medianas empresas del sector comercial de la región Costa.

Las hipótesis a comprobar dentro del estudio son las siguientes:

H_0 : La inversión Talento Humano no tiene una relación significativa directa con la productividad de las pequeñas y medianas empresas del sector comercial de la región Costa.

H_1 : La inversión en Talento Humano Sí tiene una relación significativa directa con la productividad de las pequeñas y medianas empresas del sector comercial de la región Costa.

Se establece la variable dependiente a la productividad de las pequeñas y medianas empresas del sector comercial, y la variable independiente la inversión en Talento Humano. Se emplea un análisis comprobación normalización de los datos por medio de la técnica Kolmogorov–Smirnov. Para medir la relación del estudio se utiliza el método estadístico de correlación de Spearman.

CAPÍTULO II

2 Revisión literaria

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Pymes; Concepto, características e importancia en la economía.

2.1.1.1 *Concepto de las pymes.*

Las Pymes son consideradas las pequeñas y medianas empresas de un país, las mismas que dependen de su capital, número de colaboradores, nivel de ventas, capacidad de mercado, etc. Sus características pueden variar a pesar de ser específicas de acuerdo al país o región donde nazca la empresa.

Tabla 6.

Clasificación de las empresas

Clasificación de Empresas	Volumen de Ventas	Personal Ocupado
Micro empresas	Menor o igual a 100,000	1 A 9
Pequeñas	De 101,001 A 1'000,000	Entre 10 y 49
Mediana Tipo A	De 1'000,001 A 2'000,000	Entre 50 y 99
Mediana Tipo B	De 2'000,001 A 5'000,000	Entre 100 y 199
Grande	De 5'000,001 en adelante	200 en adelante

Nota: Tomado de los problemas para el financiamiento de las micro.

(Arribasplata, 2018)

Existen muchos factores al momento de determinar a qué tipo de empresa corresponde alguna organización, ya que el común denominador de estas empresas son las sociedades, teniendo en cuenta que deben ser entidades u organizaciones totalmente independientes. Las pequeñas y medianas empresas dirigen o manejan sus actividades comerciales o productivas a una escala pequeña obteniendo un rédito comercial con menor proporción a diferencia de las empresas de mayor magnitud.

Morales (2011) Afirmó que las pequeñas y medianas empresas de Ecuador que están constituidas de manera correcta realizan diferentes tipos de actividades económicas y las que se diferencian por sectores, por consiguiente podemos mencionar las siguientes.

- ✓ Industrias Manufactureras.
- ✓ Comercio por mayor y al detal.
- ✓ Agricultura, silvicultura y pesca.
- ✓ Sector de servicios.
- ✓ Bienes Muebles
- ✓ Construcción.
- ✓ Transporte.
- ✓ Telecomunicaciones.
- ✓ Otros Sectores.

Tabla 7.

Las principales diferencias con las grandes Industrias.

	Porcentaje de Establecimientos	Porcentaje Personal Ocupado
PYMES	84.3%	37.7%
GRAN INDUSTRIA	15.7%	62.3%

Nota: Tomado de Diseño de un modelo de Gestión administrativo financiero para las Pymes dedicadas a las actividades comerciales en la ciudad de Quito. (Morales, 2011)

Según Gómez Morales (2017, p. 19) aseguró que “Las PYMES son definidas atendiendo a tres criterios fundamentales; la cantidad de trabajadores, volumen de ventas y el balance anual”

Velasco (2014, p. 7) Señaló que las PYMES son: “Una unidad económica de producción y decisiones que, mediante la organización y coordinación de una serie factores, tales como, el trabajo y buscan un beneficio con sus productos y servicios”

Se puede hacer referencia a todo lo antes mencionado, y en resumen no se puede dar una teoría a nivel mundial sobre las pequeñas y medianas

empresas, dado que, cada nación o estado cuenta con sus propias normas, leyes, legislaciones y las aplica de diferentes maneras, beneficiando a sus empresarios y al país e incluyendo las culturas y tecnologías de cada uno de ellos.

2.1.1.2 **Importancia de la PYMES**

En la actualidad las personas viven una crisis a nivel mundial y en los países de la menos América Latina, cada vez es más evidente que la tasa de desempleo sube y por ende la inmigración hacia países Europeos, pero hay que señalar que han podido realizar esta inmigración, personas que de una manera u otra han tenido algún tipo de ahorro, mientras que, las personas que se han quedado en sus países han tenido la obligación de buscar empleos o manera de subsistir, creando así, fuentes de trabajo para sí mismos, inclusive muchas personas de manera informal.

En el Ecuador en los últimos años no se han podido posesionar estas empresas por lo que termina por desistir de esta idea, a pesar que, desde el año 2017, el país ha sufrido enormemente la inmigración por parte de ciudadanos Venezolanos, los mismos que han quitado plazas de trabajo muchas personas ecuatorianas.

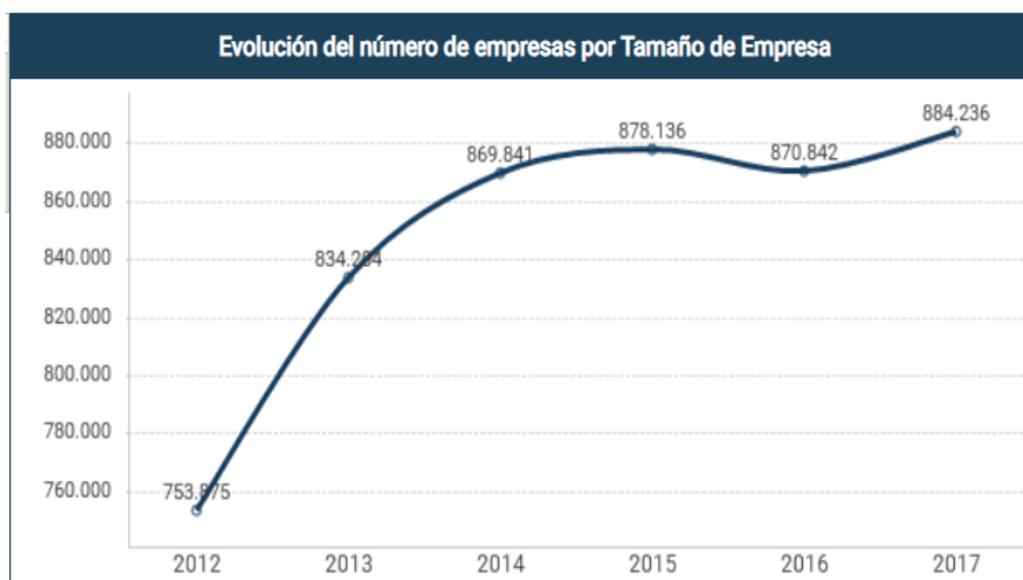


Figura 4. Evolución del número de empresas por tamaño de empresa.
Nota: Tomado de indicadores Nacionales – Todos los sectores. (INEC, 2019)

Cabe recalcar que la importancia de las Pymes no es solo a nivel nacional, sino también, internacional. Los gobiernos han hecho referencia que dichas empresas son un motor para la economía de un país, ya que aportan con la generación de fuentes de trabajo pero también los ingresos económicos, cabe recalcar, que estas empresas suelen adaptarse con facilidad y flexibilidad a los mercados, tanto es así, que pueden aceptar los cambios como a su vez se puede desertar del mercado.

En relación con la importancia o beneficios de las pequeñas y medianas empresas, estas impulsan el autoaprendizaje, según lo menciona (Rodríguez, 2010):

Las Pymes son empresas que aportan con conocimientos, tanto a los propietarios como a sus colaboradores, porque tiene que estar en constante aprendizajes para afrontar los cambios que existen dentro de su mercado nacional y si son Pymes que exportan, más aún tienen que estar en capacitaciones periódicas para poder tener un mejor desempeño. En dichas empresas se puede encontrar grupos de personas que se le complica el ingreso a algún empresa más grande, esto puede ser debido a la falta de experiencia, las mujeres por lo general varias veces suelen ser excluidas, pero estas personas, son las que tienen más entusiasmo de aprender y trabajar, por lo tanto obtienen un buen desempeño.

En particular estas empresas se las aprovecha y el gobierno impulsa el desarrollo de las mismas, porque aporta al incremento de la economía del país y por ende al PIB.

2.1.1.3 ***Clasificación de las empresas en el Ecuador***

En Ecuador las pequeñas y medianas empresas debidamente constituidas se distribuyen en las siguientes categorías.

Microempresas: Son las que acogen hasta 10 trabajadores como máximo y su capital puede alcanzar un máximo de \$20.000,00 (Veinte mil dólares Americanos).

Pequeña Industria: Puede contratar hasta 50 trabajadores.

Mediana Industria: Según sea necesario puede contratar de 50 hasta 99 trabajadores y su capital fijo no se debe incrementar más allá de \$120.000,00 (Ciento veinte mil dólares Americanos).

Grandes Empresas: Son las que albergan más de 100 colaboradores y sobrepasan los \$120.000,00 (Ciento veinte mil dólares Americanos).

Talleres Artesanales: Todo su trabajo lo hacen manualmente con hasta 20 operarios y su capital debe ser fijo de \$27.000,00 (Veinte siete mil dólares Americanos).

Tabla 8.

Clasificación de las PYMES según diversos criterios.

Clasificación	Número de trabajadores	Ventas	Activos
Micro	≤ 10	≤ \$100.000	≤ \$100.000
Pequeñas	≤ 50	≤ \$3.000.000	≤ \$3.000.000
Medianas	≤ 300	≤ \$15.000.000	≤ \$15.000.000

Nota: Tomado de La importancia de las Pymes en la economía ecuatoriana. Análisis de su responsabilidad social.

2.1.1.4 **Otras Definiciones**

Según Stumpo (2010) aseguró que, las PYMES son reconocidas como agentes importantes de la economía de un país o región, no solo por la cantidad de empresas que están normalmente constituidas, sino también, por las plazas de trabajo que brindan en la ubicación donde se encuentran cada una de ellas. Se debe agregar que estas empresas, cuentan con un bajo porcentaje en las exportaciones a nivel regional, por lo general es bajo.

Se puede dar a entender que existe una definición sobre las PYMES basada en la cantidad de empleados ocupados y productivos por empresa y por otra parte se puede utilizar las ventas totales como identificador para el tamaño de la empresa y el nivel de aportación a un país.

La información que se puede encontrar es cuantitativa sobre dichas empresa en América latina, pero un factor importante a considerar en este

estudio, es la es escasas y mala calidad de los datos informativos que se manejan. Habría que decir también que debido al poco acceso se dificulta poder estudiar la evolución de estas pequeñas y medianas empresas y así mismo, la productividad de sus colaboradores, dado aquello no se estima correctamente el peso de dicha empresa.

Todas estas observaciones se relacionan también con el indicador de ventas el cual representa a nivel general el tamaño de la empresa, así mismo, las instituciones financieras de estadísticas utilizan esta variable. Al mismo tiempo algunos países de la región están realizando estudios para tomar la iniciativa de manejar una mejor información y a su vez mejorar la calidad para que exista transparencia en la información que está relacionada a las pequeñas y medianas empresas.

Tabla 9.

Participación de las PYMES en el total de la economía formal. (En porcentaje).

País	# Empresas	Empleo	Ventas	Exportaciones
Argentina	26,8	43,6	41	8,4
Brasil	15,4	42,6	25,9	12,5
Chile	17,2	21,2	18,3	2,2
Colombia	3,8	32	17,1	n.d
Ecuador	44,3	24	15,9	menos de 2
El Salvador	8,2	27,7	34,3	menos de 2
México	4,3	30,8	26	menos de 2
Perú	1,9	11,9	27	menos de 2
Uruguay	21,2	47	n.d	n.d

Nota: Tomado de las Políticas de apoyo a las Pymes en América Latina. Informe de CEPAL (2017)

En el estudio que realizan varios autores llegan a la conclusión que el peso de las PYMES varía en cada país en vista que también se debe tomar en cuenta el volumen de las Microempresas formales. Afirma (Stumpo, 2010) que países tales como México, Perú y entre otros son mercados con un alto porcentaje de microempresas formales, puesto que eso explica el bajo nivel de PYMES en estos países de la región, mientras tanto podemos analizar que en Ecuador el porcentaje de las Microempresas es más reducido, lo que nos indica, que esa es la razón por la cual dicho país cuenta con un porcentaje más alto de Pequeñas y Medianas Empresas en la región.

Así mismo en el art. 53 de (COPCI, 2016) señaló que las PYMES es toda persona natural o jurídica, que ejerce alguna actividad de producción, comercio o servicio, que además, cumpla con el número de trabajadores y el valor bruto en ventas anuales, los mismos que han sido señalados anteriormente, de conformidad con los rangos que se establecen en el reglamento del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones. Por otra parte, el número de empresas en Ecuador y su participación en la generación de empleo se divide de la siguiente manera.

Tabla 10.

Sectores y número de empresas de las PYMES.

SECTOR	NUMERO DE EMPRESAS	PROMEDIO EMPLEADOS POR EMPRESA	TOTAL DE TRABAJADORES
PYMES	53.000	20	106.000
Microempresas	252.000	3	756.000
Artesanías	200000	3	600.000
Total	505.000	-	1.462.000

Nota: Tomado de Superintendencia de Compañías, bancos y seguros. (2016)

Es importante señalar que las PYMES cuentan con un gran mercado, pero la desventaja que tienen estas empresas frente a las grandes del país o región, es que no cuentan con el capital suficiente para competir a gran

escala, sin embargo, las pequeñas y medianas empresas en diversos casos sirven para abastecer a las grandes con respecto a sus productos o producción.

Vieira (2017) Afirmó “Su mayor participación está en el sector del comercio, al por mayor y por menor, también en la industria manufacturera, en la agricultura, ganadería, selvicultura y pesca”.

En la actualidad las PYMES se encuentran en un estado que crean nuevas fuentes de trabajo e ingresos pero al poco tiempo vuelven a cerrar sus operaciones, esto se debe muchas veces a la baja productividad de la mano de obra, como consecuencia también están los bajos ingresos, lo que no permite que este sector de las pequeñas y medianas empresas del país se inserten competitivamente en el mercado, la globalización y en el cambio tecnológico a nivel general de las empresas.

Según Morales (2011) sentenció que las pequeñas y medianas empresas cuentan con fortaleza pero a su vez con debilidades, las mismas que se detallan a continuación:

2.1.1.5 **Fortalezas de las PYMES**

- Genera el 60% de empleo en el país
- Ocupan el 50% de la producción
- Representan el 95% de las unidades producidas
- Son flexible a cualquier tipo de cambio que pueda existir
- Su adaptación es muy amplia y rápida
- Alto potencial en las redistribuciones
- Sus estructuras comerciales o empresariales son horizontales

2.1.1.6 **Debilidades de las PYMES**

- Insuficiente y escasa tecnología y maquinaria para la fabricación de productos
- Falta de financiamiento
- Insuficiente cantidad productiva
- Falta de capacitación del talento humano

- Maquinarias no adecuadas y procedimientos impropios a las exigencias de las normativas de calidad en otros países

2.1.1.7 ***Ventaja de una Pyme***

- Mano de Obra eficiente y económica
- Recursos necesarios sin explotar
- Ayuda de CORPEI
- Acciones de Gremios
- Ventajas competitivas
- Ventajas comparativas

Cabe recalcar que la distribución de estas empresas en Ecuador se centra en dos provincias, a nivel de Guayas están constituidas aproximadamente el 44% del total de las pequeñas empresas del país y el 40% de las medianas, así mismo en la provincia de Pichincha, se encuentra constituida el 38% de las pequeñas empresas mientras que las medianas empresas ocupan un 41%, dando como resultado que en la Costa hay más empresas pequeñas y en la Sierra predominan las medianas empresas.

El sector de las PYME comparado con las grandes empresas, se caracteriza por productos de baja calidad y producción que muchas veces no resulta suficiente para abastecer a su mercado, por ende al no poder cubrir con la demanda, le resulta alto sus costos de operación (Hernández R. A., 2001)

Según Nieto y Fernández (2004, p. 32) “En la actualidad, el empleo de criterios permite a las empresas proyectar una imagen positiva ante todos los grupos de interés, y no solamente ante los propietarios, lo que contribuye a mejorar su reputación. Es conocido que la reputación de las empresas depende de la percepción que tengan todos sus colaboradores sobre el grado en que éstas satisfacen sus expectativas”

Las PYMES en los países en desarrollo llevan consigo muchas desventajas, lo que contrasta visiblemente su situación en países más

grandes y avanzados. Estas empresas presentan varios obstáculos en el momento de incrementar su competitividad, pues estas organizaciones se aíslan y prefieren actuar solas, desvinculadas incluso de su mismo sector. En la globalización las pequeñas y medianas empresas sufrirán cambios económicos, cambios en su producción e incluso en sus procesos tecnológicos, lo que va a sufrir como consecuencia es la disminución de representatividad y por ende el poder de negociación (Hernández R. A., 2001)

Según Gonzales (2011) Las pequeñas y medianas empresas, son las organizaciones que dominan el continente, pues representan un 95% de todos los negocios que existen a nivel mundial, también a diferencia de las grandes empresas cuentan con ventajas competitivas, ya que por su tamaño puede adaptarse con facilidad a los cambios en la economía, patrones de demanda y mundo tecnológico.

El sector de las PYMES comparado con las grandes empresas, se caracteriza por productos de baja calidad y producción que muchas veces no resulta suficiente para abastecer a su mercado, por ende al no poder cubrir con la demanda, le resulta alto sus costos de operación (Hernández R. A., 2001)

2.1.2 Talento Humano

El talento humano es uno de los recursos con los que cuenta la empresa para llevar a cabo sus actividades relacionadas con la organización, en algunos casos es considerado como un activo de la empresa. Según Chiavenato (2009) menciona que: “Administrar el talento humano se convertirá cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones” (pág. 49). Es por tal motivo que administrar el talento humano es cada vez más importante ya que esto afectaría al desarrollo de la organización.

Según Koontz & Weihrich (2004) comento que:

El hecho de que las personas son vitales para la operación eficaz de una institución. Los administradores suelen afirmar que la gente es su activo

más importante. Sin embargo, los activos humanos o talentos humanos prácticamente no aparecen nunca en los balances generales como una categoría en sí misma, a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en la selección y capacitación del personal (pág. 364).

Según Acosta, Batista & Suarez (2016) mencionaron que: “El talento es el conjunto de competencias del ser humano, las cuales pone en práctica para alcanzar su propio bienestar o el de otros” (pág. 19). Se considera que dichas competencias o talentos que tienen las personas por relevar y desarrollar, los cuales se clasifican según Sternberg (2014) en los siguientes:

a) Analíticos, que se caracterizan por la gran capacidad de planificación y que obtienen altas puntuación es en los test y buenas calificaciones académicas, b) creativos, muy dotados para la generación de nuevos planteamientos y altamente capacitados para sintetizar de forma integrada la información; y c) prácticos, que destacan por su gran habilidad en el mundo social (pág. 30).

2.1.2.1 ***Importancia de la gestión del talento humano***

Debido a la importancia del talento humano como se mencionó antes es indispensable saber cómo gestionarla según Chiavenato (2009) comento que:

La administración de recursos humanos son un grupo de habilidades y destrezas requeridas para poder encabezar los aspectos funcionarios en relación a los individuos o el talento humano, así como la incorporación, la clasificación, el adiestramiento, las recompensas y la apreciación del cumplimiento profesional (pág. 9).

Otro autor que menciona también la importancia de manejo o gestión del talento humano es Vallejo (2015) comentando que:

La gestión del talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. Entonces, ¿cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es un tipo especial de persona y no

siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren (pág. 30).

2.1.3 Las capacitaciones: conceptos, importancia e incidencias

La incidencia en la inversión del Talento Humano sobre la productividad de las pequeñas y medianas empresas, está muy relacionado con capacitaciones en dichas empresas, en la actualidad es discutida mucho dentro de estas organizaciones del país, especialmente por lo que realmente significa y el aporte a estas empresas, ya que no solo beneficia a ciertas organizaciones o a los representantes o gerente general de algunas, sino que más bien, el beneficio es para cada uno de los colaboradores de dichas empresas y a todos los grupos de interés.

Según las afirmaciones de Giraldo (2013) indicó; “La Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno”.

Actualmente, al referirnos sobre la competitividad podemos observar que tiene gran impacto en la literatura tanto en el ámbito nacional como internacional al momento de estudiar Pymes y sus progresos económicos. Se reconoce también que el nivel de competitividad tanto en el mercado local como en el extranjero se debe a que los países se relacionan con empresas altamente productivas que se generan por medio de la cultura, infraestructura y política.

La teoría de los Stakeholders (Villegas & Salazar, 2017) definieron a las organizaciones como grupos conformados por diversos participantes, los mismos que se identifican con un objetivo en común, entre estos participantes se encuentran; los representantes de las empresas, colaboradores, inversionistas, proveedores, clientes y demás personas

involucradas que puedan tener interés alguno en cualquiera de las actividades propias como son el Estado, los sindicatos y la sociedad, destacando el hecho que una empresa crea y distribuya valor de una manera sostenible.

Con lo antes explicado se muestra un alto grado de interdependencia no solo de parte de los stakeholders con la empresa sino que también en sentido contrario, creando beneficios mutuos para las partes accionantes.

(Villegas & Salazar, 2017) Afirieron, la gestión del conocimiento es importante para competir en los mercados a nivel mundial, sin importar si son pequeñas, medianas o grandes empresas, siempre resulta crucial la producción de conocimiento a través de sus conocimientos en los procesos internos y externos, los cuales permiten conocer a profundidad la empresa.

Tabla 11.

Definiciones básicas de gestión del conocimiento Parte I.

Autores	Definición
Saint-Onge (1998)	Los activos intangibles o también conocidos como capital del conocimiento o intelectual tienen como habilidad desarrollarse, mantenerse y renovarse.
Steward (1998)	Son los procesos que permiten crecer el capital intelectual de las organizaciones

Tabla 12.

Definiciones básicas de gestión del conocimiento Parte II.

Autores	Definición
Davenport y Prusak (2001)	Busca mejorar la comprensión de los colaboradores en cualquier área de interés y busca organizar y filtrar la información adecuada.

Bradley (2003) En los activos intangibles de la empresa debe sustentarse la capacidad de aprendizaje y la mejora continua.

Becerra-Fernández y Sabherwal (2005) Para poder obtener los recursos necesarios tenemos que hacer lo que se necesite para conseguirlo.

Nota: Tomado de (J. Arias, 2007)

(Villareal, 2003) Sostuvo, que la actual economía global pertenece a la nueva era del conocimiento y la era del trabajador del conocimiento como se lo denomina en la actualidad, así mismo, el capital intelectual se ha convertido en el nuevo paradigma de competitividad al ser inteligentes todos los colaboradores de una organización y a su vez estar preparados y capacitados constantemente, hacen flexible la producción y ágiles en la comercialización.

Ante lo mencionado, se reconoce un compromiso a mediano y largo plazo que puede ser usado como una ventaja que garantice cambios que son necesarios en un ambiente empresarial donde todo avanza con rapidez. La globalización ha generado grandes avances en todos los ámbitos, tanto así que la manera de hacer negocios y la forma en la que las empresas se gestionan ya no es la misma, y la pequeña empresa que antes competía localmente, ahora también se enfrenta al mundo global a través del Internet.

Dentro de este cambio, se tiene que los países en vías de desarrollo con diferentes restricciones de la gestión pública y privada ha visto la forma de adaptarse al entorno político, económico, legal, social y cultural; teniendo en cuenta la insuficiencia de talento humano capacitado y reducida capacidad investigativa lo cual crea brechas con los países industrializados, promoviendo la concentración de riquezas por partes.

De esta manera, nace la necesidad de que los sectores y empresas actúen sobre la productividad y la competitividad como parámetros claves para desarrollar la riqueza a largo plazo dando un desarrollo sostenible con gran equidad. Descrito los problemas macro-estructurales se adopta como eje de inicio determinar un cambio de enfoques dentro del cual se presenta una

ventaja competitiva como la capacidad de innovación en los procesos de la organización llevando una adecuada gestión del conocimiento en el aprendizaje organizacional (Garces Elizabeth & Orly, 2016).

Entonces, al centrarse en el nivel micro, la competitividad de las organizaciones depende de varias variables que están dentro y fuera de las mismas. Una organización que tiene un crecimiento sostenible debe entender que tiene que potenciar de forma acertada sus fortalezas y superar sus debilidades, para ello se debe desarrollar altos niveles de aprendizaje organizacional, aprender a aprender, teniendo en cuenta que estas destrezas deben ser el resultado de un trabajo diseñado y planteado, no de una evolución espontánea.

En este proceso la formación del talento humano es un factor clave donde se define que el capital humano de toda empresa es el pilar del incremento de la productividad y del desarrollo de las innovaciones en las entidades con el propósito de mejorar su postura competitiva por medio de la diferenciación (Bueno, Salmador, & Merino, 2008).

Se puede definir que la capacitación del talento humano está destinada a convertirse en un método estratégico para el cambio, pues por medio de esta se aumenta y distribuye la riqueza del capital humano que posee la organización. Sin embargo, por medio de ello se ha producido una literatura correspondiente a la importancia estratégica del conocimiento en las empresas lo cual ha mostrado que se ha prestado poco nivel de interés en la producción del conocimiento organizacional y la relación con los procesos de formación (Bueno, Salmador, & Merino, 2008).

Esto se debe a que los empresarios mantienen posturas que la capacitación no promueve la innovación y creatividad llevando a un impacto inverso al desempeño de las organizaciones aspectos en contra del aumento de la competitividad (Calderón, 2008). Entonces, la capacitación o desarrollo profesional de los colaboradores se comienza a ver como parte del gasto y no como parte de la inversión, quitándole credibilidad y ventaja competitiva (Hanke & Wicherm, 2006).

Las organizaciones buscan medir la productividad, que es el indicador que mide la eficiencia en el empleo de los insumos para fabricar bienes o servicios. Un elevado índice determina un buen desempeño de la empresa a largo plazo, es un medidor positivo que explica la reducción de desperdicios y la buena gestión del manejo de los recursos (Villegas, Hernández, & Salazar, 2016).

De esta forma, productividad en su acepción más sencilla y elemental, se define como la relación entre insumo y producto, sin embargo, para los desde este trabajo, es más acertado tomar en cuenta el concepto de productividad que incluye insumos que no tienen precio aparente, pero sí valor social, por ejemplo: la fatiga física y mental de los trabajadores, el deterioro de las condiciones de trabajo, el estrés, el daño ocasionado al medio ambiente, el desmejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia, entre otros (Llano, 1997).

Estos conceptos se analizan bajo la OIT que explica la relación a que no cualquier mejora en la productividad de las empresas es deseable para la sociedad, solamente, aquella que nace de una gestión socialmente responsable, es la tomada como productividad basado en el bienestar (Mahoney, 1995).

La productividad también se mantiene en el ámbito laboral donde se obtiene de la relación del valor agregado en base al número de trabajadores. Este indicador determina el monto de la riqueza gestionada por la empresa y los colaboradores. Este índice explica la eficiencia gerencial y la actitud del trabajo, el impacto de las estrategias, precios y la demanda de los productos.

Finalmente, se tiene la productividad del capital en el que se expresa el grado de utilización de los activos tangibles; la explicación para este indicador refleja que un alto índice se debe a la utilización eficiente de los activos y viceversa. Se incluye que el valor agregado es igual al costo laboral más los intereses, impuestos, depreciación y utilidades (Mahoney, 1995).

2.1.4 Capital humano (ch) o Capital intelectual (ci)

El Capital Humano según (Pardo, Chamba, & Armas, 2017) afirmó que se refieren a todos los activos que posee la empresa considerando que los mismos sean intangibles, los cuales proceden de parte de los colaboradores y personas involucradas en la empresa. Estos activos de los cuales se mencionan y que son aportados por los mismos integrantes de la empresa, suelen ser; las habilidades, destrezas, desarrollos, inclusive el compromiso que cada persona tiene para con las metas de las empresas.

Adicionalmente se considera la capacidad de resolver los problemas, las motivaciones que son de parte y parte, los entrenamientos también que se dan periódicamente y la inteligencia para desarrollar cada uno de ellos.

Se puede hablar del Capital humano o muchas veces conocido también como activos intangibles de la empresa, que no es algún estudio que se ha realizado recién, sino que ya es desde hace varias décadas. Según explica (Almaha Belamaric, 2012) que el capital humano no solo depende de las empresas para la cual los individuos trabajan, sino que también le corresponde a cada persona invertir en el Talento Humano o en el desarrollo de capacidades y habilidades, para obtener como resultado, los cambios propuestos.

De la misma manera se revaloriza la información que obtiene, el mismo que no solo puede implementar en el trabajo que se encuentra en el presente, sino que también en los posteriores.

Tabla 13.

Conceptos relevantes sobre el Capital Intelectual.

TEORÍAS	AUTORES
El Capital Intelectual son los recursos intangibles con los cuales cuenta la empresa y en especial el conocimiento, el mismo que permite a la organización trabajar de una manera eficaz con los activos Tangibles, los mismos que permiten tener un beneficio económico a largo Plazo.	Bradley (1997)
El Capital Intelectual o Capital Humano como también se lo conoce, se representa por la relación que tiene la empresa y sus trabajadores, específicamente en los procesos, capacitaciones, innovaciones, reconocimiento en el mercado por parte de sus clientes y proveedores, entre otros.	Rivero (2012)
Cuando se habla de CI, se puede expresar al conocimiento, las relaciones con los clientes y las destrezas que tienen muchas organizaciones.	Hernández (2010)
Son elementos que no cuantificables, pero que si generan un valor añadido a los activos de las empresas, específicamente a los físicos, los mismos que hacen parte de la economía de las organizaciones y son consideradas integralmente.	López (2007)
Son todos los distintos aspectos que permiten a una empresa o entidad alcanzar los beneficios o réditos financieros y las ventajas competitivas sobre cualquier otra organización, son estos aspectos los que pueden marcar diferencias entre empresas.	Edvinsson y Malone (1999)
Los recursos del Capital Intelectual no son medidos ni registrados en los estados financieros pero son capaces de agregar un factor diferenciador a las empresas.	Casate (2007)

Nota: Informe sobre el capital intelectual y Gestión del conocimiento en las contralorías territoriales del departamento del Atlántico.

En España un modelo importante de destacar es de la Dirección Estratégica por competencia, el cual lo integra el Capital Organizativo, Capital Humano, Capital Tecnológico y Capital Relacional y también nos indica los pilares básicos de las competencias como lo son; conocimiento, actitudes, capacidades y Valores, acorde con lo antes mencionado existen otras propuestas adicionales que divide al Capital Intelectual en Capital Humano, Capital estructural y Capital Cliente. (Pastor, 2012)

Borras (2005) Definió al Capital humano como una combinación Holística de activos intangibles, esto sin duda lo crea el recurso humano debido a las necesidades que se presenta en la organización y por ende se lo aplica a los distintos procesos o relacionales sociales que influyen directamente a la empresa y pueden concretar un mejor cuadro de competitividades que sean sostenibles.

Por lo general al Capital intelectual o Capital Humano siempre se lo relaciona con el conocimiento o la preparación que tiene cada individuo para poder desarrollarse en su área, además de estar ligado directamente a los recursos intangible de la empresa y los activos. Dicho lo anterior se confirma que si existe la relación del capital intelectual con la generación de valor y la competitividad.

La valoración del Capital Intelectual se puede definir de varias formas, pero (Pardo, Chamba, & Armas, 2017) señalaron que, para medir el CI, se debe identificar el objetivo, el mismo que, ayuda a mostrar los activos intangibles de una manera más visible.

2.1.5 Capital Estructural

Pardo (2007) Sentenció, que el Capital Estructural de una empresa, específicamente de las pequeñas y medianas empresas tiene relación con los avances en las capacitaciones y el nivel de estudio de cada miembro de la empresa, puesto que, se liga con la tecnología en las áreas de la empresa y a su vez con la infraestructura.

Cuando se habla de la infraestructura de una empresa, no se refiere específicamente al edificio, el cual por ende también es propiedad de la

empresa, pero del capital que se está estudiando brindan ciertos valores como; la tecnología organizacional, que son específicamente, los programas que se utilizan en las distintas áreas, las bases de datos, pueden ser de cliente como de proveedores, los procedimientos o el desarrollo de cada proceso y las rutinas. Hecha esta salvedad se puede hablar de la capacidad de innovación, la misma que se está estudiando dentro del Capital humano, la cual permite que los colaboradores aporten con nuevas ideas a la empresa.

El Capital Estructural también habla sobre el conocimiento explícito, propiedad intelectual, las políticas de la empresa, políticas organizacionales, las culturas de la empresa y de sus integrantes, también de los sistemas formales e informales.

2.1.6 *Marco Referencial*

Moherenweiser y Zwick (2011) explicaron que el modelo de capital humano con mercados laborales perfectos, las empresas nunca invierten en habilidades generales y todos los costos de la capacitación generalmente son asumidos por los trabajadores. Cuando las fricciones del mercado laboral comprimen la estructura de los salarios, las empresas pueden pagar por estas inversiones.

La distorsión en la estructura salarial convierte las habilidades generales tecnológicamente en habilidades específicas de facto. Las imperfecciones del mercado crediticio no son necesarias ni suficientes para la capacitación patrocinada por la empresa. Dado que las fricciones y las instituciones del mercado laboral conforman la estructura salarial, pueden tener un impacto importante en la financiación y el monto de las inversiones de capital humano y dar cuenta de algunas diferencias internacionales en las prácticas de capacitación.

Blundell, Dearden y Meghir (2005) proporcionaron en su estudio una revisión no técnica de la evidencia sobre los retornos a la educación y capacitación para el individuo, la empresa y la economía en general. Comenzaron por revisar el trabajo empírico que ha intentado estimar el verdadero efecto causal de la educación y la capacitación en los ingresos

individuales, centrándose en la literatura reciente que ha intentado controlar posibles sesgos en los retornos estimados de la educación y la capacitación.

Luego pasaron a revisar la literatura que ha analizado los rendimientos de las inversiones de capital humano a los empleadores. En la parte final del estudio examinaron que ha intentado evaluar la contribución del capital humano al crecimiento económico nacional a nivel macroeconómico. Si bien, la evidencia macroeconómica empírica que acompaña a este trabajo no permite, en general, distinguir entre los dos enfoques que existe una gran cantidad de evidencia sobre la contribución de la educación al crecimiento económico.

Boothby, Dufour y Tang (2010) pensaron que las tecnologías avanzadas son complementarias a las habilidades. Se espera que las empresas que adopten nuevas tecnologías (por ejemplo, diseño y control asistido por computadora) y al mismo tiempo inviertan en habilidades (por ejemplo, capacitación en alfabetización y habilidades técnicas) obtengan mayores ganancias de productividad que aquellas que no lo hacen.

Para validar esta expectativa, este estudio identificó las combinaciones de tecnologías y tipos de capacitación que comúnmente realizan las empresas, presumiblemente como parte de sus estrategias para utilizar efectivamente las tecnologías adoptadas y mejorar su desempeño económico. Este documento luego estima la relación entre estas combinaciones comunes de capacitación tecnológica y el rendimiento de la productividad. Esto demuestra que estas combinaciones están asociadas con una mayor productividad.

Zwick (2005) explicó que los efectos de productividad de la formación continua están en constante aumento. Sin embargo, los resultados sobre este tema difieren ampliamente. Las explicaciones de esta preocupante diversidad parecen estar en las diferencias entre países, instituciones del mercado laboral y generación de datos, por un lado, y en las diferencias entre las técnicas de estimación subyacentes. Este documento se concentra en el último problema y muestra cómo los resultados varían con diferentes técnicas de estimación.

(Lopez, 2017) Indicó que en la actualidad la educación financiera es indispensable para las Pymes y la sociedad en general, para prueba de esto se demuestra que tanto pequeñas como también las medianas empresas e incluso las más grandes, se plantean acercarse más a las personas para contribuir con sus necesidades.

De la misma forma (Lopez, 2017) en su investigación a la empresa de servicios Fernández Consulting, rescató lo siguiente: “Por eso, patrocinando charlas de formación gratuitas, es nuestra forma de aportar un granito de arena para lograr que haya más emprendedores exitosos que contribuyan a formar una sociedad mejor”, en segunda instancia también mencionaron; “En el caso de los niños queremos apoyar la educación financiera, porque estamos seguros de que les servirá para convertirse en adultos responsables y económicamente independientes”

2.1.7 Marco Legal

El sistema estadístico de la CAN, afirma que las Pymes, son todas aquellas empresas que se encuentran legalmente constituidas, registradas ante las debidas autoridades competentes, donde llevan el control y registro contable y que de dicha manera aportan a la seguridad social, los cuales se establecen en el artículo 3 de la decisión 702 (Naciones, 2018)

Las empresas comprendidas dentro de los siguientes rangos de personal ocupado y de valor bruto de las ventas anuales:

2.1.7.1 De los Órganos de Regulación de las MIPYMES

2.1.7.1.1 Art. 54

Las leyes del Estado Ecuatoriano señalan las siguientes normativas y lo presentan en el (COPCI, 2016)

Institucionalidad y Competencias.- El Consejo Sectorial de la Producción coordinará las políticas de fomento y desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa con los ministerios sectoriales en el ámbito de sus competencias. Para determinar las políticas transversales de MIPYMES, el Consejo Sectorial de la Producción tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

- *Aprobar las políticas, planes, programas y proyectos recomendados por el organismo ejecutor, así como monitorear y evaluar la gestión de los entes encargados de la ejecución, considerando las particularidades culturales, sociales y ambientales de cada zona y articulando las medidas necesarias para el apoyo técnico y financiero.*
- *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.*
- *Autorizar la creación y supervisar el desarrollo de infraestructura especializada en esta materia, tales como: centros de desarrollo MIPYMES y otros que se requiera para fomentar, facilitar e impulsar el desarrollo productivo de estas empresas en concordancia con las leyes pertinentes de cada sector*
- *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.*
- *Propiciar la participación de universidades y centros de enseñanza locales, nacionales e internacionales, en el desarrollo de programas de emprendimiento y producción, en forma articulada con los sectores productivos, a fin de fortalecer a las MIPYMES.*
- *Promover la aplicación de los principios, criterios necesarios para la certificación de la calidad en el ámbito de las MIPYMES, determinados por la autoridad competente en la materia.*
- *Impulsar la implementación de programas de producción limpia y responsabilidad social por parte de las MIPYMES.*
- *Impulsar la implementación de herramientas de información y de desarrollo organizacional, que apoyen la vinculación entre las instituciones públicas y privadas que participan en el desarrollo empresarial de las MIPYMES.*
- *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.*
-

- o Las demás que establezca la Ley

2.1.7.1.2 *Art. 55*

Compras públicas.- Las instituciones públicas estarán obligadas a aplicar el principio de inclusión en sus adquisiciones. Para fomentar a las MIPYMES, el Instituto Nacional de Compras Públicas deberá incentivar y monitorear que todas las entidades contratantes cumplan lo siguiente:

Establezcan criterios de inclusión para MIPYMES, en los procedimientos y proporciones establecidos por el Sistema Nacional de Contratación Pública.

Otorguen todas las facilidades a las MIPYMES para que cuenten con una adecuada información sobre los procesos en los cuales pueden participar, de manera oportuna.

Procurar la simplificación de los trámites para intervenir como proveedores del Estado.

Definan dentro del plan anual de contrataciones de las entidades del sector público, los bienes, servicios y obras que puedan ser suministrados y ejecutados por las MIPYMES.

El Instituto Nacional de Compras Públicas mantendrá un registro actualizado de las compras realizadas a la economía popular y solidaria y a las MIPYMES y divulgará estos beneficios a la ciudadanía, así como los planes futuros de compras públicas a efectuarse por el Estado y sus instituciones. Las mismas obligaciones y parámetros técnicos para las compras inclusivas se deberán aplicar para beneficiar a los actores de la economía popular y solidaria.

2.1.7.1.3 *Art 56.*

Registro Único de las MIPYMES.- Se crea el Registro Único de las MIPYMES como una base de datos a cargo del Ministerio que presida el Consejo Sectorial de la Producción, quien se encargará de administrarlo; para lo cual, todos los Ministerios sectoriales estarán obligados a entregar oportunamente la información que se requiera para su creación y actualización permanente.

Este registro permitirá identificar y categorizar a las empresas MIPYMES de producción de bienes, servicios o manufactura, de conformidad con los conceptos, parámetros y criterios definidos en este código. De igual manera, generará una base de datos que permitirá contar con un sistema de información del sector, de las MIPYMES que participen de programas públicos de promoción y apoyo a su desarrollo, o que se beneficien de los incentivos de este código, para que el órgano competente pueda ejercer la rectoría, la definición de políticas públicas, así como facilitar la asistencia y el asesoramiento adecuado a las MIPYMES.

Únicamente, para efectos de monitoreo de las políticas públicas que se implementen en este sector, el Ministerio administrador del Registro, podrá solicitar a las MIPYMES que consten en la base de datos, información relacionada con su categorización, en los términos que se determinará en el reglamento.

2.1.7.1.4 Las Niif para las Pymes

Se establecen requerimientos de reconocimientos por parte de las Niif, se puede hablar de medición, revelación de información, presentación de información u otros sucesos y condiciones que son importantes en los estados financieros de las pequeñas y medianas empresas de Ecuador. Adicionalmente se establecen varios requerimientos para distintas transacciones, condiciones o percances que surgen en algunos sectores o específicamente en las industrias.

Las Niif se basan en un marco conceptual, el cual se refiere a los diversos conceptos o teorías presentados dentro y fuera de los estados financieros, con el único propósito de brindar información general, para estas empresas mencionadas es de gran aporte y de mucha ayuda conocer sobre la aplicación de las Niif.

El Consejo se reunió el 12 de marzo de 2019 para discutir la revisión completa de 2019 de la Norma NIIF para las PYMES.

El Consejo discutió:

Si la Norma NIIF para las Pymes debería estar alineada con las Normas NIIF completas;

Los principios a aplicar cuando se considere si y cómo la Norma NIIF para las PYMES debería ser actualizada para las Normas NIIF nuevas y modificadas; y si la Petición de Información debería recomendar alinear la Sección 2 Conceptos y Principios Fundamentales de la Norma NIIF para las PYMES con el Marco Conceptual para la Información Financiera de 2018.

El Consejo no tomó ninguna decisión.

Próximos pasos

El Consejo pidió al personal técnico que prepare un documento en el que se explique cómo los principios se aplicarán cuando se considere si y cómo la Norma NIIF para las PYMES debería actualizarse para las Normas NIIF nuevas y modificadas.

2.2 Identificación de variables

De acuerdo a la investigación que se ha realizado dentro de la revisión literaria, en la cual se ha podido conocer a profundidad el marco teórico, referencial y legal correspondiente a la incidencia de las capacitaciones sobre la eficiencia del capital intelectual en las Pymes, considerándolas de la siguiente manera:

2.2.1 Variable dependiente

Es el fenómeno o lo que se va a investigar para evaluar su capacidad de poder influir, incidir o afectar a otras variables, en este caso, la variable dependiente es; La Productividad de las pequeñas y medianas empresas.

2.2.2 Variable Independiente

Es la característica principal en la cual se supone que es la causa del fenómeno que se ha estudiado. La inversión en Talento Humano.

CAPITULO III

3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Este capítulo de la investigación, se lo puede llamar también metodología de la investigación, no obstante, se conoce que es la estrategia que se puede utilizar para la búsqueda de información, que en consecuencia de aquello se la denomina como en el Capítulo III de este estudio, diseño de investigación, la misma que ayuda a planear o construir una investigación y es aquella la que tiene por objetivo buscar la información con sus respectivas respuestas para las innumerables interrogantes (Cordova, 2018). Adicionalmente se sintetiza una tabla de las distintas etapas de la investigación.

<i>Etapas</i>	<i>Descripción</i>	<i>Actividades</i>	<i>Actores</i>
<i>Delimitación del problema de estudio</i>	Definir el objeto de estudio y escoger una metodología adecuada al mismo	Revisión de investigaciones anteriores	Investigador Tutor
<i>Revisión teórica</i>	Ubicar el objeto de estudio en el marco del conocimiento desarrollado en el área	Consulta de fuentes hemerográficas, bibliográficas y digitales	Investigador
<i>Elaboración de instrumento</i>	Establecer criterios organizados de los datos que se necesitan para la investigación	Elaboración de la encuesta Valoración de la encuesta Diseño final de la encuesta	Investigador Expertos para validar el instrumento
<i>Aplicación de instrumento</i>	Acercarse a la realidad a través de la recolección de datos	Aplicar la encuesta	Investigador
<i>Análisis de datos</i>	Agrupar resultados de acuerdo con los resultados que permitan inferir la situación real de la cuestión	Aplicación de paquete estadístico SPSS a los datos obtenidos Inferir conclusiones Redactar informe final	Investigador
<i>Redacción de conclusiones y elaboración del informe</i>	Extraer resultados de investigación y ordenarlos en un todo coherente y comprensible	Elaboración y compaginación del informe final	Investigador

Figura 5. Etapas en el desarrollo de la investigación.

Nota: Tomado de Metodología de Investigación.

De acuerdo Benassini (2009, p. 44) “todos los proyectos de investigación deben seguir un patrón, o estructura, que sirve para guiar a los

responsables por el camino más seguro a fin de obtener la información necesaria”.

El diseño de investigación del este estudio es de carácter no experimental, debido que se realiza la observación de los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos en un determinado periodo de tiempo (Rodríguez Gómez & Valdeoriola Roquet, 2012, p. 38).

Montano (2019) indicó que la investigación transversal sirve para recoger información y analizar sus resultados o datos en un tiempo determinado. Esta investigación se utiliza a menudo, dado que tiene como sujeto a la sociedad pero en un punto determinado. El estudio transversal limita su la recogida de información en un periodo determinado.

Existen distintos tipos de estudio transversal, cada uno de ellos cuenta con métodos y objetivos distintos, esta investigación ofrece más resultados descriptivos que experimentales. Así mismo, estos estudios son relacionados con las estadísticas e incluso con la demografía, dado que es una herramienta muy valiosa que permiten presentar resultados más claros y significativos, inclusive cabe destacar que una de sus características principales es la prontitud con la que valoran las variables.

Todo lo antes mencionado indica que el beneficio principal que se obtiene de este tipo de estudio, es el ahorro, dado que la medición se la puede realizar en un tiempo delimitado, único y breve, también debemos destacar el ahorro tiempo (Sanchez, 2019)

Con respecto a la recolección de datos con este estudio existen varios métodos estandarizados para poder recopilar los datos que se necesitan en la investigación. Ahora bien podemos tomar en cuenta que se puede utilizar entrevistas, cuestionarios o encuestas, las mismas que deben estar evaluadas por profesionales, para poder tener la aprobación y utilizarlas de manera directa, en concreto, la persona que realiza a investigación debe tener claro los eventos o variables que se quieren medir para poder tener un trabajo efectivo. En otra instancia teniendo todos los datos el investigador debe realizar la relación con la hipótesis.

La población es el conjunto de individuos, instituciones u objetos que se desea explicar en el estudio mientras que la muestra por muestra es un subconjunto o parte del universo en que se llevará a cabo la investigación (López, 2004).

Por esto que la población en esta investigación comprende todas las pequeñas y medianas empresas de la región Costa del Ecuador durante el periodo 2017- 2018 que constan enlistadas por la Supercias dando aproximadamente 120 empresas.

Indiscutiblemente una de las principales ventajas de este estudio es que las características tienen una enorme ventaja en el momento de investigar, considerando que no necesitan una ardua preparación ni equipos tan sofisticados, los mismos que permiten tratar con diversos factores o indicadores en un mismo estudio, sencillamente, lo que si se necesita es, ampliar el rango del cuestionario para abarcar los objetivos que se han planteado durante la investigación. Finalmente, por lo general no hay limitantes y de la misma manera no se presentan problemas típicos de los estudios a largo plazo.

Las desventajas que presentan estos estudios provienen precisamente de los grupos a los cuales se los va a investigar. (Sanchez, 2019) Afirmó que la falta del control de variables, es un problema grave, dado que no se podría establecer la causa – efecto, esto se da precisamente por que el investigador realiza el estudio una sola vez y no puede estar seguro si en un tiempo próximo determinado puedan variar o no, por esta misma razón, este estudio transversal no puede establecer efectos para estudios a largo plazo, sino más bien, después de algún tiempo determinado se debe realizar otro estudio para confirmar los resultados o caso contrario corregir los mismos.

3.1 Poblacion y Muestra

Según Fracica (1988) población es; "el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo"

De la misma manera (Jany, 1994) sentenció que población es "La totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia"

Se considera que la población es el resultado de un estudio, el mismo que esté constituido por el total de las unidades de análisis que pertenecen a alguna nómina, así mismo, puede cuantificarse para el estudio que se desarrolle. Dicho brevemente lo anterior se puede simplificar que es el conjunto de personas, cosas o medidas las mismas que constan de algún parecido en común y que puede ser visto en algún espacio determinado (Tamayo, 2013).

La población que se utiliza en esta investigación, tanto para la entrevista como las encuestas, se la tomo de la Superintendencia de compañías de Ecuador, los mismos que tiene en sus registros toda la información de las compañías a nivel nacional.

Se consideró una población con posibilidades de experticia en lo que a la parte consultoría, asesoría y capacitación se refiere. Los mismos se han considerado de los siguientes perfiles: Ejecutivos de empresas de capacitación, asesores y/o consultores de Pymes y responsables de capacitación o propietarios de Pymes, también a sus colaboradores.

La encuesta se realizara a colaboradores de las distintas pequeñas y medianas empresas del país específicamente sobre el sector comercial, las mismas que pertenecen a la región Costa de Ecuador, para poder completar el procedimiento de dicha encuesta antes que todo se debe identificar a qué punto se va a dirigir y la encuesta y especialmente si se cuenta con la apertura de la muestra a la cual se va a encuestar, se deja claro también que se denomina muestra porque es un grupo de personas que van aportar con sus opiniones y las mismas que permitirán llegar a las conclusiones que se espera. La fórmula que se utilizó para encontrar la muestra es la siguiente:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Figura 6. Fórmula para medir el tamaño de la muestra.

Tomado: Calculadora del tamaño de la muestra. (Monkey, 2019)

Se puede identificar en la formula a "N" como el tamaño de la población, así mismo, podemos llamar a "e" margen de error, puesto que es porcentaje expresado en decimales, también y por ultimo "z" que es la puntuación de Z, donde se dice que es la cantidad de desviaciones estándar que una proporción estándar se aleja de la media. Para poder encontrar la puntuación exacta estándar, se debe revisar la siguiente tabla.

Tabla 14.

Medidas para encontrar la puntuación Z adecuada.

Nivel de confianza deseado	Puntuación Z
80%	1.28
85%	1.44
90%	1.65
95%	1.96
99%	2.58

Nota: Tomado de la calculadora del tamaño de la muestra.

(Monkey, 2019)

Dicho brevemente el tamaño de la población, es la cantidad total de individuos que deseas encuestar, de tal forma el margen de error expresa en qué medida se puede observar los resultados que la encuesta arroje de tu población estudiada. En particular hay que reconocer que según sea el margen de error, así será el nivel de acercamiento a la respuesta correcta según tu nivel de confianza. Indiscutiblemente si se desea obtener un margen de error más pequeño, se debe considerar una muestra más grande.

Lo dicho hasta ahora supone que, según la muestra es el nivel de confianza, si se desea un nivel de confianza alto, más grande es la muestra,

y caso contrario si alguien quiere una muestra pequeña, en sí, la regla general indica que entre mayor es la muestra, será estadísticamente más significativa, lo que deduce que escasamente los resultados puedan ser coincidentes.

Tabla 15.

El efecto que tienen los valores de una encuesta en la precisión de sus resultados.

	El valor aumentó	El valor disminuyó
Tamaño de la población	La precisión disminuye	La precisión aumenta
Tamaño de la muestra	La precisión aumenta	La precisión disminuye
Nivel de confianza	La precisión aumenta	La precisión disminuye
Margen de error	La precisión disminuye	La precisión aumenta

Nota: Tomado de la calculadora del tamaño de la muestra.

(Monkey, 2019)

En el enfoque cuantitativo, la muestra es un grupo minúsculo de la población de interés, la cual se define o limita matemáticamente con precisión. En cambio en el enfoque cualitativo la muestra es un grupo de análisis en el cual se recolectaran los datos necesarios, sin la necesidad que sean representativos matemáticamente.

La entrevista se realizará a 3 gerentes generales o representantes de las Pymes del sector comercial de la región Costa del país, estas son seleccionadas a través del muestreo de selección intencionada o muestreo por conveniencia dentro de la ciudad Guayaquil, el cual consiste como lo indica Casal (2003, p. 5): “Consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el

investigador de modo subjetivo, siendo este el mayor inconveniente del método ya que no se puede Cuantificar la representatividad de la muestra”

En esta encuesta participaran los individuos seleccionados, junto con sus cargos y lugares de trabajo, también especificando a que sector de las Pymes corresponden.

3.2 Tipo de datos

En el estudio que se ha realizado se obtuvo dos tipos de datos cuantitativo y cualitativo, bajo distintas técnicas de recolección. La investigación cualitativa se realizó mediante entrevistas para poder conocer el problema y los involucrados, así mismo el objetivo de la investigación cuantitativa se realizó mediante encuestas y data secundaria, ambas se procesaron con análisis estadísticos.

En la presente investigación donde se estudia y se analiza la incidencia de Talento Humano sobre la productividad de las Pymes de Ecuador, la información y datos que se esperan son cuantitativos y cualitativos, ya que se manejan herramientas numéricas y de opiniones respectivamente.

3.3 Herramientas investigativas

3.3.1 Herramientas Cualitativas

La herramienta a utilizar en la investigación cualitativa es la entrevista a profundidad. Las entrevistas a profundidad también llamadas entrevista "uno a uno", consisten en que un entrevistador, interesado en el tema, formula a un entrevistado un conjunto de preguntas semi-elaboradas de sondeo. Este tipo de entrevistas se da normalmente en persona (Cordova, 2018) .

3.3.2 Herramientas Cuantitativas

En la investigación cuantitativa se aplicarán encuestas, las mismas que estarán dirigidas al personal activo de las Pymes de Guayaquil. Esta herramienta permitirá conocer a través de diferentes preguntas cuanto pueden incidir las capacitaciones sobre la eficiencia del capital intelectual en las Pequeñas y medianas empresas.

3.4 Contextualización del tema u objeto de estudio

Las Pymes no realizan inversión sobre el Talento Humano, por lo cual resulta afectadas de manera importante en su desarrollo.

3.5 Metodología

El enfoque de esta investigación es de tipo mixto; Cuantitativa y cualitativa, Hernández, Fernández y Baptista (2006) definieron que la recolección se realiza cuando existe el metodo cuantitativo y para las preguntas se hace el respectivo análisis y comprobar las hipótesis determinadas por una medición numérica, y por lo general se utilizan las estadísticas para identificar los patrones de comportamiento de la población.

La investigación social cualitativa se inclina a la comprensión de la realidad como resultado de un proceso histórico de construcción de los hechos a partir de las realidades o lógica de sus protagonistas. Hace especial énfasis en la valoración de lo subjetivo, vivencial y la interacción entre los sujetos de la investigación.

El estudio tiene un alcance descriptivo-correlacional. Es descriptivo debido a que se centran en recolectar datos que muestren un evento, una comunidad, un fenómeno, hecho, contexto o situación que ocurra. (Hernández et al., 2006). En un estudio descriptivo, se recolecta los datos de acuerdo a las inversiones en Talento Humano y la productividad que tienen las Pymes. Por otro lado, este estudio tiene un alcance correlacional ya que, miden el grado de relación y contraste de medias entre dos variables, es decir, cuantifican relaciones.

En la presenta investigación se decidió escoger el sector comercial, debido que, existe la facilidad y flexibilidad de obtener información de diversas empresas que pertenecen a dicho sector, así mismo, los representantes y/o gerente generales de las Pymes del país, estuvieron prestos a colaborar con la información y su tiempo para las entrevistas y dar a conocer la opinión de cada uno de ellos sobre la inversión en el Talento Humano dentro de las pequeñas y medianas empresas del país.

Se escogió la región Costa, por motivo que en este estudio se necesitaba realizar encuestas y entrevistas al personal de las pequeñas y medianas empresas del país, las mismas que por accesibilidad de información resultó más conveniente hacerlas dentro de la región Costa e incluso, se intentó hacer solo dentro de la provincia del Guayas, pero debido a las pocas empresas enlistadas y también a que no todas las organizaciones registradas en la Superintendencia de Compañías, valores y seguros contaban con su inversión en el Talento Humano, se decidió realizarlos a nivel de región.

Habría que decir también, para conocer el número de empresas, conocer cuáles son, su ubicación, tamaño, número de trabajadores, total de ingresos por ventas, egresos entre otras, se tuvo que ingresar a la página de la Superintendencia de Compañías o de una manera más ágil en la página de Google se tiene que colocar en búsqueda, el ranking de las compañías.

Posterior a esto se ingresa al portal de la Súper de compañías y encontramos distintas maneras de búsqueda, entre las que está; el ranking general, también por provincia y adicional a esto se puede observar lo que se necesita para este estudio, se visualiza por tamaño y por sectores.

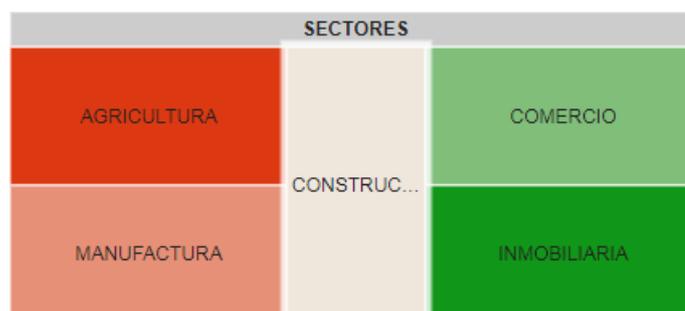


Figura 7. Búsqueda de compañías por sectores.

Nota: Tomado de la Superintendencia de Compañías. (seguros, 2018)

Todavía cabe señalar que para proceder a descargar el archivo, se tiene que elegir cuál de las opciones que se observan en el portal se va a escoger, para esta investigación se eligió la búsqueda por sectores y se seleccionó comercio, una vez ya elegido el sector se abre una nueva pantalla en el portal y arroja una data con un sin número de compañías entre pequeñas, medianas y grandes a nivel nacional, sin embargo, en la parte inferior de la data se puede observar una opción que permite descargar el archivo en formato de Excel, de igual modo se elige descargar y la data ya aparecerá en Excel, lista para trabajar.

ORDENADO POR		INFORMACIÓN COMPAÑÍA							ACTIVOS	PATRIMONIO	INGRESO POR VENTA	UTILIDAD
2018	2017	POSICIÓN SECTOR	Expedient	NOMBRE	PROVINCIA	CIUDAD	TAMAÑO	2018	2018	2018	2018	
1	1	1	384	CORPORACION FAVORITA C.A.	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	\$1.695.738.008,45	\$1.293.428.522,85	\$2.138.555.073,69	\$154.011.840,43	
12	14	2	2913	CORPORACION EL ROSADO S.A.	GUAYAS	GUAYAQUIL	GRANDE	\$665.038.500,32	\$249.286.181,09	\$1.132.141.564,28	\$25.446.073,88	
23	38	3	3502	TIENDAS INDUSTRIALES ASOCIADAS TIA S.A.	GUAYAS	GUAYAQUIL	GRANDE	\$394.973.903	\$78.658.052,14	\$685.922.421,78	\$35.843.585,5	
27	29	4	30152	ALMACENES JUAN ELIURI CIA. LTDA.	AZUAY	CUENCA	GRANDE	\$352.655.625	\$28.749.315,4	\$121.778.465,78	-\$1.932.108,58	
28	28	5	3215	NEGOCIOS INDUSTRIALES REAL N.I.R.S.A. S.A.	GUAYAS	GUAYAQUIL	GRANDE	\$348.448.682	\$121.733.096	\$397.421.379,98	-\$1.025.262,58	
29	43	6	89655	AEKIA S.A.	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	\$343.372.372,62	\$104.450.282,09	\$449.399.059,73	\$19.220.880,05	
38	41	7	3135	ALMACENES DE PRATI SA	GUAYAS	GUAYAQUIL	GRANDE	\$308.666.973	\$230.873.469	\$284.859.327,24	\$43.384.705,4	
37	31	8	2173	COMPANIA GENERAL DE COMERCIO Y MANDATO SOCIEDAD ANONIMA	GUAYAS	GUAYAQUIL	GRANDE	\$305.153.669	\$80.908.995	\$162.038.280	\$3.751.253	
38	53	9	20013	AGRIPAC SA	GUAYAS	GUAYAQUIL	GRANDE	\$302.195.450,88	\$149.768.517,4	\$311.301.094,65	\$13.356.243,5	
39	47	10	44313	DISTRIBUIDORA FARMACEUTICA ECUATORIANA (DIFARE) S.A.	GUAYAS	GUAYAQUIL	GRANDE	\$297.845.069,25	\$65.262.832,82	\$699.605.283,96	\$18.352.917,51	
42	33	11	8343	GENERAL MOTORS DEL ECUADOR SA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	\$285.641.904	\$168.711.150	\$914.448.789,87	\$38.452.210,8	
44	94	12	128188	DINADEC S.A.	GUAYAS	GUAYAQUIL	GRANDE	\$279.438.059	\$48.051.167,1	\$904.318.714	\$20.484.394	
48	46	13	2041	COMPANIA AZUCARERA VALDEZ SA	GUAYAS	GUAYAQUIL	GRANDE	\$269.959.994,3	\$120.884.368,85	\$133.516.201,82	-\$384.365,57	

Figura 8. Data del sector comercial.

Nota: Tomado de la Superintendencia de Compañías. (seguros, 2018)

Examinando la data que se descargó, se puede observar cómo se mencionó antes, todas las compañías, entonces, el siguiente paso es buscar filtrar la provincia o región, el tamaño de las empresas para tener la data con la cual se trabajó, pero aun aquí no está terminada la data.

Para buscar tener la data final se debe agregar un punto importante, se ingresa nuevamente a la superintendencia de compañías valores y seguros y se investiga el nombre con el cual se registra la inversión de Talento Humano en el diario contable de la empresa. En este caso se procedió a investigar cual

era el nombre de la cuenta en donde se registra dicha inversión, y al o encontrarla se solicitó ayuda o soporte al personal de la Superintendencia de Compañías, Valores y seguros, los mismos que confirmaron que el nombre es Gasto de Gestión, el mismo que se encuentra en el estado de resultado de la compañía en el ítem o código 7185.

Lo mencionado anteriormente, no quiere decir que ya está terminado el trabajo de investigación, pues de la data que se obtuvo se tiene que hacer una revisión minuciosa que las compañías cuenten con la inversión en Talento Humano o como la denominan en la actualidad, gasto de gestión. Obligatoriamente se tiene que trabajar con empresas que tengan esta inversión para que los resultados no sean tan bajos y demostrar con información real los resultados del estudio.

Otro rasgo importante de la investigación y de la data, es que en la antes mencionada se debe agregar el valor de Gasto de Gestión que lo obtenemos de los estados de resultados y ese valor es importante para poder conocer la productividad y la incidencia en cada una de las compañías. Por lo que se refiere a la productividad, se la conoce haciendo el cálculo de ventas/número de trabajadores, el mismo que arroja la productividad de la empresa, de igual manera, para conocer la incidencia se calcula el Gasto de Gestión/número de empleados, de esta manera se obtiene los resultados que se espera.



RANKING EMPRESARIAL DE LOS ENTES CONTROLADOS POR LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS



RANKING EMPRESARIAL DE LOS ENTES CONTROLADOS POR LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS

ACTUALIZADO A: 8/10/19 4:01 AM
 FECHA DE GENERACIÓN DEL REPORTE: 8/10/19 7:19 PM
 POSICIONADO POR: ACTIVO
 CLASIFICADO POR: SECTOR

Numero de Empresas	POSICIÓN		INFORMACIÓN DE LA COMPAÑÍA										ACTIVO	PATRIMONIO	INGRESOS POR VENTA	UTILIDAD	Gasto de Gestion	Productividad	Incidencia	
	2018	2017	PR	EXPEDIENTE	NOMBRE	TIPO COMPAÑÍA	ACTIVIDAD ECONÓMICA	REGIÓN	PROVINCIA	CIUDAD	TAMAÑO	SECTOR	CANT. EMPLEADOS	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018
1	683	842	189	3861	COMPANIA AGRICOLA GANADERA SA	ANÓNIMA	G4630.11 - VENTA AL POR MAYOR DE BANANO Y PLÁTANO.	COSTA	GUAYAS	GUAYAQUIL	MEDIANA	SOCIETARIO	108.00	24,811,738.30	16,185,683.20	2,709,810.56	59,036.41	27,00	25090,84	0,25%
2	840	1207	236	173636	ELEMENTA ECUADOR ELECUEME S.A.	ANÓNIMA	G4773.93 - VENTA AL POR MENOR DE FUEL, GAS EN BOMBONAS, CARBÓN Y LEÑA PARA USO DOMÉSTICO EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.	COSTA	GUAYAS	NARCISA DE JESÚS (NOBOL)	MEDIANA	SOCIETARIO	30.00	20,451,336.80	4,750,326.65	3,487,238.27	-2,523,542.3	0,00	116241,28	0,00%
3	926	1204	260	76625	KOCHES S.A.	ANÓNIMA	G4530.00 - VENTA DE TODO TIPO DE PARTES, COMPONENTES, SUMINISTROS, HERRAMIENTAS Y ACCESORIOS PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES COMO: NEUMÁTICOS (LLANTAS), CÁMARAS DE AIRE PARA NEUMÁTICOS (TUBOS). INCLUYE BUJÍAS, BATERÍAS, EQUIPO DE ILUMINACIÓN PARTES Y PIEZAS ELÉCTRICAS.	COSTA	GUAYAS	GUAYAQUIL	MEDIANA	SOCIETARIO	2.00	18,479,584.70	9,913,640.05	1,212,833.35	145,686.28	0,00	606416,68	0,00%

Figura 9. Ranking Empresarial de los entes controlados por la superintendencia de compañías, valores y seguros.

Nota: Tomado de data de la investigación "Incidencia de la inversión en el Talento Humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial durante el periodo 2017 – 2018 en la Región Costa.

Para poder realizar las entrevistas se tuvo que contactar con las empresas involucradas, en muchas no se tuvo la acogida que se necesitada, en otras ni si quiera hubo la atención, tan solo 3 representantes de Pymes, prestaron la debida atención y estuvieron de acuerdo en aportar con su opinión tiempo y conocimiento en este estudio. Posterior a la aceptación, se solicitó la fecha, hora y lugar para llevar a cabo la entrevista, las cuales tuvieron una duración de 20 min aproximadamente, y las preguntas que se plantearon fueron abiertas, entendiendo que se podían formular otras.

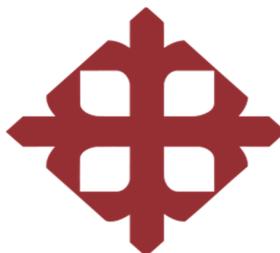
Los resultados de la entrevistas están debidamente respaldados en una grabación que se realizó en el momento de la misma, claro está, totalmente autorizado en este caso por el representante de una de las Pymes del país. Se hace la grabación para poder hacer el análisis de las respuestas que hace el representante a las preguntas planteadas, como son abiertas se puede extender más de lo esperado.

Se considera ahora las encuestas, estas mismas fueron realizadas mediante un programa que se llama Google Docs, el cual consiste en plantear las preguntas en esta aplicación, para esto, se debe contar obligatoriamente con un correo Gmail y la aplicación que se mencionó, esto ayuda y permite llegar a más personas en tiempo real y sin importar la distancia, es decir, la persona que realiza la encuesta, no precisamente debe estar en todos los lugares con todos los encuestados.

Esta aplicación que se la utiliza últimamente, brinda un link, el cual el encuestador, puede brindar a sus encuestados y la única obligación que debe tener la persona, es el acceso a internet, teniendo claro, que el link es de la encuesta y se completa en tiempo real, en este caso se necesitó 56 personas para la muestra.

Los resultados se los puede visualizar y al finalizar la misma se puede descargar en un archivo de Excel, el mismo que cuenta con todas las respuestas que se planteó y las mismas que serán expuestas más adelante, en los resultados a continuación se mostrarán los cuestionarios.

Cuestionario de Preguntas para colaboradores de las pequeñas y medianas empresa se puede observar a continuación:



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Encuesta para el trabajo de investigación con el Título
*“La incidencia de la inversión en el talento humano sobre la
productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector
comercial durante el periodo 2017 – 2018 en la Región Costa”*

1) INFORMACIÓN PERSONAL

a) ¿Cuál es su edad?

b) ¿Cuál es su género?

M_____ F_____

c) ¿Cuál es el nombre de la empresa para la cual usted labora?

d) ¿La empresa para la que usted labora es Pequeña o Mediana
empresa? _____

e) La empresa para la cual Labora ¿A qué sector pertenece?

f) ¿En qué área desempeña su trabajo?

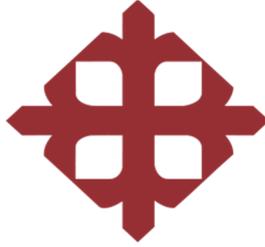
g) ¿Hace cuánto labora para la empresa?

2) CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

PREGUNTAS	SI	NO	OBSERVACION
a) La empresa para la que usted labora, ¿Brinda capacitaciones a su personal?			
b) ¿Usted ha recibido capacitaciones por parte de su empresa?			
c) Si su respuesta es positiva, indique cada que tiempo recibe capacitaciones			
d) Si su respuesta es negativa, indique si usted ha buscado capacitarse independientemente			
e) ¿Cree usted que se encuentra capacitado para realizar las funciones que desempeña en su área dentro de la empresa?			
f) En su opinión ¿Cree usted que las PYMES necesitan cursos, charlas o capacitaciones para desarrollar mejor su trabajo?			
g) Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la empresa para la cual usted labora, se encuentra interesada en invertir Talento Humano?			
h) En la actualidad muchas empresas están liquidando a su personal antiguo y contratando extranjeros por el bajo costo de la mano de obra, ¿Cree usted que esto sucede dentro de la empresa para la cual usted labora?			

i) ¿Cree usted que es necesario la inversión en Talento Humano?			
j) ¿Usted considera importante que la empresa brinde Capacitaciones periódicas a su personal?			
k) ¿Si la empresa brinda las capacitaciones, usted cree que obtendrá buenos resultados y todos sus colaboradores asistirían con predisposición a cada una de ellas?			
l) ¿Cree usted que la inversión en el talento humano ayudara a mejorar el ambiente de trabajo y aportaría con nuevas ideas y estrategias para la empresa?			
m) ¿Cree usted que la empresa debería invertir en tecnología para las maquinarias, equipos y software?			
n) ¿En qué provincia está ubicada la empresa donde labora?			
o) Por favor en el cuadro de Observaciones indicar ¿cuál es el departamento que necesita mayor capacitación y tecnología dentro de la empresa?			

A continuación se podrá observar el cuestionario que se utilizó para los diferentes representantes de las Pymes.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**
CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Encuesta para el trabajo de investigación con el Título *“La incidencia de la inversión en el talento humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial durante el periodo 2017 – 2018 en la Región Costa”*

a) Cuestionario de Preguntas

- 1) ¿Cuál es su edad?
- 2) ¿Cuál es su género?
- 3) ¿Cuál es el nombre de la empresa que usted representa?
- 4) ¿La empresa que usted dirige es Pequeña o Mediana empresa?
- 5) La empresa que usted dirige ¿A qué sector pertenece?
- 6) ¿Cuánto tiempo tiene funcionando la empresa?
- 7) ¿Cuál es la actividad económica que ejerce la Pyme que usted representa?
- 8) ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa?
- 9) ¿Cuánto genera la empresa anualmente?
- 10) ¿Qué opina usted sobre las Pymes en el país.
- 11) Cree que las Pymes aportan considerablemente al crecimiento del país.
- 12) Como fueron los inicios de las actividades de su compañía

- 13) ¿En la actualidad su empresa necesita liquidez?
- 14) ¿Usted cree que la empresa necesitaría un crédito bancario?
- 15) ¿Cuál sería el monto que necesita para su empresa?
- 16) Dentro de su necesidad, ¿cuál sería su capacidad de pago? ¿Cuánto tiempo cree usted que necesita para cubrir el monto de un préstamo?
- 17) Como visualiza usted su Pyme en un tiempo estimado de 1 año?
- 18) ¿Cree que en la actualidad es difícil iniciar alguna actividad económica?
- 19) ¿Cree usted que su personal está totalmente capacitado para desarrollar su papel dentro de la empresa?
- 20) ¿Cada que tiempo su personal es capacitado?
- 21) Las capacitaciones las brinda su compañía o los mismos trabajadores cubren el valor de las mismas.
- 22) ¿Usted realiza inversiones en Talento Humano?
- 23) Usted cree que es inversión o gasto el Talento Humano.
- 24) Que opina acerca del Talento Humano
- 25) ¿Está usted dispuesto a invertir mucho más en Talento Humano?
- 26) En su Pyme, ¿usted cuenta con mano de obra extranjera?
- 27) Como es la relación comercial entre su pyme y las grandes empresas.

4 RESULTADOS

4.1 Análisis de variables por año

```

/GROUPS=AÑO(1 2)
/VARIABLES=RATIO_GG
PRODUCTIVIDAD
/ANALYSIS ALL
/PRIORS EQUAL
/STATISTICS=MEAN STDDEV BOXM
COEFF CORR
/CLASSIFY=NONMISSING POOLED.

```

Tabla 16. Resultados de SPSS.

Resultados de SPSS.

Salida creada		17-AUG-2019 18:55:35
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo Filtro Ponderación Segmentar archivo N de filas en el archivo de datos de trabajo	ConjuntoDatos2 <ninguno> <ninguno> <ninguno> 124
Manejo de valor perdido	Definición de perdidos Casos utilizados	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos en la fase del análisis. En la fase de análisis, se utilizan los casos sin valores perdidos por el sistema o por el usuario para cualquier variable de predictor. Los casos con valores fuera de rango o perdidos por el sistema o por el usuario para la variable de agrupación siempre se excluyen.
Sintaxis		DISCRIMINANT /GROUPS=AÑO(1 2) /VARIABLES=RATIO_GG PRODUCTIVIDAD /ANALYSIS ALL /PRIORS EQUAL /STATISTICS=MEAN STDDEV BOXM COEFF CORR /CLASSIFY=NONMISSING POOLED.
Recursos	Tiempo de procesador Tiempo transcurrido	00:00:00,02 00:00:00,14

4.1.1 Resumen de procesamiento de casos de análisis.

El resultado que se observa en la tabla es la comprobación de los datos validos mostrando que no existe datos excluidos o datos nulos, esto es importante conocer porque entre mayor datos validos existen mayor veracidad tiene a realizar el análisis estadístico. Los datos válidos que en totalidad son de 124 esto se debe a la cantidad de datos ingresados y analizados en el proceso estadístico.

El número de empresas que se trabaja anualmente y en esta investigación se está trabajando con dos periodos, el 2017 y 2018, por lo tanto hay que dejar claro que son 62 empresas que se analizaron y al ser dos periodos, se tuvo como resultado 124. por esta razón es que esto es debido a que se analizan 62 empresas por año, como en esta investigación se trabajó con dos años, en sí, se está analizando 62 por año, teniendo un total de 124 empresas. Se puede llamar empresas normales, teniendo aquí, dos tipos de empresas, las medianas y las pequeñas.

Tabla 17.

Resumen de procesamiento de casos de análisis.

Casos sin ponderar		N	Porcentaje
Válido		124	100,0
Excluido	Códigos de grupo perdidos o fuera de rango	0	0,0
	Como mínimo, falta una variable discriminatoria	0	0,0
	Faltan ambos códigos de grupo, los perdidos o los que están fuera de rango y, como mínimo, una variable discriminatoria	0	0,0
	Total	0	0,0
	Total	124	100,0

4.1.2 Estadísticas de grupo.

Como se puede observar en la Tabla 18, es la visión general o global del comportamiento de las variables elegidas, las cuales son: ratio de productividad y ratio de gestión. Dicho comportamiento son analizadas por los dos años de estudios mostrando sus variaciones de las 62 empresas en los dos indicadores.

Lo que se evidencia en esta tabla es que ambos ratios han aumentado en el año 2018 esto lo que nos quiere decir es que existió mayor inversión por parte de las empresas en los gastos de gestión y a su vez existe mayor productividad, lo que se puede deducir que entre más las empresas inviertan, más productivas se vuelven. En La parte del total de la tabla muestra la suma de las 62 empresas por año dando una totalidad de 124 datos y mostrando de forma general el comportamiento de los indicadores.

Tabla 18. *Estadísticas del grupo*
Estadísticas del grupo

AÑO	Media	Desviación estándar	N válido (por lista)		
			No ponderados	Ponderados	
2017	Gasto de Gestión	1618,748	2837,1835	62	62,000
	PRODUCTIVIDAD	179512,185	187882,2496	62	62,000
2018	Gasto de Gestión	2850,105	8911,5471	62	62,000
	PRODUCTIVIDAD	236845,295	321692,5783	62	62,000
Total	Gasto de Gestión	2234,426	6615,0762	124	124,000
	PRODUCTIVIDAD	208178,740	263926,5231	124	124,000

4.1.3 Matrices dentro de grupos combinados

En la Tabla 17 se puede observar la correlación de las dos variables, ratio de productividad y ratio de gestión pero analizadas de manera en conjunto mostrando la correlación obtenida. Esto se

obtiene a la hora de promediar matrices de covarianza individuales de los grupos combinados

Tabla 17

Matrices dentro de grupos combinados

		RATIO_GG	PRODUCTIVIDAD
Correlación	Gasto de Gestión	1,000	,536
	PRODUCTIVIDAD	,536	1,000

4.1.1 Prueba de Box de la igualdad de matrices de Covarianza

La prueba de box es una forma alterna de verificar la igualdad o normalidad de las matrices, este supuesto pertenece al análisis discriminante y por lo general es tomado en consideración cuando se realiza la prueba de Shapiro & Wilk. Lo que este supuesto intenta demostrar es que los datos o grupo pertenecen a la misma población y por lo tanto son iguales entre sí.

Para este caso se consideran dos hipótesis estadísticas la hipótesis alterna, la cual consiste en que no existe normalidad y la hipótesis nula que existe la normalidad. En la tabla 18 se muestra como resultado la igualdad lo importante de señalar es el F aproximado 30.442 y la significancia debido a que esta nos permite elegir la hipótesis estadística, para este caso la significancia es menor a 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula aceptando la alterna diciendo que las variables no tienen un comportamiento normal. Uno de los motivos que puede dar a este valor de significancia bajo es porque el número de datos es superior a 30.

Tabla 19.

Prueba de Box de la igualdad de matrices de Covarianza.

M de Box		92,975
F	Aprox.	30,442
	gl1	3
	gl2	2679120,000

Prueba la hipótesis nula de las matrices de covarianzas de población iguales.

4.1.2 Resumen de Funciones discriminantes canónicas

Para este se considera la tabla de auto valores que se muestra en la tabla 20, la cual presenta la información de contraste de la significancia de la prueba de box. Cuando hablamos del auto valor se hace referencia al contraste de la igualdad de las medias y de la media de bondad la cual es de 0.014.

Para el caso de la correlación canónica aquí se analiza la desviación de las puntuaciones entre grupo para lo cual, la forma de analizarla es que el puntaje sea cercano a uno, en el análisis nos dio de 0.117 no es tan cercano por lo que nos dice que la dispersión de las variables no se debe a la diferencia de grupo.

Tabla 20.

Autovalores.

Función	Autovalor	% de varianza	% acumulado	Correlación canónica
1	,014a	100,0	100,0	,117

^a Se utilizaron las primeras funciones discriminantes canónicas en el análisis.

4.1.3 Lambda de Wilks

Es una contribución a la de Shapiro Wilk, en donde también se analiza la normalidad o igualdad de las medias lo importante en la tabla 21 es Lambda de Wilks y la significancia. El primero punto ayuda a conocer el cociente entre la suma de cuadrados dentro de los grupos esto equivale a las desviaciones a la media dentro de cada grupo

entre las desviaciones a la media total sin distinguir grupos el cual es 0.986.

Para el segundo punto es conocer la significancia de forma global pero en la separación de grupos pese a que a diferencia de la prueba de box que sale 0.000 aquí el valor es de 0.437 que sigue siendo por debajo de 0.05, por lo cual también se rechaza la hipótesis nula planteada en el análisis estadístico.

Tabla 21.

Modelo de Lambda de Wilks.

Prueba de funciones	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	,986	1,654	2	,437

4.2 Análisis de variables por tipo de empresa

```

/GROUPS=TAMAÑO(3 4)
/VARIABLES=RATIO_GG PRODUCTIVIDAD
/ANALYSIS ALL
/PRIORS EQUAL
/STATISTICS=MEAN STDDEV BOXM COEFF
CORR
/CLASSIFY=NONMISSING POOLED.

```

Tabla 22.

Notas Discriminantes.

Salida creada		17-AUG-2019 18:56:15
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos2
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	124
Manejo de valor perdido	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos en la fase del análisis.

Casos utilizados	En la fase de análisis, se utilizan los casos sin valores perdidos por el sistema o por el usuario para cualquier variable de predictor. Los casos con valores fuera de rango o perdidos por el sistema o por el usuario para la variable de agrupación siempre se excluyen.	
Sintaxis	<pre> DISCRIMINANT /GROUPS= TAMAÑO (3 4) /VARIABLES=RATIO_GG PRODUCTIVIDAD /ANALYSIS ALL /PRIORS EQUAL /STATISTICS=MEAN STDDEV BOXM COEFF CORR /CLASSIFY=NONMISSING POOLED. </pre>	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,03
	Tiempo transcurrido	00:00:00,15

4.2.1 Estadísticas de grupo

La tabla 23 es parecida al análisis anterior a diferencia que se analizara el comportamiento de los indicadores por año. Es la visión general o global del comportamiento de las variables elegidas, las cuales son: ratio de productividad y ratio de gestión.

Dicho comportamiento son analizadas por los dos años de estudios mostrando sus variaciones de las 62 empresas en los dos indicadores. Lo que se evidencia en esta tabla es que ambos ratios han aumentado en el año 2018 esto lo que nos quiere decir es que existió mayor inversión por parte de las empresas en los gastos de gestión y a su vez existe mayor productividad, lo que se puede deducir que entre más las empresas inviertan, más productivas se vuelven.

En La parte del total de la tabla muestra la suma de las 62 empresas por año dando una totalidad de 124 datos y mostrando de forma general el comportamiento de los indicadores.

Tabla 23.

Estadísticas de grupo.

TAMAÑO		Media	Desviación estándar	N válido (por lista)	
Mediana	Gasto de Gestión			No ponderados	Ponderados
		994,027	1452,1458	44	44,000

	PRODUCTIVIDAD	81573,612	56745,5981	44	44,000
Pequeña	Gasto de Gestión	2916,646	8102,8034	80	80,000
	PRODUCTIVIDAD	277811,561	304734,9114	80	80,000
Total	Gasto de Gestión	2234,426	6615,0762	124	124,000
	PRODUCTIVIDAD	208178,740	263926,5231	124	124,000

4.2.2 Matrices dentro de grupos combinados

En la Tabla 24 se puede observar la correlación de las dos variables, ratio de productividad y ratio de gestión pero analizadas de manera en conjunto mostrando la correlación obtenida. Esto se obtiene a la hora de promediar matrices de covarianza individuales de los grupos combinados. Se nos percatamos pese a que la agrupación de las variables es distinta ya que consideramos la clasificación por tipo de empresa, los datos de esta tabla no varían

Tabla 24.

Matrices dentro de grupos combinados.

		RATIO_GG	PRODUCTIVIDAD
Correlación	Gasto de Gestión	1,000	,531
	PRODUCTIVIDAD	,531	1,000

4.2.3 Prueba de Box de la igualdad de matrices de covarianza

La prueba de box es una forma alterna de verificar la igualdad o normalidad de las matrices, este supuesto pertenece al análisis discriminante y por lo general es tomado en consideración cuando se realiza la prueba de Shapiro & Wilk.

Lo que este supuesto intenta demostrar es que los datos o grupo pertenecen a la misma población y por lo tanto son iguales entre sí. Para este caso se consideran dos hipótesis estadísticas la hipótesis alterna, la cual consiste en que no existe normalidad y la hipótesis nula que existe la normalidad.

En la tabla 25 muestra como resultado la igualdad lo importante de señalara es el F aproximado 30.442 y la significancia debido a que esta nos permite elegir la hipótesis estadística, para este caso la significancia es menor a 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula aceptando la alterna diciendo que las variables no tienen un comportamiento normal.

Uno de los motivos que puede dar a este valor de significancia bajo es porque el número de datos es superior a 30. En parte estos datos no deberían variar con respecto al análisis anterior debido a que los datos son los mismos solo agrupados de manera distinta.

Tabla 25.

Resultados de la prueba.

M de Box	177,890
Aprox.	58,109
gl1	3
gl2	228707,365
Sig.	,000

4.2.4 Resumen de funciones discriminantes canónicas

Para este se considera la tabla de auto valores que se muestra en la tabla 26, la cual presenta la información de contraste de la significancia de la prueba de box. Cuando hablamos del auto valor se hace referencia al contraste de la igualdad de las medias y de la media de bondad la cual es de 0.014.

Para el caso de la correlación canónica aquí se analiza la desviación de las puntuaciones entre grupo para lo cual, la forma de analizarla es que el puntaje sea cercano a uno, en el análisis nos dio de 0.117 no es tan cercano por lo que nos dice que la dispersión de las variables no se debe a la diferencia de grupo.

Tabla 26.
Autovalores.

Función	Autovalor	% de varianza	% acumulado	Correlación canónica
1	,152 ^a	100,0	100,0	,363

4.2.5 Lambda de Wilks

Es una contribución a la de Shapiro Wilk, en donde también se analiza la normalidad o igualdad de las medias lo importante en la tabla 27 es Lambda de Wilks y la significancia. El primero punto ayuda a conocer el cociente entre la suma de cuadrados dentro de los grupos esto equivale a las desviaciones a la media dentro de cada grupo entre las desviaciones a la media total sin distinguir grupos el cual es 0.868. Para el segundo punto es conocer la significancia de forma global pero en la separación de grupos pese a que a diferencia de la prueba de box que sale 0.000 aquí el valor es de 0.000 que sigue siendo por debajo de 0.05, por lo cual también se rechaza la hipótesis nula planteada en el análisis estadístico. A diferencia del análisis por año cuando analizamos por tipo de empresa la significancia nos sale igual a la prueba de box.

Tabla 27.
Lambda de Wilks.

Prueba de funciones	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	,868	17,078	2	,000

4.2.1 Prueba de la hipótesis de normalidad según Kolmogorov-Smirnov

Antes de realizar la prueba es importante mostrar la tabla 28 en donde se detalla la totalidad de datos analizados, clasificando el número de casos excluidos o no válidos para el método estadístico

y datos válidos. En este estudio se muestran las variables de estudio por año mostrando si existen datos excluidos y válidos para el estudio. Los datos perdidos son datos excluidos que no pueden ser considerados para el estudio porque son datos nulos.

Tabla 28.

Resumen de procesamiento de casos.

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gasto de Gestión 2018	62	100,0%	0	0,0%	62	100,0%
PRODUCTIVIDAD_2018	62	100,0%	0	0,0%	62	100,0%
Gasto de Gestión 2017	62	100,0%	0	0,0%	62	100,0%
PRODUCTIVIDAD_2017	62	100,0%	0	0,0%	62	100,0%

Luego de la comprobación de la veracidad de datos de la cantidad de datos a considerar en el análisis de hipótesis de normalidad por Kolmogorov pasamos a la tabla 28 en donde se detalla el análisis descriptivo de prueba estadística mostrando las variaciones generales de un año con respecto al anterior según cada variable la diferencia de este cuadro con respecto al de la hipótesis de Shapiro & Wilk se debe a que no me muestra el total promedio de cada ratio. Considerando solo 62 empresas por año para calcular evidenciando que los gastos de gestión y la productividad han incrementado en el 2018.

Tabla 29.

Estadísticos descriptivos.

	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Gasto de Gestión 2018	62	1618,748	2837,1835	9,5	16000,0
PRODUCTIVIDAD_2018	62	179512,185	187882,2496	10883,2	1115668,6
Gasto de Gestión 2017	62	2850,105	8911,5471	2,3	55340,8
PRODUCTIVIDAD_2017	62	236845,295	321692,5783	5513,4	1589515,1

Para la comprobación de la hipótesis de normalidad, se escogió la prueba Kolmogorov-Smirnov debido a la cantidad de datos a procesar que son superior a 50. Con esta prueba se conoce si el estudio tiene variables de comportamiento de distribución normal, así como también si se acepta la hipótesis nula planteada en la investigación. Dicha hipótesis aceptada o rechazada de forma estadística es que si el p-valor es superior a 0.05 se acepta la hipótesis nula que existe normalidad de las variables a su vez también se analiza la hipótesis investigativa en la cual la hipótesis nula consistía en que no existe incidencia entre dichas variables de estudio.

En la tabla 30 se muestra el cumplimiento de las hipótesis planteadas verificando el nivel de significancia el cual es de 0.000 en cada una de las variables por lo cual se solicita hacer la corrección de Lilliefors.

Tabla 30.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

		RATIO_GG201 8	PRODUCTIVIDAD_2018	RATIO_GG_201 7	PRODUCTIVIDAD_2017
N		62	62	62	62
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1618,748	179512,185	2850,105	236845,295
	Desviación estándar	2837,1835	187882,2496	8911,5471	321692,5783
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,293	,244	,392	,293
	Positivo	,293	,244	,392	,293
	Negativo	-,285	-,185	-,375	-,236
Estadístico de prueba		,293	,244	,392	,293
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Realizando la comprobación de Lilliefors comprobaremos si la significancia no tiene una variación nueva y verificar si dichas hipótesis efectivamente se rechazan o se aceptan, para lo cual en la tabla 31 se realiza la prueba de t en donde se verifica que solo la variable de gestión cambian su valor de p pero este sigue siendo inferior a 0.05 por lo cual efectivamente se rechaza la hipótesis nula planteada en la investigación y en el análisis estadístico. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna, la cual consiste en que las variables no se comportan de forma normal y existe incidencia entre estas dos variables.

Tabla 31.

Prueba de Levene de igualdad de varianzas.

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Gasto de Gestión 2018	Se asumen varianzas iguales	2,219	,142	-,682	60	,498	-515,9142	756,4044	-2028,9484	997,1200
	No se asumen varianzas iguales			-,797	59,967	,428	-515,9142	647,1292	-1810,3798	778,5514
PRODUCTIVIDA D_2018	Se asumen varianzas iguales	16,158	,000	-3,375	60	,001	-155562,9963	46099,3146	-247775,3549	-63350,6378
	No se asumen varianzas iguales			-4,436	45,468	,000	-155562,9963	35066,6450	-226170,7973	-84955,1954
Gasto de Gestión 2017	Se asumen varianzas iguales	7,194	,009	-1,419	60	,161	-3329,3245	2345,9984	-8022,0199	1363,3709
	No se asumen varianzas iguales			-1,912	39,957	,063	-3329,3245	1740,8329	-6847,7973	189,1484
PRODUCTIVIDA D_2017	Se asumen varianzas iguales	18,018	,000	-2,944	60	,005	-236912,8999	80480,5749	-397898,0186	-75927,7812
	No se asumen varianzas iguales			-3,907	43,357	,000	-236912,8999	60637,5227	-359171,0065	-114654,7932

4.2.1 La correlación de las variables

La correlación de las variables se muestra en la siguiente tabla mediante la correlación de Pearson. En el cual se detalla si existe correlación debido a que es mayor a 0 pero esta correlación es débil debido al nivel de significancia que es menor a 0,05. Así mismo existe otras correlaciones no paramétricas.

Tabla 32.

Correlaciones de variables.

	RATIO_GG2018	PRODUCTIVIDAD_2018	RATIO_GG2017	PRODUCTIVIDAD_2017
Correlación de Pearson	1	,623**	,745**	,459**
Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
N	62	62	62	62
Correlación de Pearson	,623**	1	,459**	,545**
Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
N	62	62	62	62
Correlación de Pearson	,745**	,459**	1	,536**
Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
N	62	62	62	62
Correlación de Pearson	,459**	,545**	,536**	1
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
N	62	62	62	62

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

Con las correlaciones no paramétricas nos muestra una información parecida a la correlación primera por lo tal podemos decir que si existe una incidencia entra las variables de estudio, pero dicha incidencia el débil.

Tabla 33.

Correlaciones Kendall.

		RATIO_GG2 018	PRODUCTIVIDA D_2018	RATIO_GG 2017	PRODUCTIVIDA D_2017
Gasto de Gestión 2018	Coefficiente de correlación	1,000	,335**	,567**	,352**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62
PRODUCTIVID AD_2018	Coefficiente de correlación	,335**	1,000	,384**	,647**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62
Gasto de Gestión 2017	Coefficiente de correlación	,567**	,384**	1,000	,353**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62
PRODUCTIVID AD_2017	Coefficiente de correlación	,352**	,647**	,353**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62

Tabla 34.

Rho de Spearman.

Gasto de Gestión 2018	Coefficiente de correlación	1,000	,462**	,751**	,483**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62
PRODUCTIVIDAD_2018	Coefficiente de correlación	,462**	1,000	,514**	,784**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62
Gasto de Gestión 2017	Coefficiente de correlación	,751**	,514**	1,000	,479**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62
PRODUCTIVIDAD_2017	Coefficiente de correlación	,483**	,784**	,479**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62

4.3 Análisis de resultados sobre las encuestas.

a) ¿Qué edad tiene usted?

La edad de la población que se encuesta se encuentra entre los 19 años y 62 años, cabe indicar que las personas jóvenes son las que se encuentran más activas en los distintos sectores. En esta encuesta que se realizó, el más alto porcentaje se encuentra en las personas de 23 y 24 años, ambas alcanzando un 11% dentro de la figura. Habría que decir también que las personas de 25 años y 27 años de edad tienen un 9%, indicando que la mano de obra joven es la predominante en el mercado ecuatoriano, dado que, las personas que sobrepasan los 50 años solo muestran un porcentaje minúsculo que están activos.

Tabla 35.

Resultados sobre la edad de la población

¿Qué edad tiene usted?									
19	1	24	6	29	2	38	4	51	1
20	3	25	5	31	1	40	1	54	1
21	1	26	1	34	1	41	1	56	3
22	3	27	5	35	2	45	1	57	1
23	6	28	3	36	1	50	1	62	1

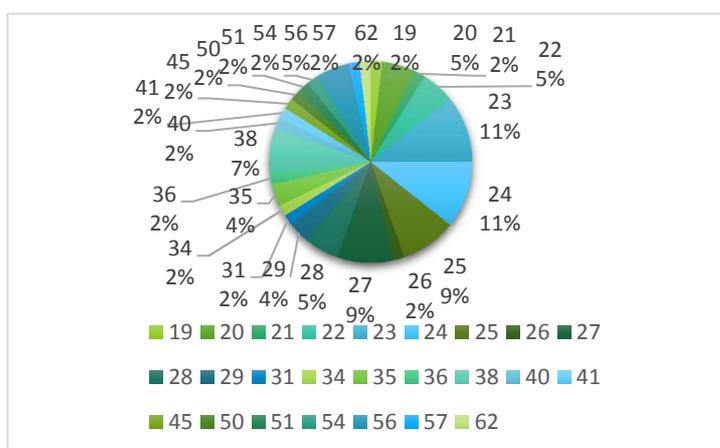


Figura 10. Promedio sobre la edad de la muestra.

b) ¿Cuál es su género?

Según la encuesta que se realizó a las diferentes pymes, en la actualidad existe un alto porcentaje de mano de obra femenina, ocupando así un 64%, mientras tanto, la mano de obra masculina ocupa solo un 36%. En vista que la mano de obra masculina baja considerablemente en las pymes, según los representantes de las pymes afirmaron que se debe al ingreso de extranjeros en esas plazas de trabajo.

Tabla 36.

Resultados del género de la población.

¿Cuál es su género?	
Hombre	20
Mujer	36

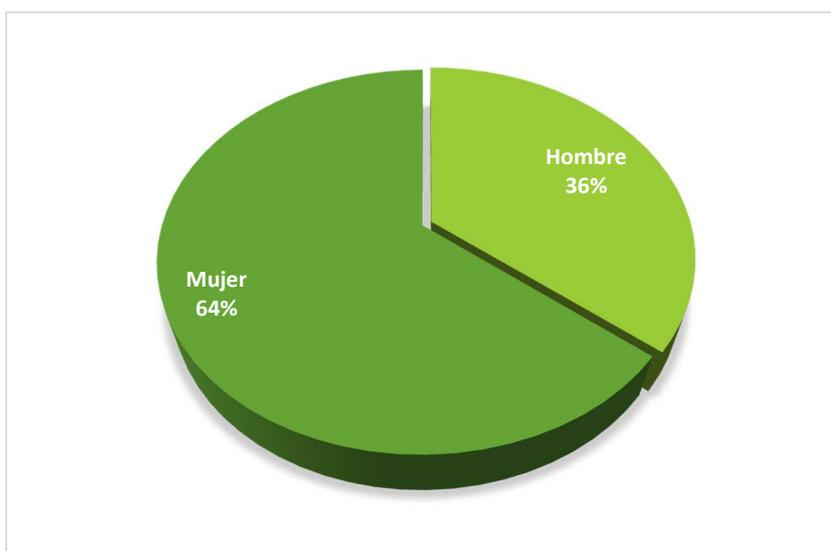


Figura 11. Resultados del género de la población.

c) ¿Cuál es el nombre de la empresa para la que usted labora?

Se realizaron las entrevistas y participaron colaboradores de empresas privadas y públicas, siendo estas un número muy pequeño, solo dos, en un total de cincuenta y seis empresas.

Tabla 37.

Nombre de empresas para la que laboran los encuestados.

Interagua
Emsermin S.A
Pichanas Restaurant
Langosansa S.A
Meisterblue
Telconet
Dipaso
Proalmex
Asesoría Integral Emasesor S.A
Moncayo Producciones
Yanbal

- d) ¿La entidad para la cual usted labora es pequeña o mediana empresa?

La población que se encuestó cuenta con un total de cincuenta y seis personas, el 34% de ellas que equivale a 19 personas, afirmaron que pertenecen a las pequeñas empresas, así mismo se debe agregar que el 66% de las personas las mismas que equivalen a 37 personas, aseguraron que pertenecen a las medianas empresas. Cabe mencionar que las medianas empresas han tenido un incremento en el mercado ecuatoriano.

Tabla 38.

Número de pequeñas y medianas.

¿La entidad para la que usted labora es Pequeña o Mediana empresa?

Pequeña Empresa	19
Mediana Empresa	37

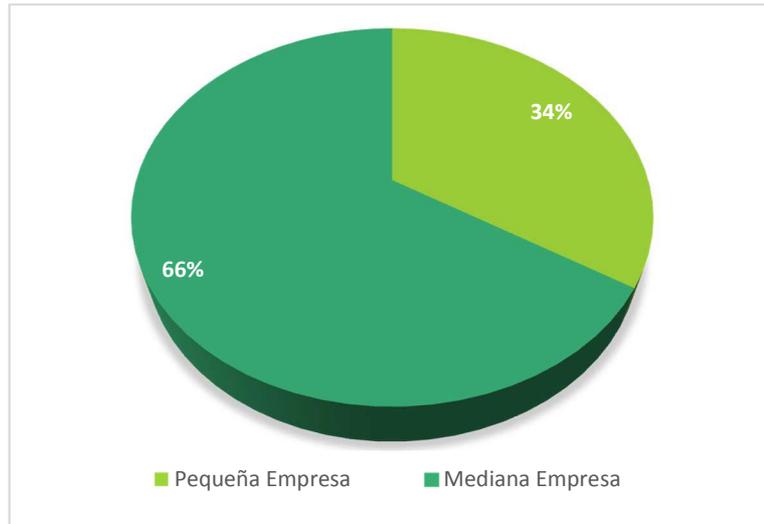


Figura 12. Porcentaje de las pequeñas y medianas empresas.

e) La empresa para la cual usted trabaja ¿A que sector pertenece?

En las encuestas se puede observar que existe un alto porcentaje en el sector de servicios obteniendo un 41% en los resultados, cabe destacar también que el sector de comercio es el segundo con mayor puntaje, alcanzando un 27% en la tabla, posterior a esto siguen los diversos sectores, el cual ocupa un tercer puesto, dado que cuenta con el 16%, así mismo, sigue el sector agrícola, quien tiene acogida en la Provincia Del Oro, mas sin embargo, en la provincia de Guayas también se cuenta con empresas agrícolas, las cuales tienen una participación del 9%. De manera semejante siguen los sectores inmobiliarios y manufactureros, ambos cuentan con una baja participación indicando así, el 2% y 5% respectivamente.

Tabla 39.

Número de empresa en sus respectivos sectores

La empresa para la cual trabaja, ¿A qué sector pertenece?	
Sector Agrícola	5
Sector Comercio	15
Sector Inmobiliario	1
Sector Manufacturero	3
Sector Servicios	23
Otros Sectores	9

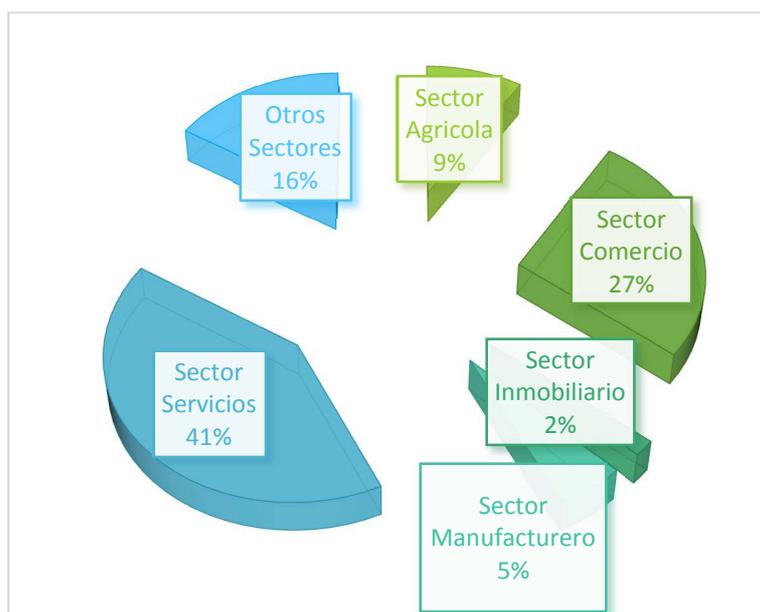


Figura 13. Porcentaje de sectores empresariales.

f) ¿En que área desempeña su trabajo?

Los resultados de la encuesta arroja que el área que mayormente contrata personal, es el administrativo, ocupa el 29% de la tabla, seguido de una área tan importante dentro de las pequeñas y medianas empresas, como lo es la contable, que tiene un 20%, esto se da debido a que todas las organizaciones dependen y necesitan de esta área. Adicional el puesto que ocupan los vendedores es el tercero con un 9%, cabe destacar que aunque es un área que se mueve muy poco, pero es igual de importante ocupa un 7% el departamento de Recursos Humanos.

En el area de cobranzas, marketing y de proyectos, siendo estas igual de importantes estan ubicadas respectivamente con un 5% cada una de ellas. Adicionalmente estan otras areas como lo es la artesanal donde se obtuvo como reultado un 4% y le siguen por debajo otras areas como; Asistente comercial, enseñanza y legal.

Tabla 40.

Número de Trabajadores según su área.

¿En qué área desempeña su trabajo?			
Área Administrativo	16	Asistente comercial	1
Área Legal	2	Logística	3
Cocina	1	Artesanal	2
Contador	11	Marketing	3
Recursos Humanos	4	Área de proyectos	3
Cobranzas	3	Estética - Salud	1
Enseñanza	1	Vendedor	5

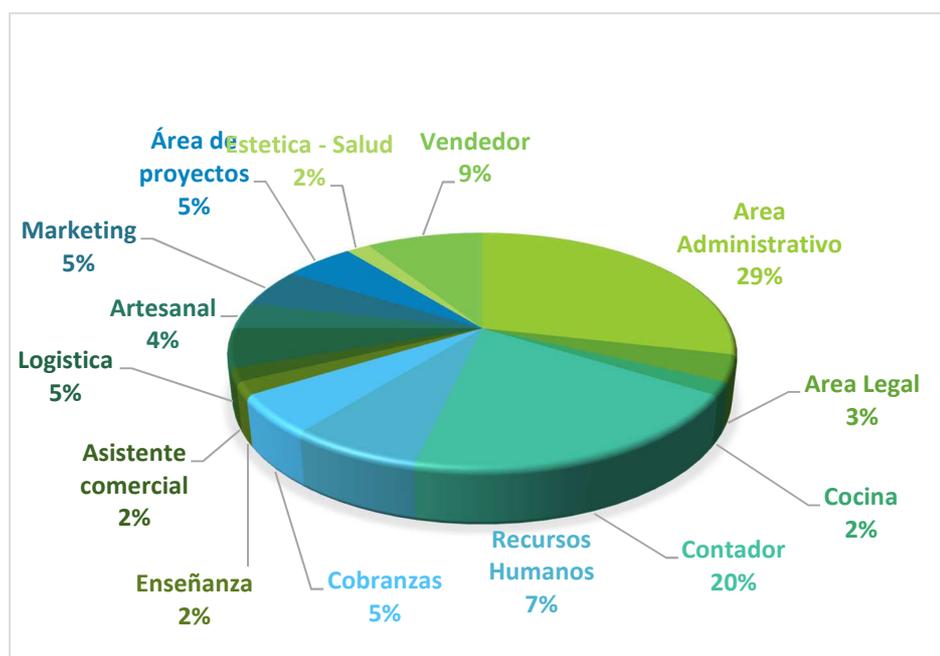


Figura 14. Porcentaje del número de empleados según el departamento.

g) ¿Hace cuánto tiempo labora en la empresa?

En la encuesta que se realizó, se pudo identificar que existe aun personas que tienen laborando mas de 20 años en la misma empresa, claro que se debe aclarar que es un porcentaje muy pequeño, tan solo el 2%, pero uno de los factores para que esto se pueda dar, es precisamente el que estamos estudiando en esta investigacion, y es precisamente el numero altamente capacitados para ciertos puestos, los cuales no se puede despedir facilmente por que resulta indispensable, es una de las razones por la cual una persona puede mantenerse tanto tiempo en el mismo puesto de trabajo.

En segunda instancia podemos observar que el mayor porcentaje, siendo este un 18% lo llevan las personas cuyo tiempo de trabajo es de aproximadamente 2 años, le sigue las personas que tienen 1 año laborando en la misma empresa con 16%, asi mismo, mencionamos que el tercer año de trabajo ocupa un 14%, adicionalmente según la encuesta que se realizó, afirmaron que solo un 12% de colaboradores se mantienen fijos dentro de los primeros 5 años de trabajo, en este caso, de una Pyme.

Resumiendo se afirma que al cabo del año 6, 8, 10 y 12 solo termina un 2% en dichas empresas y en otras inclusive según los puestos y funciones que desempeñan pueden alcanzar los 15 años un 7%.

Tabla 41.

Tiempo de trabajado de los encuestados en las Pymes.

¿Hace cuánto labora para la empresa?			
Tiempo	Personas	Tiempo	Personas
3 meses	4	6 años	1
6 meses	5	7 años	3
9 meses	1	8 años	1
1 año	9	10 años	1
2 años	10	12 años	1
3 años	8	15 años	4
5 años	7	23 años	1

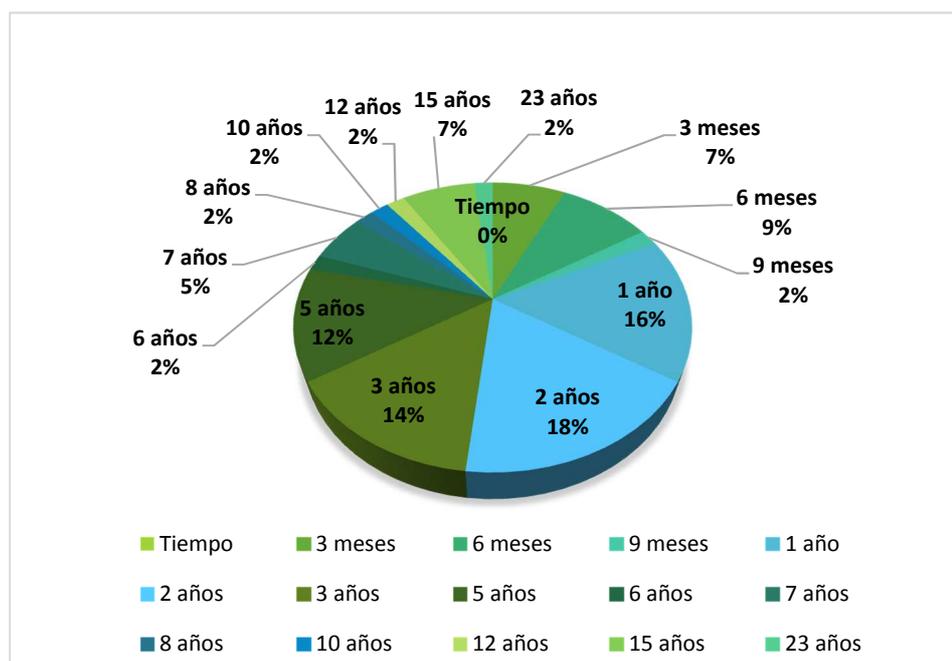


Figura 15. Porcentaje del tiempo que las personas han laborado en las pymes.

h) La empresa para la que usted labora, ¿Brinda capacitaciones a su personal?

Se puede conocer mas de cerca la realidad las de las empresas en la actualidad, según las personas que fueron encuestadas, aseguran que el 75% de las entidades donde

laboran, si brindan capacitaciones a su personal y a su vez invierten en Talento Humano, con el fin que esten preparados para cualquier tipo de eventualidad o cambios que constantemente suceden en los mercados de los distintos sectores, pero en particular existe un 25% de las empresas que no brindan capacitaciones a su personal y mucho menos invierten en Talento Humano.

Tabla 42.

Resultados acerca de las pymes si realizan o no capacitaciones.

La empresa para la que usted labora, ¿Brinda capacitaciones a su personal?	
Si	42
No	14

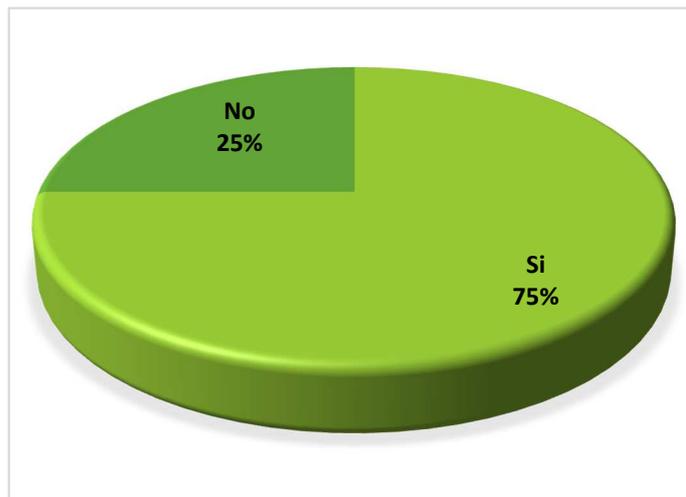


Figura 16. Porcentaje de afirmaciones y negaciones sobre las implementación capacitaciones en la pymes.

i) ¿Usted ha recibido capacitaciones por parte de su empresa?

El 75% de los encuestados señalaron que si ha recibido capacitaciones dentro de la empresa, mientras que, el 25% indicaron que no han recibido capacitaciones por parte de la entidad donde laboran.

Tabla 43.

Respuestas por parte de los trabajadores afirmando o negando si han recibido capacitaciones por parte de la empresa.

¿Usted ha recibido capacitaciones por parte de su empresa?	
Si	42
No	14

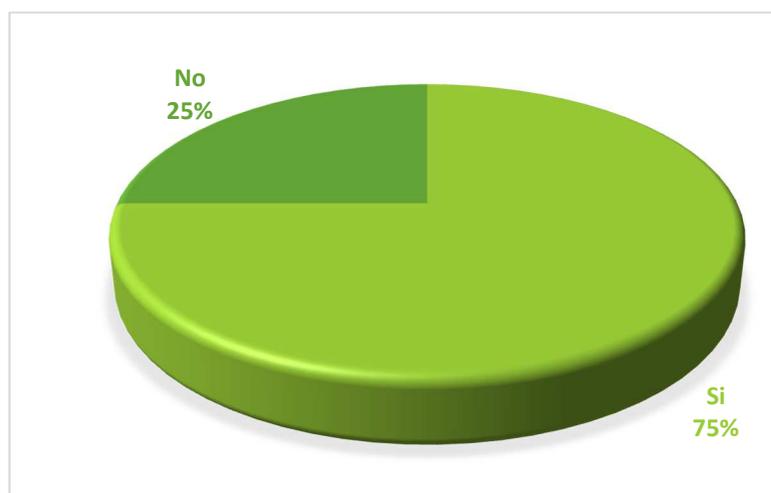


Figura 17. Respuestas por parte de los trabajadores afirmando o negando si han recibido capacitaciones por parte de la empresa.

- j) Si su respuesta es positiva, indique cada que tiempo recibe capacitaciones.

Los encuestados afirmaron que las Pymes donde laboran, les brindan capacitaciones al personal, los que aseguraron que cada tres meses reciben capacitaciones fueron un 37%, lo cual es el porcentaje mas alto, dejando claro que en la actualidad las empresas capacitan periodicamente a sus trabajadores con el fin de buscar una mayor productividad en ellos, mientras que el 29% asegura que solo le brindad capacitaciones dos veces al año, es decir, cada 6 meses. Por ultimo 19 trabajadores los cuáles representan un 34% indicaron que ellos reciben capacitaciones o inversion en Talento Humano, una vez al año.

Se desea subrayar que las empresas prefieren capacitar a su personal ya sea cada tres meses o una vez al año, depende el punto de vista y la necesidad de las empresas.

Tabla 44.

El número de capacitaciones que reciben anualmente en las pymes.

Si su respuesta es positiva, indique cada que tiempo recibe capacitaciones

3 meses	21
6 meses	16
1 año	19



Figura 18. Porcentaje de capacitaciones anuales.

- k) Si su respuesta es negativa, indique si usted ha buscado capacitarse independientemente

Los resultados de esta pregunta son alarmantes, por que muestra el desinterés de los trabajadores para consigo mismo, al no tener el apoyo de la empresa para la cual laboran el 43% de los empleados muestra poco interés o casi nada a la hora de capacitarse, por tal razón, existen empresas que prefieren no capacitar o invertir a su vez en Talento Humano. Por el contrario existen trabajadores que, a pesar de que las empresas los

capacitan, ellos mismos buscan capacitarse o seguirse preparando por cuenta propia, es un porcentaje alto, un 57%.

Tabla 45.

El número de personas que se ha capacitado independientemente.

Si su respuesta es negativa, indique si usted ha buscado capacitarse independientemente	
Si	32
No	24

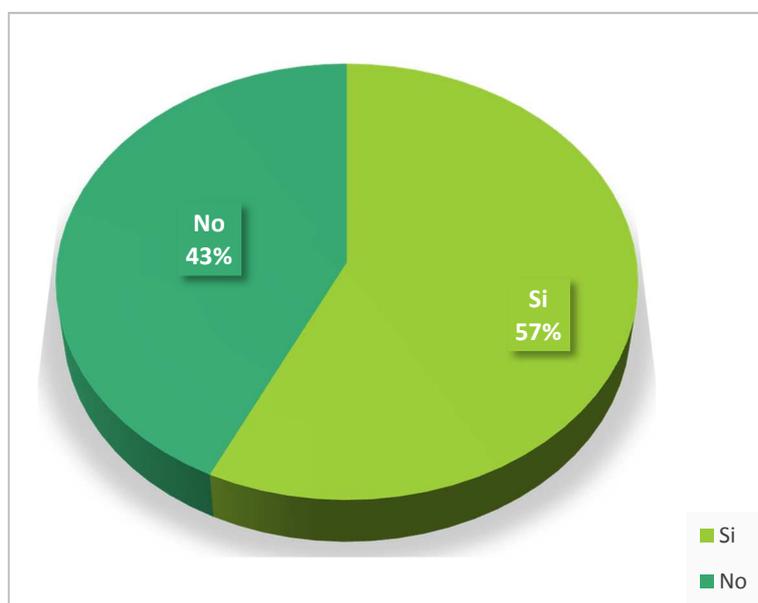


Figura 19. Porcentaje de personas que han buscado o no capacitarse por si solos.

- l) ¿Cree usted que se encuentra capacitado para realizar las funciones que desempeña en su área dentro de la empresa?

El 82% del personal de las empresas encuestadas se considera capacitado para desarrollar sus funciones en la empresa que trabaja, mientras que el 18% no esta capacitado para su trabajo, este porcentaje del cual no se considera capacitado, seguramente se debe a la falta de inversion e talento humano o a la no capacitacion por parte de la empresa y por parte del mismo trabajador.

Tabla 46.

Número de personas que se encuentran capacitados.

¿Cree usted que se encuentra capacitado para realizar las funciones que desempeña en su área dentro de la empresa?

Si	46
No	10

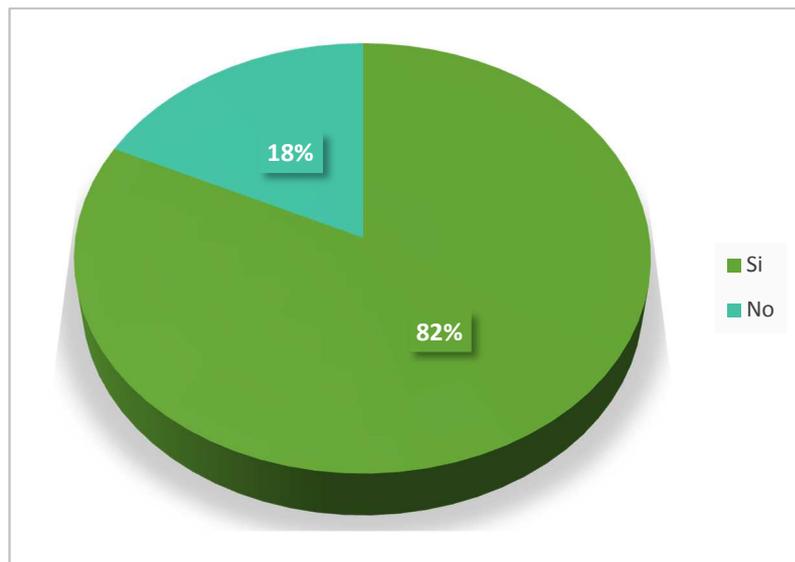


Figura 20. Porcentaje de trabajadores que se encuentran capacitados

m) En su opinión ¿Cree usted que las PYMES necesitan cursos, charlas o capacitaciones para desarrollar mejor su trabajo?

La mayoría de las personas a las cuales se le realizó la encuesta estuvo de acuerdo en un 98% que las Pymes necesitan mayor capacitación e inversión en Talento Humano para tener un mejor desarrollo en los diversos mercados, mientras que un 2% opinó que no era necesario ni las capacitaciones mucho menos la inversión en Talento Humano.

Tabla 47.

Número de personas que están de acuerdo y en desacuerdo sobre mejoras para mejorar su desempeño.

En su opinión ¿Cree usted que las PYMES necesitan cursos, charlas o capacitaciones para desarrollar mejor su trabajo?	
Si	55
No	1

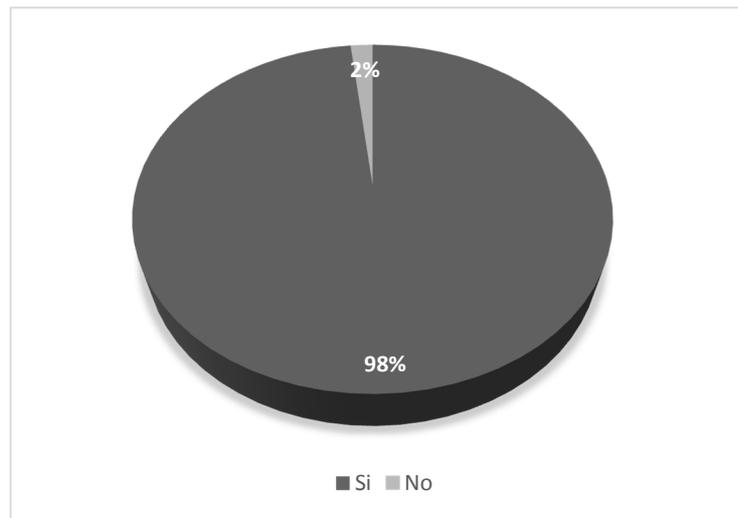


Figura 21. Porcentaje de personas que afirman que las pymes necesitan charlas, capacitaciones.

- n) Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la empresa para la cual usted labora, se encuentra interesada en invertir Talento Humano?

El 75% de las personas que participaron en esta encuesta señalaron y afirmaron que las empresas para las cuales ellos labora, si se encuentran interesadas en invertir en Talento Humano, pero, por otra parte también se obtuvo como respuesta de un 25% de la población, donde indican que las Pymes donde ellos trabajan, simplemente no están interesadas en invertir en Talento Humano.

Tabla 48.

Respuestas sobre cuantas pymes están interesadas en invertir en Talento Humano.

Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la empresa para la cual usted labora, se encuentra interesada en invertir Talento Humano?	
Si	42
No	14

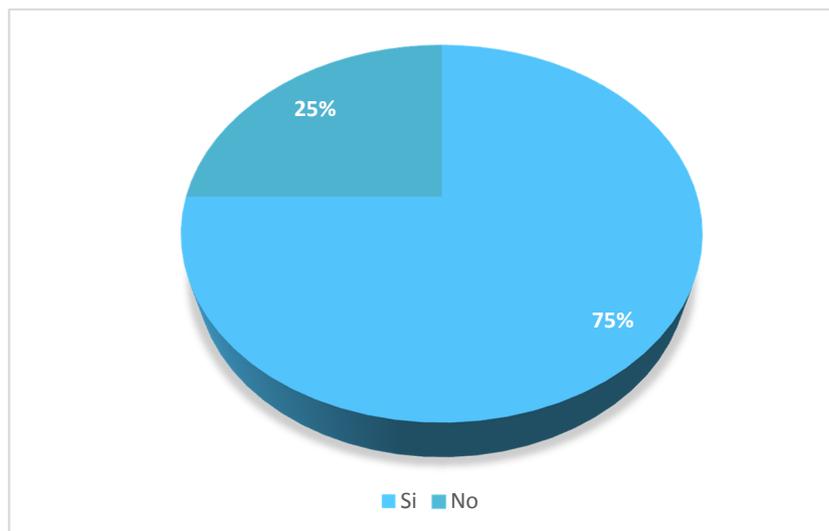


Figura 22. Porcentaje de pymes que están dispuestas a invertir en Talento Humano.

- o) En la actualidad muchas empresas están liquidando a su personal antiguo y contratando extranjeros por el bajo costo de la mano de obra, ¿Cree usted que esto sucede dentro de la empresa para la cual usted labora?

En la actualidad no solo el país sufre una crisis y también el incremento de la población, dado que, en los últimos años Ecuador ha sufrido una ola de inmigración, precisamente de venezolanos, es así que en el presente se ve perjudicada la mano de obra ecuatoriana, puesto que, los extranjeros están ofreciendo sus horas de trabajo a un costo muy bajo, es por esta razón que el 12% de nuestra población señala que; en las empresas para las que colaboran, han visto como realmente

despiden a personal ecuatoriano para contratar a venezolanos a bajo costo e incrementar las ganancias.

El 88% afirma que todavia no resultan afectados por tanta inmigracion, pero si temen que en algun momomento, comiencen a despedilos.

Tabla 49.

Número de personas que consideran si esta correcto o no la contratación de personal extranjero.

En la actualidad muchas empresas están liquidando a su personal antiguo y contratando extranjeros por el bajo costo de la mano de obra, ¿Cree usted que esto sucede dentro de la empresa para la cual usted labora?	
Si	7
No	49

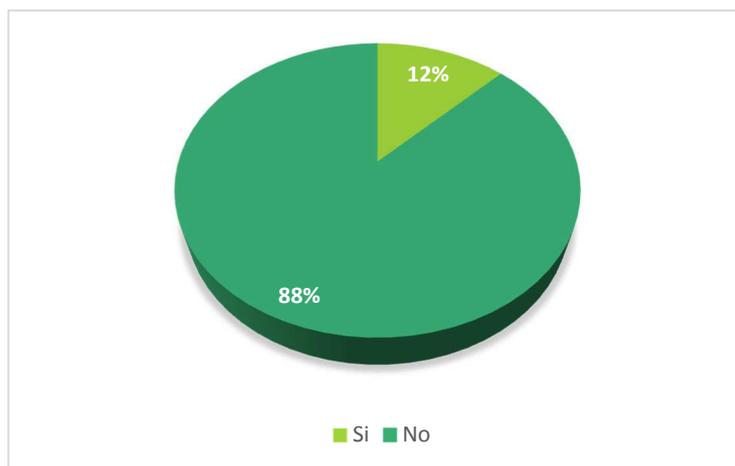


Figura 23. Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo y que tampoco están de acuerdo con la contratación de personal extranjero.

p) ¿Cree usted que es necesario la inversión en Talento Humano?

El Talento Humano tanto para las personas en general como para los mismos trabajadores es indispensable, por esta razon es que el 95% de los encuestados aseguran e indican que se es necesaria la inversion, mientras que un grupo minusculo que esta representado por un 5% sostienen que no es necesario.

Tabla 50.

Respuesta de parte de los trabajadores si creen que es necesario la inversión en Talento Humano.

¿Cree usted que es necesario la inversión en Talento Humano?	
Si	53
No	3

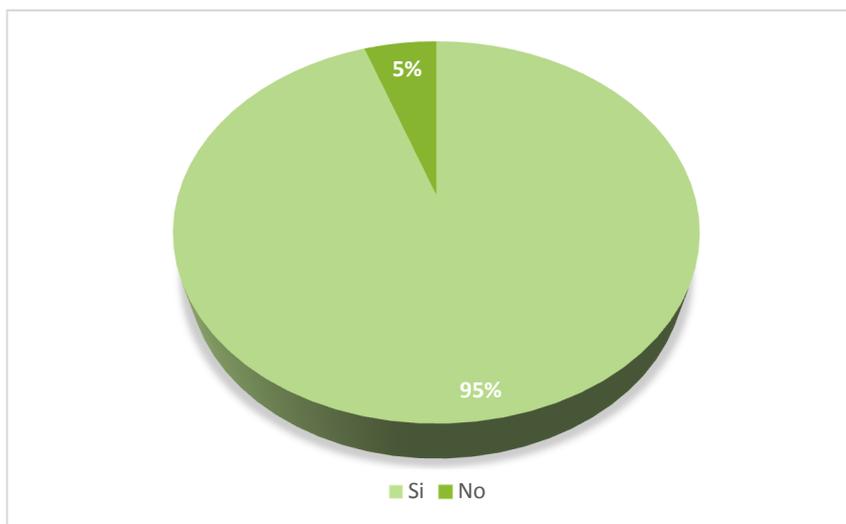


Figura 24. Porcentaje de las opiniones acerca de la inversión en Talento Humano.

q) ¿Usted considera importante que la empresa brinde Capacitaciones periódicas a su personal?

El 98% de las personas consideran que las Pymes deben realizar capacitaciones periodicas para que puedan tener un mejor desarrollo y sean mas productivas, mientras que solo un 2% opinó que no era necesario.

Tabla 51.

Respuestas de los trabajadores al respecto sobre la importancia que las pymes brinden capacitaciones a su personal.

¿Usted considera importante que la empresa brinde Capacitaciones periódicas a su personal?	
Si	55
No	1



Figura 25. Porcentaje de opiniones de los trabajadores al respecto sobre la importancia que las pymes brinden capacitaciones a su personal.

- r) ¿Si la empresa brinda las capacitaciones, usted cree que obtendrá buenos resultados y todos sus colaboradores asistirían con predisposición a cada una de ellas?

La opinion de expertos y de representantes de medianas y grandes empresas han opinado al respecto y em muchas ocasiones mencionan que su éxito se debe a la preparacion de sus colaboradores, por esta razon y por resultados las personas que fueron encuestadas opinan de igual manera, es por esto que el 98% esta de acuerdo, mientras que tan solo el 2% opina lo contrario, es decir, no cree que las inversiones en Talento Humano y en capacitaciones beneficia a las Pymes.

Tabla 52.

Respuestas sobre las capacitaciones y sus buenos resultados y disposición de los colaboradores.

¿Si la empresa brinda las capacitaciones, usted cree que obtendrá buenos resultados y todos sus colaboradores asistirían con predisposición a cada una de ellas?	
Si	55
No	1

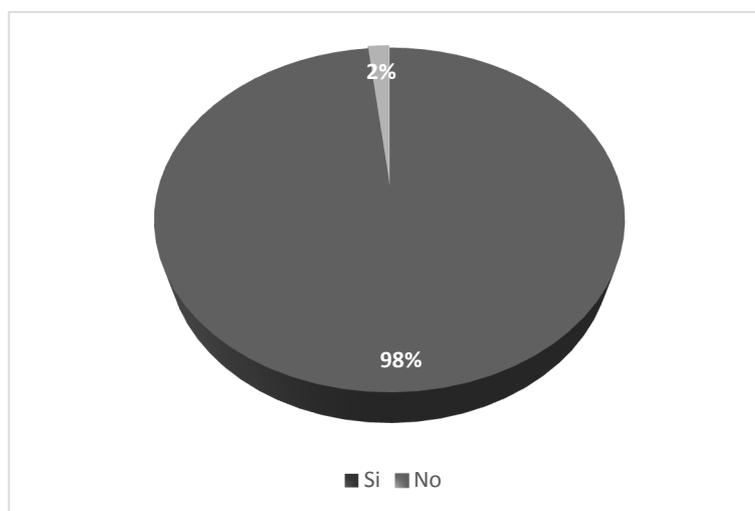


Figura 26. Porcentaje de trabajadores que muestran su opinion acerca de las capacitaciones y resultados.

- s) ¿Cree usted que la inversión en el talento humano ayudara a mejorar el ambiente de trabajo y aportaría con nuevas ideas y estrategias para la empresa?

Lo que siempre resulte beneficioso para las pymes va a ser bueno, en este caso el Talento Humano le va bien a dichas empresas, dado que no solo se trata de capacitaciones, sino tambien, de tiempos de recreacion dentro de la misma empresa, para conocerse mas con sus compañeros y a su vez tener tiempo de entretenimiento y relajacion para que puedan estar en un mejor ambiente, por estas diversas razones el 96% de las personas estan de acuerdo que la inversion en Talento Humano ayudara considerablemente, mientras que tan solo el 4% dice lo contrario.

Tabla 53.

Respuestas de colaboradores si creen que la inversión en Talento Humano, les ayudara a tener mejor ambiente de trabajo y estrategias para la empresa.

¿Cree usted que la inversión en el talento humano ayudara a mejorar el ambiente de trabajo y aportaría con nuevas ideas y estrategias para la empresa?

Si	54
No	2



Figura 27. Porcentaje de las personas que están de acuerdo o no, que la inversión en Talento Humano mejora el ambiente de trabajo y estrategias para la empresa.

- t) ¿Cree usted que la empresa debería invertir en tecnología para las maquinarias, equipos y software?

El 95% de las personas que participaron de la encuesta indicaron que debido a los beneficios que obtienen los mismos trabajadores con la implementación de tecnología en las maquinarias, procesos y otras áreas más de la empresa, están de acuerdo. Por otro lado solo el 5% está en desacuerdo con esta propuesta.

Tabla 54.

Respuestas acerca de si las pymes deben invertir en tecnología.

¿Cree usted que la empresa debería invertir en tecnología para las maquinarias, equipos y software?	
Si	53
No	3

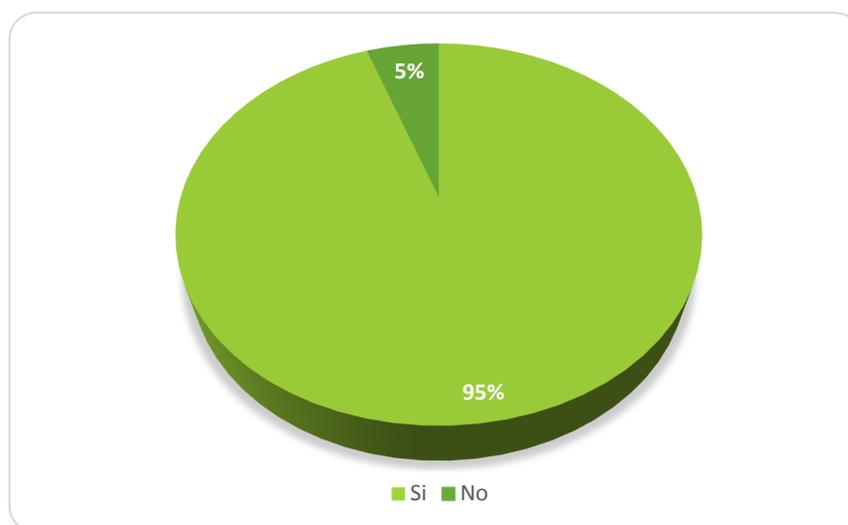


Figura 28. Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que la pyme invierta en tecnología.

- u) Por favor en el cuadro de Observaciones indicar ¿cuál es el departamento que necesita mayor capacitación y tecnología dentro de la empresa?

Tabla 55.

Lista de empresas donde colaboran las personas que fueron encuestadas.

Departamentos
Contabilidad
Ventas
Bodega
Gestión de Procesos
Recursos Humanos
Marketing
Ventas

v) ¿En qué provincia esta ubicada la empresa donde labora?

Tabla 56.

Lista de las provincias donde se realizaron las encuestas.

¿En qué provincia está ubicada la empresa donde labora?	
El Oro	3
Los ríos	1
Azuay (Cuenca)	2
Guayas	50

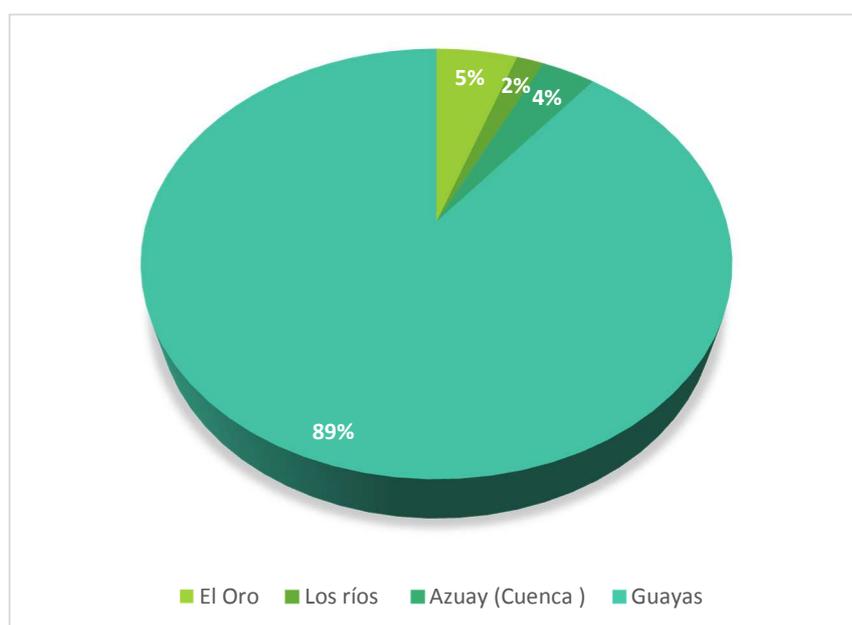


Figura 29. Porcentaje de pymes que aportan por ciudad.

4.4 Analisis de los resultados de la encuesta

4.4.1 Entrevista Grupo Álvarez

La entrevista se realizó el día 16 de Agosto del año 2019, al Ing. Miguel Álvarez, representante legal de la compañía "Grupo Álvarez", la misma que se dedica a la distribución de productos de consumo masivo en el Ecuador, siendo así, esta empresa pertenece al sector comercial como lo mencionó su representante legal. Brevemente se realizó una pequeña reseña acerca de la empresa y sus inicios, en la cual se pudo conocer que dicha organización tuvo sus inicios en la provincia de Cañar, así mismo.

La fundación de la empresa la realizó el papá del Ing Álvarez, dicha persona trabajo en la Banca ecuatoriana alrededor de 25 años, con su vasta experiencia y conocedor del mercado y el comercio en general, decidió emprender y experimentar en este nuevo negocio para él, teniendo en sus inicios las relaciones comerciales con la empresa Jabonería nacional.

Su experiencia de tanto años en la banca y la relación que mantuvo con empresarios a nivel nacional, fue un plus que le ayudó a conocer e identificar bien el mercado en el que ofertaba sus productos, esto lo llevo a reconocer que el mercado donde se desenvolvía específicamente el Austro, no era de muchas expectativas, puesto que, estas razones obligaron a trasladar su negocio a la ciudad de Guayaquil en vista que era un mercado grande y se encontraba en capacidad de crecimiento.

En relación con el traslado de sus actividades a la provincia del Guayas, tuvo claro desde siempre lo que deseaba y es así como llego con el propósito de ser grande y reconocido en el mercado, por tal razón deciden implementar su estrategia llamada distribución de cobertura, lo que consistía específicamente en la distribución de sus productos a los pequeños negocios, o mejor dicho a las microempresas o emprendedores como se los conoce actualmente, los mismos que por razones específicas, no pueden negociar directamente con las empresas grandes, quizá por el mínimo de cantidades por compra, lo cual muchas veces el emprendedor no cuenta con los recursos económicos para la compra, debido a esto, los pequeños negocios compran a los distribuidores, en este caso, a Grupo Álvarez.

El proyecto y el objetivo de esta empresa eran claros, el mismo era abarcar todos los índices de distribución, y así poder llegar a los clientes mayoristas, ponderados y micro mercados, aun así, el 80% del giro del negocio está dedicado a una distribución cobertura que dentro de la organización la denominan T a T lo que significa tienda a tienda, el cual el Ing. Álvarez considera que es un pilar fundamental en el negocio.

Siendo los pequeños negocios el mercado meta de Grupo Álvarez, considera que la estrategia que manejan le ha dado éxito, por qué consiste también en poder ofrecer sus productos a los pequeños comerciantes,

emprendedores o micro empresas a un precio muy bajo y totalmente accesible, los cuales van a poder ganar todas las partes involucradas, sin poner restricciones como las grandes empresas o multinacionales, dado que estas empresas antes mencionadas, requieren de un mínimo de monto económico en sus pedidos y Grupo Álvarez en cambio se adapta al mercado y sin problema le ofrece a estos comerciantes e incluso tenderos, sus mínimos que van desde los \$15.00 (Quince dólares de los Estados Unidos) para arriba.

Adicionalmente menciona la inversión que realiza en mano de obra es considerable, dado que su empresa trabaja con multi marcas, las mismas que según el giro del negocio obligan a tener más vendedores y personal de logística. Para ilustrar mejor el Ing Álvarez comento que necesita alrededor de 7 personas para cubrir cada sector, utilizando así, 4 vendedores y 3 personas de logística.

El representante de esta compañía indicó que pertenece al tamaño de mediana empresa, la misma que factura aproximadamente 2 millones de dólares americanos, también utiliza un promedio de 30 trabajadores; en la nómina están registrados a choferes, vendedores y personal administrativo. Ahora bien, respecto a la inversión en Talento Humano manifestó que el realiza una mínima inversión, puesto que son en momentos de recreación del personal o eventos corporativos que realizan, y al ser preguntado sobre las capacitaciones, manifestó que el no invierte en capacitación porque sus proveedores como antes lo mencionados que son las grandes empresas, ellos son quienes se encargan de capacitar al personal ya sea mensualmente o cada vez que lanzan promociones de productos, estas charlas son dirigidas específicamente a los vendedores y choferes. Por esta razón es que la empresa del Grupo Álvarez realiza solo una mínima inversión en los gastos de gestión.

Hay que mencionar que el representante legal mantiene la idea que es necesario siempre invertir en Capital Humano para que esté preparado su personal y poder enfrentar los cambios del mercado ecuatoriano, para concluir afirmó que si sus proveedores dejan de brindar capacitaciones, la empresa

comenzara asumir el gasto de gestión, puesto que considera que al tener el personal prepara es lo que ha provocado mantenerse en el mercado.

4.4.2 Entrevista Moncayo Producciones S.A

La entrevista se realizó el día 17 de Agosto del año 2019 al Ing. Jorge Samaniego, quien es representante legal de la compañía Moncayo Producciones S.A, dicha empresa tiene aproximadamente 15 años en el sector comercial del país, considerando por el monto de ventas y el número de empleados con el que cuenta, que aproximadamente es de 1 millón y medio de dólares americanos y 25 trabajadores respectivamente, pertenece a las medianas empresas.

Esta empresa se dedica a la importación y distribución de discos compactos en blanco grabables, siendo distribuidores a nivel nacional, sin embargo el representante legal indicó que van a empezar a recortar el personal debido a que el giro del negocio ya no es el mismo, y que existen nuevos productos que reemplazan a su producto principal, de esta manera se han visto afectados directamente.

En sus comienzos mencionó el Ing. Samaniego que no tenían que buscar a sus clientes, dado a que el giro de negocio y escases de producto los clientes siempre los buscaban, pero en los tres últimos periodos han tenido que hacer un trabajo de campo más exhausto, debido a la tecnología como avanza, sin embargo, la mano de obra o capital humano muchas veces le resulta un poco costoso, por esta razón también están contratando personal extranjero y liquidando al personal anterior.

De otra manera al ser importadores y distribuidores, siempre han buscado ganar mercado, brindando un producto de excelente calidad y buen precio, pudiendo sus clientes también realizar ventas al por mayor, aseguró el gerente que la empresa lo que busca siempre, es rotar rápidamente las inversiones que realiza.

Adicionalmente a pesar que la empresa está registrada en la Cámara de Comercio, y dicha entidad brinda capacitaciones y la mayoría de veces las que ofrecen son gratuitas, más sin embargo, la empresa no aprovecha estos convenios, tanto por descuido del representante como el poco interés por parte de los trabajadores.

4.4.3 Entrevista Langosansa S.A

La entrevista se realizó el día 17 de Agosto del año 2019, al Gerente General Sr. Jorge Saavedra, esta empresa está constituida aproximadamente hace 10 años, la misma que se dedica a comercializar camarones tanto en el mercado local como internacional, esta empresa se la considera mediana empresa por que cuenta con más de 40 trabajadores y facturación anual de más de 2 millones de dólares americanos.

El representante de la compañía indica que las pymes son el motor de la economía del país, por esta razón es que buscan siempre apoyo del gobierno central y están en constante conversaciones, además que están siempre alertas a los cambios que existen, no solo en el mercado local sino en el exterior también, puesto que si ellos exportan, tienen que competir con empresas extranjeras, por esta razón es que esta empresa tiene inversión en Talento Humano o como en Ecuador se la conoce, Gasto de Gestión.

En los inicios de la empresa, no comenzó con la venta de camarones, sino más bien tenía otro giro del negocio, pero según los cambios que han existido en el mercado, han tenido que acoplarse según las necesidades.

Cabe señalar que esta empresa ha necesitado inversión y no han tenido problema con la banca, debido al buen manejo que lleva la empresa, por eso cada vez que necesitan algún crédito la banca lo brinda si problemas, por lo general cuando la banca se niega a brindar crédito, es a empresas o personas que no están bien constituidas, pero en esta empresa se manejan con personal preparado en cada departamento, más sin embargo, en la actualidad la empresa no necesita de crédito, se trabaja con capital propio de la empresa, o a menos dentro de los 6 meses próximos, no se muestra interesada la empresa en adquirir algún tipo de préstamo.

En la actualidad existe un sinnúmero de pymes, de las cuales, un alto porcentaje ha cerrado sus actividades y otras tantas permanecen en el mercado, pero sin aspiraciones o proyectos a largo tiempo.

En la empresa por lo general siempre se brindan capacitaciones, el personal siempre debe estar capacitados, se cuenta con varios departamentos y todos son importantes y por lo general deben estar conectados en todo momento, por eso se realizan capacitaciones dentro de la

empresa, para que todos estén presentes, así mismo invertimos en Talento Humano en general, para un buen ambiente de trabajo, es más, se aplica los momentos de relajación que sugieren otros estudios para que sean más productivos los colaboradores, es así, como se ha mantenido la empresa y prueba de ello son los ingresos, somos una empresa muy productiva y generadora.

En la empresa se da prioridad a la mano de obra nacional, es raro la mano de obra extranjera, por lo general si se contrata personal de otro lado, es para trabajo de campo, específicamente por ciclos cortos.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Una vez que se finalizó la investigación en torno a la Incidencia en la inversión del Talento Humano sobre la productividad de las pequeñas y medianas empresas de la Regios Costa y agotado los recursos de investigación sobre los puntos más importantes, se puede concluir lo siguiente:

- 1) En la fase de la revisión literaria, distintos autores mencionan y hacen énfasis de la importancia de las Pymes en la economía de los países, de tal manera también se evidenció la importancia que tiene el Talento Humano en estas empresas, dado que es un pilar fundamental en el desarrollo y funcionamiento de las mismas.
- 2) Con la revisión de las definiciones y conceptos acerca de Las Pymes, Talento Humano, Capital Humano, Capital Estructural se puede llegar a concluir de manera general que, existe el compromiso de las pequeñas y medianas empresas para contribuir al desarrollo sustentable económico y empresarial, considerando la colaboración y los intereses de los empleados y los representantes de estas empresas.
- 3) Se realizó también una investigación descriptiva a través de encuestas, se puedo conocer el nivel de aceptación o rechazo por parte de los representantes legales y trabajadores de las pymes entorno a la inversión en

Talento Humano. También se logró el que los entrevistados y encuestados expongan las necesidades de las Pymes.

- 4) Según el estudio que se realizó, permite concluir que las pequeñas y medianas empresas pueden ser más productivas, lo que permite contribuir con el desarrollo sustentable económico y empresarial, dado que los involucrados no solo son representantes de las Pymes, sino también trabajadores, clientes o sociedad en general.
- 5) El estudio que se realizó indica que si existe incidencia entre las variables, en resumen estadístico que arrojó el programa SPSS, muestra una significancia pequeña, pero con las entrevistas y encuestas que se realizó a los representantes legales de las pequeñas y medianas empresas y a sus empleados respectivamente, se demuestra y se concluye que si existe correlación entre las variables.
- 6) La realidad que el Ecuador vive en la actualidad es crítica, por esa razón, después de haber hecho el estudio de campo, se concluye también que muchos representantes de las pequeñas empresas se muestran reacios a realizar cambios y a implementar las inversiones en Talento Humano, mientras que el sistema propuesto tiene mayor acogida en las medianas empresas, y se sienten comprometidos a realizar la implementación de inversiones en el departamento antes mencionado.

5.2 RECOMENDACIONES

Según las conclusiones y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se recomienda lo siguiente:

- 1) A través de programas de capacitaciones, manejo empresarial, talento humano, comprometer a las pequeñas y medianas empresas a implementar las inversiones en el departamento de Talento Humano, lo cual permita desarrollar y evidenciar el compromiso de la empresa con sus trabajadores, clientes y sociedad en general.
- 2) Considerando que las pequeñas y medianas empresas deben estar en constante actualización, se recomienda a los directivos de dichas empresas estar en constantes capacitaciones y aprendizajes y actualizando conocimientos sobre Talento Humano e invirtiendo en aquello, dado que así, podrán garantizar una gestión sostenible en el tiempo, con las exigencias que se evidencian en el futuro empresarial.
- 3) Se debe considerar las opiniones de los clientes y la percepción que tienen sobre las Pymes que representan, pues se evidenció que, perciben una mínima preocupación por parte de las empresas a elevar el prestigio y la imagen de la empresa y a responder a ciertos problemas de tipo social y más bien notan el interés único de generar utilidad económica, sin realizar inversiones ya sea a corto o largo plazo.
- 4) Las pequeñas y medianas empresas deben hacer notar el cambio dado en la manera de verlas, e iniciar un cambio de adentro hacia afuera, lo cual solo se puede lograr a través de la efectiva gestión del Talento Humano, la aplicación de mejoras hacia los empleados e innovaciones para sus clientes.
- 5) Las pymes deben autoevaluarse para lograr identificar las falencias en cualquiera de sus procesos y poder revertir los errores y buscar la productividad de la misma, así mismo lograr una correcta implementación de prácticas responsables.
- 6) Los representantes de las pequeñas y medianas empresas muchas veces dejan de invertir en el Talento Humano por miedo a que los trabajadores renuncien, por lo tanto, se recomienda, que dichas organizaciones planteen la inversión en Talento Humano a sus colaboradores, pero también cuiden su

inversión, de tal manera que los colaboradores que se acojan a estos programas estén dispuestos a ingresar pero a su vez firmar un contrato de mutuo acuerdo, por un tiempo determinado, caso contrario, al incumplir con el contrato, el trabajador se compromete a pagar al porcentaje pactado con el gerente.

Las conclusiones extraídas de este estudio deben considerarse tomando en cuenta ciertas limitaciones.

En primer lugar, los resultados a los que se ha llegado solo pueden ser considerados validos dentro del campo de las pequeñas y medianas empresas y las que se encuentren dentro de Guayaquil y/o ciudades cercanas. Las comparaciones con investigaciones de otro tipo centradas en empresas grandes, deben hacerse con precaución.

Además, es preciso considerar que este tipo de empresas y su estrategia de desarrollo y crecimiento está altamente condicionada por la preparación profesional, la actitud y los valores de los dueños y gerentes de las PYMES, así los resultados pueden diferir significativamente de una con otra.

6 REFERENCIAS

(s.f.).

Adecco. (2018). Ecuador es el menos competitivo en la región para atraer talento humano. *GESTIONES DIGITAL*, 2.

Allison, A. (2018). *Los problemas para el financiamiento para las Micro, Pequeñas y Medianas empresas MIPYMEs en el Sector*. Guayaquil: Repositorio UCSG.

Almaha Belamaric, R. (2012). *Organizaciones en Aprendizaje y Gestión del Conocimiento*. Cuba.

Arribasplata, A. (2018). *Los problemas para el financiamiento para las Micro, Pequeñas y Medianas empresas MIPYMEs en el Sector*. Guayaquil: Repositorio UCSG.

Arribasplata, A. (2018). *Los problemas para el financiamiento para las Micro, Pequeñas y Medianas empresas MIPYMEs en el Sector manufactura y producción de calzado en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Repositorio Universidad Santiago de Guayaquil.

Benjumea, Villa, & Valencia. (30 de Mayo de 2016). *Revista CEA*. Obtenido de Revista CEA: https://www.academia.edu/38520618/Beneficios_e_impactos_del_teletrabajo_en_el_talento_humano._Resultados_desde_una_revisi%C3%B3n_de_literatura

Bermeo Rodríguez, K. K. (2018). *Factores determinantes de la competitividad de las pymes de*. Guayaquil: Repositorio Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

Blundell, R., Dearden, L., & Meghir, C. (2005). Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy. *Fiscal Studies*, 11(12), 90-110.

Boothby, D., Dufour, A., & Tang, J. (2010). Technology adoption, training and productivity performance. *Science Direct*, 39(5), 650-661.

Borras, F. (2015). *La gestión de los intangibles: propuestas para la medición de su eficiencia en las*. Cuba: Economía y Desarrollo.

Bueno, E., Salmador, M., & Merino, C. (2008). Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones. *Estudios de Economía Aplicada*, 26(2), 43-63.

Calderón, K. D. (2008). El capital intelectual en la competitividad de las empresas exportadoras del estado de Oaxaca. *Juárez: Instituto Tecnológico de Oaxaca*.

Castillo, I., Castillo, J., & Gutiérrez, N. (2018). *Talento humano y práctica educativa*. Mexico: Cigeth 2018.

COPCI. (2016). DEL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, Y DE LA DEMOCRATIZACION DE LA PRODUCCION. En A. Nacional, *CODIGO ORGANICO DE LA PRODUCCION, COMERCIO E INVERSIONES* (pág. 23). Quito: LEXIS FINDER.

- Cordova, D. (2018). *Aplicación de Responsabilidad Social Corporativa en el marco del desarrollo empresarial de las PYMES en el mercado ecuatoriano*. Guayaquil: Repositorio Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- EKOS. (2016). Pymes en el Ecuador: No paran de evolucionar. *EKOS*.
- El Telegrafo. (26 de 02 de 2018). Pymes visualizan con optimismo el 2018. *El Telegrafo*, pág. 7.
- Eleazar Villegas, M. A., & Salazar, B. C. (2016). *La medición del Capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero de empresas en el sector industrial en Mexico*. Ciudad de Mexico: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Mexico.
- Fracica, N. (1988). *Modelo de simulación de Muestreo*. Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Garces Elizabeth, G. E., & Orly, A. (2016). *LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN EL CAMBIO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI: REFLEXIONES PARA LA PRÁCTICA*. Cuba: UYS.
- Giraldo, A. M. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*.
- Gómez Morales, W. R. (2017). *LA IMPORTANCIA DE LAS PYMES EN LA ECONOMÍA ECUATORIANA*. Guayaquil: Repositorio Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Gonzales, L. (2016). *Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California*. Baja California: Estudios fronterizos, vol. 18, núm. 35, 2017.
- Hanke, J. E., & Wicherm, D. W. (2006). Capítulo 1. Introducción a los pronósticos - Capítulo 3. Exploración de patrones de datos. En J. E. Hanke, & D. W. Wicherm, *Pronósticos en los negocios* (Octava ed., págs. 1-12, 78-81). México: Pearson Prentice Hall.
- Hernández, R. (27 de 06 de 2012). *SlideShare*. Obtenido de SlideShare: <https://es.slideshare.net/Spaceeeboy/diseo-de-investigacion-transversal-y-longitudinal>
- Hernández, R. A. (2001). *Elementos de competitividad sistémica de las pequeñas y medianas empresas (PYME) del Istmo Centroamericano*. Ciudad de Mexico: Estudios y perspectiva.
- INEC. (2016). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-de-las-empresas/>
- INEC. (22 de 08 de 2019). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de Directorio de Empresas: https://produccion.ecuadorencifras.gob.ec/geoqlik/proxy/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=empresas_test.qvw&host=QVS%40virtualqv&anonymous=true
- J. Arias, H. C. (2007). Los escenarios de la gestión del conocimiento y el capital intelectual en los procesos de investigación. En H. C. J. Arias, *Signo y Pensamiento* (págs. 62-83). Mexico.
- Jany, E. (1994). *Investigación Integral de Mercados*. Bogotá: McGrill-Hill.

- Kaplan, R. (1996). *Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard*. Cambridge: Hopwood, and M, Shields.
- Lev, & Sougiannis, P. (2017). *La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en empresas del sector industrial en México*. Mexico: Contaduría y Administración.
- Llano, C. (1997). *Dilemas éticos de la empresa contemporánea*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Lopez, A. (2017). *Las Pymes también invierten en Educación Financiera*. Madrid: El Recetario Financiero.
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(8), 69-74.
- Lourdes, G. (2016). *Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California*. Baja California: Estudios fronterizos, vol. 18, núm. 35, 2017.
- Mahoney, J. T. (1995). The management of resources and the resource of management. *Journal of Business Research*, 33, 91-101.
- Mejía, A., & Bravo, M. (2008). Alineación de los programas de capacitación con los procesos de innovación en pymes del sector confecciones del Valle del Cauca. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 37-53.
- Mohrenweiser, J., & Zwick, T. (2011). The Structure of Wages and Investment in General Training. *The Journal Law and Economics*, 10-30.
- Monkey, S. (23 de 08 de 2019). *Survey Monkey*. Obtenido de Survey Monkey: https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/?cmpid=&cvosrc=&keyword=&matchtype=b&network=g&mobile=0&searchntwk=1&creative=270077068729&adposition=1t1&campaign=60_Shared_Google_WW_Spanish_DynamicSearch_Propecting&cvo_campaign=60_Shared_Google_WW
- Montano, J. (2019). Investigación Transversal: Características y Metodología. *Lifeder.com*, 1-5.
- Morales, D. (2011). *Morales, D. C. (2012). Diseño de un modelo de gestión administrativo financiero*. Quito: Repositorio Universidad Politecnica de Quito.
- N, F. (1988). *Modelo de simulación en Muestreo*. Bogota: Repositorio Universidad de la Sabana.
- Naciones, C. A. (2018). CLASIFICACION DE LAS PYMES, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA. *Camara de Comercio de Quito*, 1 y 2.
- Norton, K. y. (1996). *Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard*. Cambridge: Hopwood, and M, Shields.
- Ormeño, C. H. (2011). Una aproximación empírica al Capital Humano Municipal en Chile. *Revista Chilena de Administración pública*(17), 109-136.

- Padilla, R., & Juárez, M. (2006). Efecto de la Capacitación en la competitividad de la industria manufacturera. *CEPAL Naciones Unidas*, 15-30.
- Pardo, Chamba, & Armas. (2017). Valoración del capital intelectual y su impacto en la rentabilidad financiera en empresas del sector industrial del Ecuador. *Publicando*.
- Pastor, G. B. (2012). *Organizaciones en Aprendizaje y Gestión del Conocimiento*. Cuba.
- Rodríguez Gómez, D., & Valdeoriola Roquet, J. (2012). *Metodología de la Investigación*.
- Rodríguez, J. (2010). *CENGAGE LEARNING*. Mexico: Cengage Learning editores .
- Salas, M. (2004). «Rendimientos privados de las inversiones en educación superior a partir de ecuaciones de ingresos. *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 169(2), 87-111.
- Sanchez, V. (2019). Capítulo 9: Diseño de estudios transversales. *Access Medicina*, 1.
- seguros, S. C. (2018). *Busqueda de compañías* . Guayaquil: Estado ecuatoriano.
- Stumpo, F. C. (2010). *Políticas de apoyo a las Pymes en America Latina* . Santiago d Chile: CEPAL.
- Super Intendencia de Compañías, V. y. (2016). *Superintendencia de compañías, valores y seguros*. Obtenido de Superintendencia de compañías, valores y seguros: <https://www.supercias.gob.ec/portalscv/>
- Tamayo. (2013). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. Mexico.
- Vargas, E. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.E. NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO*. Huancayo: Repositorio de la Unidad de posgrado de la Facultad de Educación.
- Velasco Jáuregi, M. (2014). *Manual de Capacitación Jurídico-Fiscal para la pequeñas y medianas empresas que desean realizar el proceso de incubación en una incubadora de negocios en aguas calientes*. Aguascalientes: ACBSP .
- Vieira, E. (28 de Septiembre de 2017). El 42% de las compañías registradas en el país son Pymes. *El 42% de las compañías registradas en el país son Pymes*.
- Villareal, R. (2003). *La empresa competitiva sustentable en la era del capital intelectual: IFA (Inteligente en la organización, Flexible en la producción y Ágil en la comercialización)*. Mexico: McGraw Hill, México.
- Villegas, E., Hernández, M. A., & Salazar, B. C. (2016). La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en empresas del sector industrial en México. 184 - 206.
- Villegas, H., & Salazar. (2017). La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en empresas del sector industrial en México. En M. H. Eleazar Villegas, *Contaduría y Administración* (págs. 184-206). Mexico: Contaduría y Administración Volume 62, Issue 1.
- Xavier Basantes. (30 de 07 de 2016). Las pymes asimilan el golpe económico. *El Comercio*.

Zwick, T. (2005). The Impact of Training Intensity on Establishment Productivity. *Industrial Relations*, 10(15), 15-27.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Samaniego Moncayo, Jesús David con C.C: # (092643649-4) autor/a del trabajo de titulación: **INCIDENCIA EN LA INVERSION DEL TALENTO HUMANO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DURANTE EL PERIODO 2017 – 2018 EN LA REGION COSTA**, previo a la obtención del título de **Ingeniero Comercial** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro 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.- Autorizo 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, 10 de Septiembre de 2019

f. _____

Nombre: Samaniego Moncayo, Jesús David

C.C: 092643649-4



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	INCIDENCIA EN LA INVERSIÓN DEL TALENTO HUMANO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DURANTE EL PERIODO 2017 – 2018 EN LA REGION COSTA.		
AUTOR(ES)	Jesús David Samaniego Moncayo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing, Yanina Shegía Bajaña Villagómez Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TITULO OBTENIDO:	Ingeniero Comercial		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	10 de Septiembre de 2019	No. DE PÁGINAS:	(# de páginas)
ÁREAS TEMÁTICAS:	Talento Humano, PYMES, Productividad		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Pymes, Inversiones, Talento Humano, Productividad, Beneficios, crecimiento.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La investigación tiene como objetivo analizar la información, datos y resultados de la incidencia en la inversión del Talento Humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas de la Región Costa. Se comenzó por el marco teórico, por los temas centrales como; incidencia de la inversión en Talento Humano y adicionalmente, las Pymes. En este caso, el estudio de investigación cuenta con principales definiciones acerca de las Pymes, sus ventajas y desventajas, normas, leyes, beneficios etc. Así mismo, se definió el capital humano, también el capital estructural, sus características, las normas y leyes también. Por otra parte, en relación con el trabajo, se consideró el alcance y la importancia que implica la aplicación de la incidencia antes mencionada. En un estudio descriptivo, se recolecta los datos de acuerdo a las inversiones en Talento Humano y la productividad que tienen las Pymes. Por otro lado, este estudio tiene un alcance correlacional ya que, miden el grado de relación y contraste de medias entre dos variables, es decir, cuantifican relaciones. La inversión del Talento Humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial de la Región Costa, tiene una incidencia positiva en el mercado ecuatoriano, puesto que, va ayudar a las empresas a tener un mejor desempeño y a ser más productiva, considerando que el Talento Humano, abarca distintos puntos dentro de la empresa, desde las capacitaciones, como también recreaciones del personal para un mejor ambiente de trabajo, lo cual, de manera considerable en un mediano plazo se podrá observar un Crecimiento empresarial.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4+593 90833738	E-mail: davidsamaniego_94@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Traverso Holguín, Paola		
	Teléfono: +593 -99-940-6190		
	E-mail: paola.traverso@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):	