



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN LA MANÁ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE TITULACIÓN

**“ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD Y CAPACITACIÓN DE LAS
MICROEMPRESAS COMERCIALES DEL CANTÓN LA MANÁ”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciadas en
Administración de Empresas

AUTORAS:

Ayala Jacho Marbella Meibilyn

Ballesteros Alvarado Guadalupe Yanira

TUTOR:

Ing. Navarrete Fonseca Mario Fernando, Mg.

**LA MANÁ - ECUADOR
AGOSTO-2022**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras Ayala Jacho Marbella Meibilyn, Ballesteros Alvarado Guadalupe Yanira, declaramos ser autoras del presente proyecto de investigación: “ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD Y CAPACITACIÓN DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES DEL CANTÓN LA MANÁ”, siendo el Ing. Navarrete Fonseca Mario Fernando, Mg. Tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.



Ayala Jacho Marbella Meibilyn
C.I: 0504332842



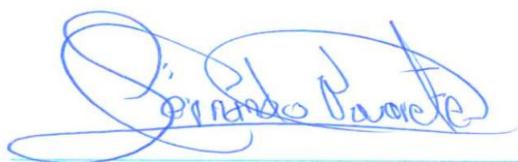
Ballesteros Alvarado Guadalupe Yanira
C.I: 0504338906

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD Y CAPACITACIÓN DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES DEL CANTÓN LA MANÁ”, de Ayala Jacho Marbella Meibilyn y Ballesteros Alvarado Guadalupe Yanira de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad Académica de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

La Maná, Agosto del 2022



Ing. Navarrete Fonseca Mario Fernando, Mg.
C.I: 1804354890
TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas por cuanto las postulantes Ayala Jacho Marbella Meibilyn y Ballesteros Alvarado Guadalupe Yanira, con el título de Proyecto de Investigación: “ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD Y CAPACITACIÓN DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES DEL CANTÓN LA MANÁ”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del proyecto.

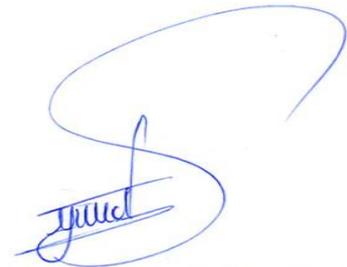
Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

La Maná, agosto del 2022

Para constancia firman:



Mg. Sc. Bassante Jiménez Segundo Adolfo
C.I. 050129843-4
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Dr. Martínez Ortiz Fabián Xavier
C.I. 160050885-5
LECTOR 2 (MIEMBRO)



MBA. Cabrera Toscano Eduardo Fabricio
C.I. 1712317195
LECTOR 3 (SECRETARIO)

AGRADECIMIENTO

Nuestro más sincero agradecimiento al Ing. Navarrete Fonseca Mario Fernando, Mg. nuestro docente tutor, por habernos guiado, compartiendo conocimiento y por su excelente orientación en la realización de nuestra investigación.

Nuestro reconocimiento y gratitud a la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná, por abrirnos las puertas de la Institución, para podernos formar como profesionales, a los docentes que nos impartieron conocimientos de vital importancia para nuestro desempeño en el campo profesional.

**Marbella
Guadalupe**

DEDICATORIA

Este presente trabajo investigativo dedico primeramente a Dios, por darnos vida y fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos deseados. A mi madre Miriam Jacho por su amor, trabajo y sacrificio durante todos estos años para poder llegar hasta donde estoy, a todas esas personas que me abrieron las puertas brindándome sus conocimientos para que el trabajo de investigación se lleve a cabo con éxito.

Marbella

Esta tesis está dedicada a Dios quien nunca me ha abandonado. A mis padres Roque Ballesteros y María Alvarado quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades. A mis hermanos y en especial a mis hermanas Carmen y Denisse, por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, y a mi compañero de vida Sandro Esquivel por estar conmigo en todo momento.

Guadalupe

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TÍTULO: “ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD Y CAPACITACIÓN DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES DEL CANTÓN LA MANÁ”

Autoras:

Ayala Jacho Marbella Meibilyn

Ballesteros Alvarado Guadalupe Yanira

RESUMEN

Las microempresas cumplen un papel importante en la economía del Ecuador ya que son una de las principales fuentes de generación de empleo aportando al desarrollo de nuestro país. La problemática surgió debido a que existe un bajo nivel académico de los propietarios sobre ciertos aspectos que permitan generar mayor competitividad dentro su negocio. La investigación tuvo como objetivo analizar la competitividad y la capacitación de las microempresas comerciales del Cantón La Maná. Con la finalidad de cumplir con nuestro proyecto se utilizó la investigación bibliográfica y de campo, entre los métodos que se emplearon fueron el método teórico: histórico lógico, el deductivo y el analítico sintético, también el empírico: cuantitativo, valoración por expertos, la técnica para recolectar la información fue la encuesta mediante un instrumento que fue dirigido, tanto a los propietarios como a los trabajadores. Se tomó como base el universo poblacional de 2.706, microempresas comerciales y 1688 colaboradores del sector urbano, aplicando el muestreo estratificado se obtuvo como resultado una muestra de 148 propietario y 143 colaboradores, donde fueron encuestados mediante un cuestionario que fue debidamente validado por expertos y comprobado su fiabilidad. Los hallazgos más relevantes indicaron que existe una mayor relación en los factores de Estrategias-Habilidades con un 0,895 que se considera como una relación muy alta. Se concluye que es de vital importancia el uso de nuevos materiales que mejoren el desarrollo de las microempresas.

Palabras claves: competitividad, capacitación, microempresas, procesos, colaboradores.

ABSTRACT

Microenterprises play an important role in the economy of Ecuador as they are one of the main sources of employment generation, contributing to the development of our country. The problem arose because there is a low academic level of the owners on certain aspects that allow them to generate greater competitiveness within their business. The objective of the research was: to analyze the competitiveness and training of the commercial microenterprises of Canton La Maná. To achieve our project, we used bibliographic and field research, among the methods used were the theoretical method: historical-logical, deductive and synthetic analytical, also the empirical: quantitative, expert assessment, the technique for collecting information was the survey through an instrument that was directed to both owners and workers. A population of 2,706 commercial microenterprises and 1,688 collaborators in the urban sector was taken as a base, applying stratified sampling was obtained as a result a sample of 148 owners and 143 collaborators, where they were polled utilizing a questionnaire that was duly validated by experts and its reliability was checked. The most relevant findings indicated that there is a greater relationship in the factors of Strategies-Skills with 0.895 which is considered a very high relationship. In conclusion, the use of new materials that improve the development of microenterprises is of vital importance.

Keywords: competitiveness, training, microenterprises, processes, collaborators.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICA.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	2
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	3
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	4
5. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
5.1. Formulación del problema.....	7
6. OBJETIVOS.....	8
6.1. Objetivo General.....	8
6.2. Objetivos Específicos.....	8
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS.....	9
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA.....	10
8.1. Origen y evolución de la competitividad y la capacitación	10
8.2. ¿Qué es la competitividad?	12
8.2.1. Competitividad en las microempresas.....	12
8.2.2. Competitividad empresarial.....	13
8.2.3. Competitividad en el ámbito empresarial.....	13
8.2.4. Factores determinantes de la competitividad.....	13

8.2.4.1. Infraestructura.....	13
8.2.4.2. Macroeconomía.....	14
8.2.4.3. Mercado.....	15
8.2.4.4. Tecnología.....	15
8.2.4.5. Capacitación.....	16
8.2.4.6. Desempeño.....	16
8.2.4.7. Estrategia.....	17
8.2.5. Los 3 tipos de competitividad empresarial.....	18
8.3. ¿Qué es capacitación?	19
8.3.1. Capacitación empresarial.....	19
8.3.2. Objetivo de capacitación.....	19
8.3.3. Importancia de capacitación.....	20
8.3.4. Características de la capacitación.....	20
8.3.5. Tipos de capacitación.....	21
8.3.5.1. Capacitación para el trabajo.....	21
8.3.5.2. Capacitación Pre-ingreso.....	21
8.3.5.3. Capacitación por Inducción.....	21
8.3.5.4. Capacitación promocional.....	21
8.3.5.5. Capacitación en el trabajo.....	22
8.3.5.6. Capacitación de adiestramiento.....	22
8.3.5.7. Capacitación específica.....	22
8.3.5.8. Capacitación de desarrollo.....	22
8.3.6. Factores que inciden en la capacitación.....	23
8.3.6.1. Comportamiento.....	23
8.3.6.2. Habilidades.....	23
8.3.6.3. Competencia.....	24
8.3.6.4. Actitudes.....	24
8.3.6.5. Aptitudes.....	25
8.4. Microempresas.....	25
8.4.1. Origen de las microempresas.....	25
8.4.2. Importancia de la microempresas.....	26
8.4.3. Microempresas comerciales.....	26
8.4.4. Características de las microempresas.....	26

8.4.5. Clasificación de las microempresas.....	26
8.4.5.1. Microempresas familiares.....	26
8.4.5.2. Microempresas asociativas.....	27
8.4.5.3. Microempresas unipersonales.....	27
8.4.6. Ventajas de las microempresas.....	27
8.4.7. Desventajas de las microempresas.....	28
9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS.....	28
9.1. Hipótesis de trabajo (Investigación).....	29
10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
10.1. Método teórico (Histórico lógico).....	29
10.2. Método deductivo.....	29
10.1. Analítico sintético.....	30
10.4. Metodo empírico.....	30
10.4.1. Cuantitativo.....	30
10.4.2. Valoración por expertos.....	31
10.5. Tipos de investigación.....	31
10.5.1. Bibliográfica.....	31
10.5.2. De Campo.....	31
10.6. Por medición de variable.....	32
10.6.1. Transversal/No experimental.....	32
10.7. Nivel o alcance.....	32
10.7.1. Descriptiva.....	32
10.7.2. Correlacional.....	32
10.8. Técnicas de la investigación utilizadas.....	33
10.8.1. Encuesta.....	33
10.9. Instrumentos utilizados.....	33
10.9.1. Mapeo.....	33
10.9.1. Cuestionario.....	33
10.11. Diseño de la investigación.....	34
10.12. Población y muestra.....	35
10.12.1. Población.....	35
10.12.2. Muestra.....	35
11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	39

11.1. Tabulación y registro de los datos de las encuestas aplicadas a los propietarios de las microempresas comerciales del Cantón La Maná.....	39
11.2. Tabulación y registro de los datos de las encuestas aplicadas a los colaboradores de las microempresas comerciales del Cantón La Maná.....	39
11.3. Resumen de resultados.....	63
12. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	64
12.1. Planteamiento de la hipótesis.....	64
12.2. Hipótesis del trabajo.....	65
12.3. Nivel de significación.....	65
12.4. Selección del modelo estadístico (supuesto).....	65
12.5. Cálculo del modelo estadístico.....	66
12.6. Relaciones más significativas.....	67
12.7. Análisis y discusión del modelo estadístico.....	68
12.8. Regla de desición.....	69
12.9. Criterios de interpretación del modelo Spearman.....	69
12.10. Desición final.....	69
13. IMPACTOS.....	70
13.1. Técnico.....	70
13.2. Social.....	70
13.3. Económico.....	70
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
14.1. CONCLUSIONES.....	71
14.2. RECOMENDACIONES.....	72
15. PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN.....	73
16. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	74
17. BIBLIOGRAFÍA.....	75
18. ANEXOS.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Beneficiarios directos.....	4
Tabla 2. Beneficiarios indirectos.....	5
Tabla 3. Actividades y sistemas de tareas.....	9
Tabla 4. Alfa de Cronbach propietarios.....	38
Tabla 5. Alfa de Cronbach colaboradores.....	38
Tabla 6. Condiciones de la infraestructura.....	39
Tabla 7. Innovaciones dentro de la empresa.....	40
Tabla 8. Acciones de gobierno de turno.....	41
Tabla 9. Las subidas de la tasa de interés y desempleo.....	42
Tabla 10. Cumple con las necesidades de sus clientes.....	43
Tabla 11. Relaciones entre sus colaboradores y clientes.....	44
Tabla 12. Disposición de equipos tecnológicos.....	45
Tabla 13. Utilización de procesos automatizados.....	46
Tabla 14. Desarrollo de habilidades y destrezas.....	47
Tabla 15. Alternativas planteadas frente a dificultades.....	48
Tabla 16. Comportamiento de los colaboradores dentro de la empresa.....	49
Tabla 17. El rendimiento llevado a cabo en sus funciones.....	50
Tabla 18. Métodos o técnicas de venta empleados por la empresa.....	51
Tabla 19. Mejoras en productos dentro de la empresa.....	52
Tabla 20. Comportamiento dentro de la empresa.....	53
Tabla 21. Valores inculcados.....	54
Tabla 22. Rapidez al realizar las actividades.....	55
Tabla 23. Nivel de conocimientos.....	56
Tabla 24. Nivel de actitud.....	57
Tabla 25. Sentido del humor y amabilidad al atender a los clientes.....	58
Tabla 26. Nivel de autonomía.....	59
Tabla 27. Nivel de conocimientos y destrezas al realizar el trabajo.	60
Tabla 28. Adaptación a los cambios.....	61
Tabla 29. Nivel de predisposición al realizar las actividades.....	62
Tabla 30. Prueba de normalidad.....	65
Tabla 31. Modelo estadístico.....	66
Tabla 32. Correlaciones significativa.....	67

Tabla 33. Coeficiente correlacional.....	67
Tabla 34. Cronograma de las actividades.....	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Condiciones de la infraestructura.....	39
Figura 2. Innovaciones dentro de la empresa.	40
Figura 3. Acciones de gobierno de turno.	41
Figura 4. Las subidas de la tasa de interés y desempleo.....	42
Figura 5. Cumple con las necesidades de sus clientes.....	43
Figura 6. Relaciones entre sus colaboradores y clientes.....	44
Figura 7. Disposición de equipos tecnológicos.....	45
Figura 8. Utilización de procesos automatizados.....	46
Figura 9. Desarrollo de habilidades y destrezas.....	47
Figura 10. Alternativas planteadas frente a dificultades.....	48
Figura 11. Comportamiento de los colaboradores dentro de la empresa.....	49
Figura 12. El rendimiento llevado a cabo en sus funciones	50
Figura 13. Métodos o técnicas de venta empleados por la empresa.....	51
Figura 14. Mejoras en productos dentro de la empresa.....	52
Figura 15. Comportamiento dentro de la empresa.....	53
Figura 16. Valores inculcados.....	54
Figura 17. Rapidez al realizar las actividades.....	55
Figura 18. Nivel de conocimientos.....	56
Figura 19. Nivel de actitud.....	57
Figura 20. Sentido del humor y amabilidad al atender a los clientes.....	58
Figura 21. Nivel de autonomía.....	59
Figura 22. Nivel de conocimientos y destrezas al realizar el trabajo.....	60
Figura 23. Adaptación a los cambios.....	61
Figura 24. Nivel de predisposición al realizar las actividades.....	62

1. INFORMACIÓN GENERAL

“Análisis de la competitividad y capacitación de las microempresas comerciales del Cantón La Maná”

Fecha de inicio:	Abril 2022
Fecha de finalización:	Agosto 2022
Lugar de ejecución:	Cantón La Maná, Provincia de Cotopaxi
Facultad que auspicia:	Facultad de Ciencias Administrativas
Carrera que auspicia:	Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas
Proyecto de investigación vinculado:	El proyecto de investigación que se viene desarrollando se vincula directamente al proyecto macro de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas. Diseño de una propuesta estratégica para mejorar la percepción final del consumidor a través de la motivación del personal en las empresas comerciales del Cantón La Maná.
Equipo de Trabajo:	Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca, Mg. Srta. Marbella Meibilyn Ayala Jacho Srta. Guadalupe Yanira Ballesteros Alvarado
Área de conocimiento	“Educación comercial y administración”
Línea de investigación:	Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social.
Sub líneas de investigación de la Carrera:	Estrategias, administrativas, productividad y emprendimiento.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Las microempresas hoy en día son una de las principales fuentes económicas con las que cuenta el país, ya que permite generar empleo logrando una estabilidad económica en los hogares, y de igual forma contribuyendo al Estado. El presente proyecto de investigación se realizó con el objetivo de analizar la competitividad y capacitación de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, estas independientemente del producto o servicio que ofrezca, debe innovar y tener siempre la predisposición de aceptar nuevos retos, que permitan adaptarse a los nuevos cambios que surgen en su entorno.

Para poder cumplir con el desarrollo de nuestra investigación se realizó un diagnóstico, de las principales variables que son la competitividad y la capacitación del sector de las microempresas comerciales del Cantón La Maná. La competitividad ha tomado mayor relevancia dentro del desarrollo económico y social, debido a que la economía cada vez es más abierta e integral, el mejoramiento de la competitividad es fundamental para lograr mayores niveles de generación de empleos y generar valor agregado, y la capacitación por una parte es un complemento de educación que ofrece al trabajador conocimientos y habilidades necesarios para adaptarla y eventualmente mejorar sus niveles de desempeño dentro de las diferentes áreas de las microempresas comerciales.

Para cumplir con nuestra investigación y lograr los objetivos se acudió a la investigación bibliográfica ya que mediante el uso de fuentes tales como: libros, artículos, sitios web, revista, se pudo realizar la fundamentación teórica científica, es de campo ya que para obtener información de calidad tanto de los propietarios como de los colaboradores se realizó una encuesta a través de un cuestionario. En la investigación se empleó el método teórico: histórico lógico, deductivo, analítico sintético y el método empírico: cuantitativo y la valoración por expertos, además se empleó la investigación descriptiva y correlacional. También se utilizó el muestreo estratificado sobre la población a investigar para saber cuál será nuestro objeto de estudio.

Esta investigación contribuirá fundamentalmente al área microempresarial del Cantón La Maná ya que cuenta con información explícita sobre el grado de competitividad y la presencia de capacitación. Por otro lado, también se verán beneficiados los estudiantes que utilizaran la investigación en un futuro, de igual forma otro de los beneficiarios de este proyecto de investigación son los ocupantes del territorio del Cantón La Maná.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La investigación sobre la competitividad y capacitación en las microempresas comerciales del Cantón La Maná, trata de proponer técnicas que aborden la problemática de la zona, incluyendo el crear innovaciones en procesos y el de fomentar la preparación, que permitan obtener resultados a largo plazo, que busque proponer en el mercado una diferenciación en las microempresa con diversos atributos que hagan que el cliente la vea como única. La capacitación es una necesidad inexorablemente significativa para las personas y los grupos de trabajo.

El estudio produce beneficios que permiten el seguimiento y la evaluación de los sistemas aplicados para el cumplimiento de los objetivos para trabajar en la calidad y la reacción de los clientes internos de forma ideal y eficaz, ayudando a las microempresas a mantener un grado de cumplimiento y equilibrio interior. El impacto de la investigación se evidenciará en el punto de vista social, porque genera información relevante que ayuden a la realización de innovaciones, a la utilización del uso de materiales tecnológicos, y a la implementación de procesos más automatización, que mejoren el desarrollo de las microempresas; además posee un impacto económico porque aporta a la generación de empleo, logrando un efecto monetario a través del desarrollo de las Pymes, la era de las nuevas fuentes de negocios.

Asimismo, cabe destacar la utilidad del estudio, ya que servirá de perspectiva y fuente de datos que permitan que los diferentes beneficiarios tales como los estudiantes pueden utilizar la información de la investigación para cumplir con los estudios de las diferentes cátedras, otro de los beneficiarios son los dueños de las diferentes microempresas comerciales y la población en general, ampliando el horizonte y sacando a la luz cuestiones relativas a la utilización de métodos adecuados para lograr una gran ejecución de técnicas en las microempresas del Cantón de La Maná.

La viabilidad del proyecto está dada por la asesoría docente y la orientación técnica del mismo; la predisposición de los administradores de los microempresas comerciales. Por otro lado, siempre se dispondrá de los recursos tecnológicos, económicos y humanos necesarios para realizar la investigación. También se logró poner en práctica todos los conocimientos adquiridos, para contribuir al desarrollo de las microempresas del Cantón.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

4.1. Beneficiarios directos

El proyecto a desarrollarse tiene dos grupos de beneficiarios, los cuales están divididos de la siguiente manera: beneficiarios directos que vendrían a ser los 2.706 dueños de las microempresas del Cantón La Maná ya que les permitirán resolver los problemas que se presenten día a día, además contribuirá al mejoramiento de las microempresas y también se beneficiarán los 1688 colaboradores del sector microempresarial, porque mediante la capacitación podrán adquirir mayores conocimientos, que generen nuevas habilidades y actitudes que puedan permitir interactuar con el entorno laboral, para cumplir con los trabajos que se les encomiendan, generando una mayor competitividad entre las microempresas comerciales.

Tabla 1. Beneficiarios directos

Descripción	Cantidad
Propietarios	2706
Colaboradores	1688
Total	4394

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Beneficiarios indirectos

Beneficiarios indirectos que vendrían siendo los consumidores, porque les permitiría obtener un mejor servicio, entidades financieras y recaudadoras de impuestos como el Servicios de Rentas Internas (SRI), ya que mediante el crecimiento de las diferentes microempresas el impuesto a pagar incrementará, Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) se beneficiará con los impuestos a cobrar por todos los servicios que ofrecen a las diferentes microempresas tales como: agua, impuesto anual, recolección de desechos entre otros servicios, la Empresa Eléctrica ELEPCO. S.A se beneficia de las diferentes microempresas por los cobros del uso de la energía eléctrica y el Cuerpo de Bomberos del Cantón La Maná ya que cada microempresa debe contar con un permiso y certificado de seguridad que permita posicionarse en el mercado.

Tabla 2. Beneficiarios indirectos

Descripción	Cantidad
Servicios de Rentas Internas (SRI)	1
Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD)	1
Empresa Eléctrica ELEPCO. S.A	1
Cuerpo de Bomberos del Cantón La Maná	1
Total	4

Fuente: Elaboración propia.

5. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con las cifras mostradas por el Instituto Nacional de Estadística [INEC], 2018 en Ecuador existen 899.208 empresas, de las cuales el 91% (816.553) son microempresas, es decir con ventas anuales menores a 100 mil dólares y entre 1 a 9 colaboradores; le sigue el 7% (64.117) son pequeñas empresas, y ventas anuales entre 100.001 a 1'000.000 entre 10 y 49 colaboradores, mientras que el 2% restante está conformado por medianas y grandes empresas, de las cuales el 48,24% pertenece al sector de servicios, el 36,13% al comercio, el 11,10% a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, el 8,31% a industrias manufactureras, el 3,37% a la construcción, el 0,24% a la explotación de minas y canteras.

Actualmente en el Ecuador no se encuentra desarrollado un correcto sistema de capacitación, tanto en las empresas públicas como privadas. Siendo Ecuador uno de los países sudamericanos que por año se ha visto sumergido en el subdesarrollo a pesar de poseer una biodiversidad envidiable, las malas decisiones políticas, la falta de conocimiento, la administración pública y privada controlada a su conveniencia no habrían permitido que el país logre su crecimiento y desarrollo. En la actualidad se focaliza al país hacia un nuevo plan estratégico se está trabajando para cambiar la matriz productiva, dejando de ser exportadores de materia prima para exportar productos con valor agregado de alta calidad como la industrialización de la refinería siderúrgica, petroquímica y astilleros, dándole una nueva conceptualización y fortalecimiento al talento humano, cambiando el sistema educativo, aplicando una nueva tecnología en imitar, igualar y superar. Esta estrategia permitirá al

país darle oportunidades al talento humano y al sector de la economía popular y solidaria (Calderón, 2016).

En la provincia de Cotopaxi existe aproximadamente 168.749 microempresas con un 20% según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo [INEC], 2017 El Valor Agregado Bruto VAB por cantones y rama de actividad económica a nivel cantonal se determina que el Cantón Latacunga es el que mayor Valor Agregado Bruto genera en el 62,02%, concentrado principalmente en actividades de agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, transporte y comercio al por mayor y menor, el resto de los cantones tienen un aporte en menor escala, así el cantón Salcedo aporta con el 13,12%, Pujilí el 8,80%, La Maná el 6,42%, Saquisilí el 3,38% y Sigchos con el 2,63%. La relación VAB-PEA determina que el sector terciario es el que mayor VAB genera con el 52,04%, y una PEA del 35,19%, siendo este un valor intermedio entre la PEA del sector primario y secundario, seguido del sector primario con un VAB del 27,74% y una PEA del 43,21%, siendo ésta superior a la del sector terciario y el sector secundario con un VAB del 20,23% y una PEA de 21,60%, siendo este el menor porcentaje.

En la provincia de Cotopaxi, las microempresas del sector comercial, poseen un bajo nivel de desconocimiento sobre la capacitación a los administradores sin saber que la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar o eliminar las brechas de conocimientos de los directivos en una primera instancia, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en la gerencia de sus emprendimientos (Sango, 2018).

De acuerdo al Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón La Maná [PDOT], 2015 el Cantón La Maná, se caracteriza por ser un territorio que cuenta con un alto nivel de comercio, y de exportación tanto como del banano, el tabaco fino, la yuca, también es considerada como un sector altamente turístico, encaminados a cubrir las necesidades de la población sin que ésta tenga que trasladarse a otras ciudades, así como también por la gran afluencia rural para la comercialización de sus productos, según los registros de Patentes Comerciales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GAD) La Maná cuenta con la presencia del (77%) locales dedicados al comercio, 143 (16%) dedicados a prestar servicios, 38 establecimientos (6%) artesanales y/o manufacturas, además durante dicho año

se anularon 10 patentes correspondiendo al 1%, dando un total de 3.830 microempresas comerciales.

Acorde al Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón La Maná [PDOT], 2015 La principal actividad económica del Cantón es la Agropecuaria correspondiendo al 53% de la PEA (Población Económicamente Activa), continúa en orden de importancia el comercio con el 12,5% especialmente en la zona céntrica y los alrededores de la carretera principal 19 de mayo del Cantón la Maná, no ha existido un crecimiento planificado de esta actividad lo cual ha acarreado serios problemas especialmente por el manejo empírico por parte de los propietarios de las microempresas, indispensables para la realización de esta actividad.

Entre las causas que se desencadenan se encuentra el bajo nivel académico de los propietarios sobre ciertos aspectos que permitan generar mayor competitividad dentro su negocio. A su vez las causas anteriores ocasionan efectos negativos a la hora de la toma de decisiones entre los propietarios de las microempresas comerciales, debido a que, no aprovecha en su totalidad los beneficios que otorgan, el implementar procesos más automatizados y el uso de materiales tecnológicos, que pueden ayudar a direccionar el sector comercial hacia un mercado competitivo.

Ante el problema descubierto, las microempresas comerciales tienen un bajo nivel de implementación de procesos automatizados y la carencia de materiales tecnológicos, dando como resultado que unas microempresas sean más competitivas que otras. Es por ello que tienen que utilizar soluciones para crear competitividad que les permita permanecer en el mercado. Para probar las expectativas presentadas y como posible solución, se sugiere un análisis de la competitividad y la capacitación de las microempresas comerciales del Cantón. El análisis en sí se basa en la recopilación de información a través de cuestionarios para propietarios y colaboradores.

5.1. Formulación del problema

¿Existe relación entre la competitividad y la capacitación de las microempresas comerciales del Cantón La Maná?

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

Analizar la relación entre la competitividad y la capacitación a los propietarios y colaboradores de las microempresas comerciales del Cantón La Maná para la identificación de la situación actual.

6.2. Objetivos Específicos

- Definir los factores de la competitividad, mediante el uso de la encuesta aplicada a los propietarios de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, para el mejoramiento de procesos y actividades.
- Identificar la situación actual de la capacitación a los colaboradores de las microempresas comerciales para la evaluación de las situaciones más recurrentes.
- Contrastar la relación de los factores de la competitividad y la capacitación dentro de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, para la determinación de los más importantes.

7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS

Tabla 3. Actividades y sistemas de tareas

Objetivos	Actividad	Resultado de la actividad	Descripción de la actividad (técnicas e instrumentos)
Definir los factores de la competitividad, mediante el uso de la encuesta aplicada a los propietarios de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, para el mejoramiento de procesos y actividades.	Diseño del instrumento. Aplicación del instrumento. Proceso y análisis de datos.	Mejoramiento de procesos y actividades de las microempresas comerciales en base a la competitividad que estas tienen.	Encuesta realizada a los propietarios de las microempresas comerciales del Cantón La Maná.
Identificar la situación actual de la capacitación a los colaboradores de las microempresas comerciales para la examinación de las situaciones más recurrentes.	Aplicación de instrumentos. Procesamiento y análisis de datos.	Evaluación de las situaciones más recurrente de las microempresas comerciales del Cantón La Maná a nivel de capacitación (comportamiento, actitudes, habilidades).	Encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas comerciales del Cantón.
Contrastar la relación de los factores de la competitividad y la capacitación dentro de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, para la determinación de los más importantes.	Recolección de información Ingreso de datos para establecer la correlación Análisis de variables	Relaciones más significativas entre los factores tanto de la competitividad y la capacitación.	Correlación Spearman para identificar la relación entre los factores de la competitividad y la capacitación.

Fuente: Elaboración propia.

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

8.1. Origen y evolución de la competitividad y la capacitación

La competitividad es una idea complicada, cuya crónica formal se inicia durante la década de 1980 con el examen de Michel Porter de la mano superior y el procedimiento, que considera como la capacidad más notable para crear mano de obra y productos, y para actuar eficazmente en los sectores empresariales internos y externos de una economía. La seriedad está relacionada con dos definiciones diferentes que han sido ampliamente controladas en el auténtico avance de la hipótesis monetaria (Home, 2016).

Al hacer una incursión en el trasfondo histórico de las civilizaciones antiguas, se puede observar que la capacitación, tiene sus inicios en la temprana Edad de Piedra, con la administración y recopilación de información; a medida que el hombre tuvo la opción de diseñar armas, aparatos de trabajo, alojamiento, vestimenta y lenguaje, se convirtió en una preparación importante y seria, que se transformó en un componente decisivo para el avance de la civilización, ya que era indispensable la transmisión de información y habilidades, que se obtenían de sus amigos, a través de signos, imágenes y palabras para adaptarse a las condiciones donde se creaban (Becerra, 2017).

El proyecto denominado “Efectos de la capacitación en la competitividad de las industria manufacturera,” desarrollado por los autores Ramos y Padilla.

La capacitación en la competitividad de la industria manifiesta que, la motivación de este trabajo es decidir el impacto que tiene la organización en la seriedad de la industria de la fabricación. Se adopta una metodología fundamental en la que, además de observar los ejercicios dentro de las organizaciones y el impacto de la preparación en ellas, se aborda adicionalmente el clima autoritario e institucional, así como su efecto en el territorio en general. El examen se divide en dos niveles, miniatura o de empresa, que se concentra en el negocio de ensamblaje en México, utilizando la industria manufacturera mediante la utilización de aparatos econométricos; y el nivel meso o provincial, que presenta los casos del negocio de aparatos en México y Costa Rica. El negocio de la ferretería en México y Costa Rica. La prueba exacta permite concluir que la preparación dentro de la organización afecta de forma diferenciada en la seriedad de los emprendimientos con diversas mecánicas y

además impacta en la localidad a través de la difusión de información (Ramos y Padilla, 2006).

El proyecto denominado “La capacitación del personal y su incidencia en el nivel de productividad en la microempresa de chocolates El Salinerito” elaborado por Punina Rochina.

La capacitación y la productividad en la microempresa de chocolates en salinerito manifiesta que, este estudio se relaciona con la cosmovisión Crítico-Positiva ganando una metodología subjetiva, la misma que permitió la utilización de procedimientos encaminados a la comprensión y atención del tema en estudio, la respuesta sería un programa de preparación para el personal en la microempresa. Para ello fue importante desglosar las cualidades, deficiencias y peligros que existen dentro y fuera de la organización, para que sus representantes se ajusten a los cambios futuros y a la ejecución de sistemas de preparación para lograr una utilidad más destacada dentro del área publicitaria del chocolate en la región y en el país (Punina, 2011).

El proyecto denominado “Incidencia de la capacitación en la competitividad de las micro y pequeñas empresas del Perú” elaborado por Rosario Raquel.

La capacitación y la competitividad de las micro y pequeñas empresas, son actores significativos en la mejora útil de las naciones por su compromiso con la edad del trabajo, su participación en el número absoluto de emprendimientos y significativamente, su peso en el total de la producción nacional. Por otra parte su creación está, vinculada al mercado interno, una pieza fundamental de la población y la economía de la localidad depende de su movimiento. Simultáneamente, a diferencia de lo que ocurre en las naciones más evolucionadas la porción de PYMES en envíos es muy baja debido a la terrible muestra en cuanto a intensidad, lo que se refleja igualmente en el innegable agujero de utilidad frente a las enormes organizaciones (Rosario, 2013).

Dados los estudios mencionados con anterioridad a las dos variables competitividad y capacitación, su evolución y referente a sus puntos de vista de los autores Ramos, Punina, Rosario, se presume que dentro de la microempresa, los factores de preparación y eficiencia tienen implicaciones que se aclimatan a la verdad dentro de la organización. Según la determinación realizada a través de la visión general, los trabajadores han obtenido la

instrucción esencial que permitan generar mayores habilidades. Para la realización de una determinada tarea, la mayor parte del personal debería tener una educación y un conocimiento avanzado, que permitan generar mayor competitividad dentro de las microempresas, ya que tener la información esencial, permitirá ayudar al sostenimiento de la misma.

Dado el análisis de los resultados que se pueden evidenciar, cada uno de los autores dentro de nuestra investigación del estado de arte tienen una forma diferente de pensar frente a las variables de estudio como lo es la competitividad y la capacitación el autor Ramos considera que la preparación dentro de la organización afecta de forma directa en la seriedad de los emprendimientos con diversas mecánicas y además impacta en la localidad a través de la difusión de información. Y de acuerdo a los criterios de Punina considera que es importante desglosar las cualidades, que existen dentro y fuera de la organización, para que sus representantes se ajusten a los cambios futuros y a la ejecución de sistemas de preparación para lograr mayor competitividad. Para Rosario las PYMES en comparación a las naciones más evolucionadas poseen un bajo nivel de envíos debido a su falta de seriedad lo que se refleja en sus utilidades.

8.2. ¿Qué es la competitividad?

La competitividad se define como la capacidad de un individuo o asociación para fomentar la ventaja sobre sus rivales. La competitividad juega un papel fundamental para las empresas y los países, determinando así la comerciabilidad de cada empresa. Se trata de una experiencia, un activo, una innovación o una característica segura que hace que el propietario sea predominante, dado que cada una tiene una cualidad y característica diferente, logrando así en ciertos aspectos ser mejor o menos que las demás (Medeiros, 2019).

Es la capacidad de las organizaciones para crear, mejorar o mantener su crecimiento y desarrollo en un determinado entorno social y económico, logrando una situación de superioridad comparable a ellos, es decir, que tenga al menos un factor que le permita sobresalir y situarse por encima del resto, siendo esta cualidad la que genere que esta se mantenga dentro del mercado o en el peor de los casos, salga del mercado (Clavijo, 2022).

8.2.1. Competitividad en las microempresas

La competitividad de una organización depende de la eficiencia, el beneficio, la posición de corte, el trozo de pastel interior y exterior, entre las conexiones de la empresa, la industria, el clima macroeconómico y el marco territorial, llevando a las microempresas a sobresalir sobre las demás, utilizando también herramientas como lo es la variación de productos, la reducción de procesos que no generen un valor agregado, el manejo de publicidad y marketing, etc. (Rodríguez et al., 2019).

8.2.2. Competitividad empresarial

La intensidad empresarial se caracteriza por la capacidad de una organización para hacer que el negocio sea productivo mediante la ejecución de metodologías que le dan una ventaja sobre sus adversarios en la búsqueda. Permitiendo generar que muchas de las empresas logren un posicionamiento diferente frente a las demás organizaciones generando ciertas ventajas que pueden basarse en varios elementos los cuales mencionare a continuación: mejores artículos, procesos de creación más convincentes, costes más razonables, disminución de los costes, calidad inigualable, etc (Tablado, 2020).

8.2.3. Competitividad en el ámbito Internacional

Se refiere a la capacidad de un país para participar con éxito en los mercados internacionales y, al mismo tiempo, elevar el nivel de vida de su población. Cuando el término competitividad se aplica al ámbito mundial, alude a la capacidad de un país para participar eficazmente en los sectores empresariales globales y, simultáneamente, aumentar las expectativas de vida de sus residentes. La intensidad de un país no se caracteriza por sus límites geográficos, ni se fija en la capacidad de sus organizaciones para producir y aprovechar beneficios similares. Hay algunos factores que ayudarían a conseguirlo, en los que la autoridad pública y sus planteamientos asumen un papel crucial (Roldan, 2016).

8.2.4. Factores determinantes de la competitividad

8.2.4.1. Infraestructura

La infraestructura es cualquier máquina, forma física, red u organización esencial para proporcionar un apoyo práctico, selecto y eficiente para el correcto funcionamiento de una

sociedad y su sistema económico. También puede pertenecer al ámbito público o no público, dependiendo de quién sea su propietario o gestor, de igual forma la infraestructura permite que las empresas generen un balance dentro de su entorno de trabajo (López, 2018).

La infraestructura es la suma de sustancias institucionales, personales y físicas que asisten a una economía y contribuyen a la remuneración de la emisión teniendo en cuenta una asignación oportuna de recursos, es decir, que todos estos equipos permiten que las empresas puedan realizar sus actividades correctamente sin necesidad de que se vea afectada por el entorno que la rodea generando de esta forma una diferenciación frente a las demás empresas, este elemento es crucial debido a que puede ser una herramienta clave o una que perjudique, permitiendo que muchas de las empresas crezcan o tengan que cerrar sus puertas (Barajas y Gutiérrez, 2017).

La infraestructura es la base de material que incluye todas las fuerzas y miembros de la familia de la fabricación. Ayuda a la estructura social y por encima de ella está la superestructura, que incluye el estilo de vida, la literatura, la fe, la filosofía, las obras de arte y los conocimientos tecnológicos, junto con las instituciones políticas y penales, sin dejar de considerar que cada una de estas sea la función o servicio que brinde son indispensable para la generación de un país sostenible (Roldán, 2018).

8.2.4.2. Macroeconomía

La macroeconomía es una rama de la teoría financiera que estudia el comportamiento de la economía en su conjunto con la ayuda del análisis de la evolución de las variables financieras combinadas y las relaciones entre ellas, junto con la producción (su moda y sus fluctuaciones), el empleo, la ingesta, la financiación, el gasto de las autoridades, la inflación, la estabilidad de los pagos, la tasa de cambio, etc. También estudia las consecuencias que las políticas económicas del gobierno tienen sobre esas variables. También investiga los resultados que las directrices económicas de las autoridades tienen sobre esas variables. Por política financiera se entiende la utilidad de la energía del país sobre todos o determinados componentes del sistema financiero rústico (Smith, 2017).

La macroeconomía es un departamento de la economía que investiga el comportamiento, la forma y la capacidad de enormes agregados a nivel nacional o cercano, lo que incluye: el auge económico, las tasas de empleo y desempleo, los precios de los intereses, la inflación, entre

otros. La macroeconomía investiga los signos agregados consistentes en el PIB, los costes de desempleo, los índices de carga y busca reconocer y explicar el sistema económico en su conjunto y prever las crisis económicas (Borgucci, 2015).

La macroeconomía es la observación de la conducta mixta de un sistema económico, es decir, es la suma de todas las decisiones de los hogares y empresas de carácter dentro del sistema económico, viendo su comportamiento como un todo. La conciencia básica de la macroeconomía, por lo tanto, es la observación de los rasgos agregados dentro de la economía, utilizando variables esenciales que incluyen la producción general, el grado de precios general, el empleo y el desempleo, el precio de la afición, la tasa de salario, y los enfoques en los que los varían a través de los años (Gregorio, 2019).

8.2.4.3. Mercado

El mercado puede describirse como el lugar en el que hay compradores y vendedores de productos y servicios, donde se origina una relación comercial cercana con vistas a intercambiar transacciones comerciales (Ponce, 2020). El mercado designa la organización de seres humanos y empresas que participan de alguna manera en la adquisición y venta de bienes y servicios o de su uso. Para delinear el mercado dentro de la sensación más particular, tiene que ser asociado con otras variables, incluyendo el producto o una vecindad particular (Chávez, 2016).

El mercado es una entidad que relaciona al individuo que busca un bien, servicio o producto con la persona que lo suministra. Asimismo, el mercado es el lugar físico o virtual en el que coinciden vendedores y compradores para realizar transacciones, siguiendo los conceptos de entrega y demanda, logrando satisfacer las demandas de los consumidores a la hora de solicitar un producto o servicio (Mosquera, 2015).

8.2.4.4. Tecnología

La tecnología es algo artificial utilizada en los procesos de los seres humanos ideado con el objetivo de aparecer de su hecho y editarlo al paso de sus deseos y persecuciones. La intencionalidad de las prácticas tecnológicas es buscar aproximaciones a un estado realmente perfecto, que por ahora parece una conquista inaccesible, dificultad al reino de la información,

a las situaciones y oportunidades heurísticas, procedimentales, culturales y de ayuda (García, 2019).

La tecnología es un marco de conocimientos de base científica que permite describir, explicar, diseñar y aplicar respuestas técnicas a cuestiones realistas de forma sistemática y racional que mediante su uso correcto permitan generar un mayor grado de actividades dando soluciones y lograr los objetivos trazados Wiebe (2015). Por otra parte la tecnología según Bertrand (2018), es una rama del entendimiento, que consiste en todos los conocimientos y talentos importantes para el uso, la mejora y la creación de estrategias. Y una técnica se compone del conjunto de operaciones que deben realizarse correctamente para la fabricación de un determinado correcto.

8.2.4.5. Capacitación

La capacitación es una forma académica estratégica aplicada de manera organizada y sistémica, a través de la cual el personal reúne o desarrolla información y habilidades precisas relacionadas con la actividad, realizando cambios significativos en su manera de actuar y pensar frente a las diversas actividades, permitiendo que se genere un ambiente de trabajo eficiente y con un buen nivel de servicio al cliente (Bermúdez, A. 2015).

La capacitación es la manera de instruir en un periodo de tiempo rápido, aplicada de forma sistemática y preparada, mediante la cual las personas acumulan información, amplían sus competencias y se basan totalmente en objetivos definidos. La formación conlleva la transmisión de información particular asociada a la actividad, actitudes más cercanas a los elementos de la empresa, el proyecto y el entorno, así como el desarrollo de habilidades y destrezas (Valdivia, 2018).

Capacitar es desarrollar aptitudes de una persona para hacerla capaz en una misión determinada. En otras palabras, la formación es un sistema extendido y es el resultado de años de estudio, mientras que los pequeños pasos se dan a corto plazo con objetivos específicos. El aprendizaje puede ser visible en sentidos: es un rasgo bilateral y sin pausa, no tiene barrera ni deseo entre lo empírico y lo analítico. Para que la escolarización sea posible, exige la adquisición de conocimientos especializados que se producen con la adquisición de conocimientos de los seres humanos que se capacitan (Martínez, 2017).

8.2.4.6. Desempeño

El rendimiento general de los empleados se ha considerado continuamente como la piedra angular para desarrollar la eficacia y el cumplimiento de una empresa. En este sentido, el rendimiento general son aquellos movimientos o comportamientos determinados en los empleados que son aplicables a los objetivos de la empresa, y pueden medirse en frases de las competencias de cada hombre o mujer y la etapa de contribución a la organización (Esperanza, et al. 2018).

El rendimiento es el resultado final del comportamiento de los empleados en relación con el contenido de su puesto, sus atribuciones, obligaciones y actividades, y depende de una técnica de mediación o regulación entre ellos y la empresa. En este contexto, es crucial ofrecer estabilidad en los esfuerzos a los empleados que entran en las agencias, buscando ofrecerles las máximas ventajas de acuerdo con el puesto que van a ocupar. De ello depende un mejor rendimiento laboral, que ha sido considerado como un elemento esencial para graduar la eficacia y el cumplimiento de una organización (Conde, 2015).

El rendimiento son los movimientos o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. De hecho, el rendimiento general de un cuadro excelente es la actividad más relevante de una organización el rendimiento de igual forma son los beneficios que se obtiene mediante un conjunto de acciones bien realizadas en relación a los recursos que se utilizan, logrando que las empresas que consideren este punto de vista, sigan creciendo debido a que este factor es algo fundamental para el posicionamiento dentro del mercado (Urdaneta, 2019).

8.2.4.7. Estrategia

La estrategia es la fuerza de voluntad de los sueños y objetivos a largo plazo de un organismo, los movimientos a realizar y la asignación de activos necesarios para alcanzar estos sueños. En pocas palabras las estrategias son un conjunto de planes donde vamos a ir detallando cada una de las actividades o procesos a ejecutarse ya sea dentro de una organización o la vida diaria en el caso de ser realizada dentro de una organización esta debe estar bajo la supervisión de alguien que permita dar su punto vista y analizar si estas son ejecutables o no (Contreras y Emigdio, 2015).

Es el procedimiento a través del cual una organización formula objetivos y se orienta hacia su consecución. La estrategia es la manera, el modo, la forma de alcanzar los objetivos de la empresa. Es el arte (el oficio) de mezclar la evaluación interna y la información utilizada por los líderes para crear valor a partir de los recursos y las habilidades que manipulan. Para trazar una estrategia de éxito hay claves: hacer lo que hago bien y elegir a los competidores que puedo vencer. El análisis y el movimiento se integran en el curso estratégico (Ronda, 2021).

Las estrategias no es nada más que la técnica de lo que se hará dentro del destino, el método tiene mucho que ver con lo que hacemos hoy en día, lo que necesitamos y lo que somos capaces de hacer dentro del futuro. Y la solución a esto es el enfoque. Es el diseño de una aplicación después de tener todos los componentes que con una cadena de actividades satisfacen un objetivo, y paso a paso, de forma repetitiva, se satisfacen los deseos del cliente a medida que sus gustos cambian (Ramos, 2018).

8.2.5. Los 3 tipos de competitividad empresarial

Según Clavijo (2020), la competitividad de una empresa puede dividirse en dos tipos principales: la competitividad estructural y la competitividad económica.

Además de estas dos categorías, hay una tercera que posiciona la competitividad empresarial dentro de su entorno económico y se llama competitividad sistémica.

- **La competitividad estructural:** tiene que ver con la calidad del sistema o estructura de funcionamiento interno de una empresa. Si un negocio tiene buena competitividad estructural, su organización de roles, distribución de trabajo y modelo o engranaje funcionan de forma eficiente. Una empresa que tenga problemas con la línea de producción, la asignación de roles, mala distribución de productos o una deficiente atención a clientes será un negocio con mala competitividad estructural y, por lo tanto, verá afectadas sus ventas, convenios e interacciones dentro del mercado.
- **La competitividad económica:** define la capacidad de una empresa para producir u ofrecer productos o servicios a un coste justo y sin pérdidas o riesgos para la permanencia del negocio. Una empresa competitiva económicamente es aquella que ofrece salarios justos a sus empleados, cumple con las ventas y distribuciones

asignadas y no mantiene un balance negativo en su área económica. En resumidas cuentas, una empresa competitiva en lo económico es una empresa rentable.

- **La competitividad sistémica:** aborda la competitividad desde el nivel de las relaciones entre un conjunto de empresas y otros actores económicos. Es útil para conocer la situación de empresas en interacción con los entornos en que se desarrollan.

8.3. ¿Qué es capacitación?

La capacitación es toda actividad realizada con la finalidad de realizar mejora en el comportamiento de sus trabajadores y de sí mismo, permitiendo que se mejoren aspectos y conocimientos que fueron en mucho de los casos obsoletos, de igual forma es un movimiento organizado a la luz de las necesidades genuinas de una organización o asociación y situado hacia un ajuste de la información, las habilidades y las perspectivas del representante, que generen ventajas frente a las demás organizaciones (Silicio, 2008).

La capacitación es una herramienta que muchas de las empresas hoy en día ponen en práctica ya que es una acción instructiva que contribuye al avance de las capacidades humanas. Es un ciclo básico cuando se utiliza como una forma de dar información, pero resulta enfáticamente desconcertante cuando es importante para un marco de preparación necesario para crear cambios en los individuos que logren generar una mayor competitividad dentro de las empresas (Francia y Unid, 2018).

8.3.1. Capacitación empresarial

La capacitación empresarial es el ciclo a través del cual los representantes de su organización obtienen información, instrumentos y habilidades que les permiten desarrollar aún más su ejecución de trabajo y satisfacer eficazmente sus capacidades. Para completar una preparación corporativa, es vital partir de un acuerdo que establezca la sustancia, los ejercicios y las estrategias de preparación que se educarán durante el tiempo previsto (Medina, 2021).

8.3.2. Objetivo de la capacitación

De acuerdo a García (2019), los objetivos de la capacitación es: crucial para formar a los trabajadores en la utilización de nuevos instrumentos. Así como la transmisión de nueva información, el avance de nuevas habilidades o el hallazgo de cómo utilizar distintos instrumentos. También independientemente de ello, generalmente incluyen la obtención de

información que puede ser agregada, y en su mayor parte están ubicados al cumplimiento de algún objetivo de la asociación, planificando en consecuencia la mejora de sus RRHH.

8.3.3. Importancia de capacitación

La capacitación es un aparato vital para el avance de los ejercicios del personal que trabaja en la organización, reaccionando para llegar a un nivel serio que servirá para que en el futuro se trabaje en sus mentalidades y en el potencial de desarrollo de tareas a RRHH. La capacitación asume un papel vital en la realización de tareas y emprendimientos, ya que es el ciclo a través del cual los trabajadores obtienen la información, los aparatos, las habilidades y las perspectivas para colaborar en el lugar de trabajo y desempeñar el trabajo compartido con ellos (García, 2019).

La palabra capacitación puede significar varias cosas. Entendemos por capacitación laboral las actividades de preparación realizadas por una organización encaminada a ampliar la información, las habilidades, las capacidades, las aptitudes y las formas de comportamiento de sus trabajadores. Estas actividades dependerán de las necesidades de cada organización. Existe otra idea fundamentalmente igual: la capacitación. Esta alude a la obtención de habilidades según la perspectiva actual. Hablamos de capacitación cuando se da a los trabajadores un intento real. La capacitación es esencial para prepararse.

Esta última opción suele estar relacionada con la parte académica del trabajo, en contraposición a la característica psicomotriz. Por lo tanto, la capacitación es una preparación que las organizaciones deberían considerarla como una especulación y no como un coste, ya que les proporciona trabajadores más competentes, con más habilidades, permitiendo que estos se desenvuelvan de una forma eficiente y eficaz a la hora de interactuar con los clientes (Díaz, 2017).

8.3.4. Características de la capacitación

Según Morales (2021), propone las siguientes características: la capacitación es una herramienta propuesta por la empresa, también conocida como “Capacitación empresarial”, siendo una técnica de entrenamiento que incluye preparar a los colaboradores para el desempeño de sus funciones, esta formación debe ser organizada y planificada de acuerdo a las funciones que desempeña el empleado. También la capacitación, debe brindarse de manera

continua, a lo largo del tiempo, para que realicen sus actividades de una manera incorrecta, fomentando la implementación de nuevos conocimientos.

8.3.5. Tipos de capacitación

Toala Bozada et al. (2017), señala que existen ocho tipos de capacitación:

8.3.5.1. Capacitación para el trabajo

Este tipo de capacitación se da al representante cuando va a desempeñar otra función por otro paso o movimiento (Toala Bozada et al. 2017). La capacitación del trabajo es posteriormente una acción realizada por la organización. En este movimiento, la empresa es responsable de formar y preparar a sus representantes para la presentación de una acción de trabajo determinada. Por lo tanto, se trata de un procedimiento de preparación que comprende el fomento de sus habilidades, información y capacidades (Arias, 2021).

8.3.5.2. Capacitación Pre-ingreso

Este tipo de capacitación se lleva a cabo para la determinación del personal, lo que proporciona la información importante para fomentar las habilidades para desempeñar la nueva situación en la asociación (Toala Bozada et al. 2017). La preparación previa al ingreso consiste en familiarizar a los trabajadores con las diferentes informaciones, componentes y puntos de ejecución, para saber cuáles son sus espacios y dispositivos (Ortiz, 2019).

8.3.5.3. Capacitación por Inducción

Este tipo de capacitación permite al personal de la asociación informarse sobre la preparación, los objetivos y las disposiciones de la zona a la que se van a incorporar (Toala Bozada et al. 2017). La capacitación por inducción o alistamiento es la dirección que se da al profesorado recién contratado, la variación de la organización (misión, visión, diseño, capacidades) y los datos sobre la situación a realizar (Mendoza, 2017).

8.3.5.4. Capacitación promocional

Este tipo de capacitación proporciona al trabajador la oportunidad de llegar a una situación de mayor jerarquía dentro de la asociación para que de una u otra forma ayuden al desarrollo de las organizaciones, fomentando así una estructura con un personal con excelentes

conocimientos y habilidades a la hora de tomar decisiones (Toala Bozada et al. 2017). Fue creado con el objetivo de ofrecer, refrescar y desarrollar en diferentes perspectivas, por lo que permite abordar las necesidades e incluso fortalecer las regiones que con la utilización de los nuevos avances, permiten ser un aparato límite (Madero, 2019).

8.3.5.5. Capacitación en el trabajo

Este tipo de capacitación se centra en la creación de habilidades y capacidades que poseen cierto grupo de personas, permitiendo que al trabajar en el nivel de experto sean estos los representantes que logran dar mejores resultados en las diferentes empresas donde ellos brinden sus servicios (Toala Bozada et al. 2017). La capacitación en el trabajo es la orientación de los representantes que tiene lugar en el entorno de trabajo. Esta preparación incluye normalmente una mezcla de percepción de los demás e implicación en la realización de tareas bajo la supervisión de un administrador de la preparación, un colaborador o un mentor competente reevaluado (Suarez, 2021).

8.3.5.6. Capacitación de adiestramiento

Este tipo de capacitación comprende la creación de habilidades y capacidades con la única razón de ampliar la competencia en el entorno de trabajo para apoyar a la asociación (Toala Bozada et al. 2017). Esta actividad de preparación permite obtener información hipotética y de sentido común. Esto ayuda a los representantes a mantenerse al día y a fortalecer su capacidad de reacción ante los cambios en su lugar de trabajo (Irene, 2021).

8.3.5.7. Capacitación específica

Este tipo de capacitación es un ciclo instructivo en el que se aplica la semántica y los trabajadores adquieren cualidades para cumplir los objetivos autorizados (Toala Bozada et al. 2017). La razón de esta preparación es dar a los individuos información adicional sobre un tema u ocupación en particular, para que asumiendo que esté a la altura de las suposiciones del negocio o del jefe, él/ella pueda decidir ocupar el lugar que es accesible (Pérez, 2020).

8.3.5.8. Capacitación de desarrollo

Este tipo de capacitación está directamente relacionada con el desarrollo fundamental del especialista. (Toala Bozada et al. 2017). Es todo el movimiento realizado en una asociación,

reaccionando a sus requerimientos, que trata de trabajar sobre el comportamiento, la información, las habilidades o las prácticas de su profesorado dando como resultados beneficios a largo plazo dentro de las organizaciones (Martínez, 2016).

8.3.6. Factores que inciden en la capacitación

Podemos encontrar 5 factores que son los siguientes:

8.3.6.1. Comportamiento

El comportamiento es la manera de comportarse (de llevarse a cabo, de comportarse). Es la forma en que los seres humanos u organismos se comportan en respuesta a los estímulos y en función del entorno (Minera, 2016). El comportamiento humano es uno de los elementos más cruciales estudiados, investigados y tratados por la psicología. Se refiere a la forma en que las personas se comportan en determinadas condiciones, humanos o eventos, pero teniendo en cuenta continuamente la influencia que existe en relación con los elementos sociales o ambientales (García, 2015).

El comportamiento en términos psicológicos, son los diferentes conjuntos de respuesta, bien por la presencia o ausencia, es decir es la manera en que una persona se comporta o actúa en la existencia o en cualquier otro actor social. Es decir, la conducta es la forma en que las personas u organismos proceden ante los distintos estímulos que adquieren y cuando se trata del entorno en el que se desenvuelven permitiendo que el mostrar un buen comportamiento provoque que se desarrollen sus actividades de manera eficiente (Galarsi, 2017).

8.3.6.2. Habilidades

La habilidad es la capacidad que tiene una persona para llevar a cabo un buen interés. La habilidad se deriva del latín *habilitatis*, que sugiere la amenidad de la destreza. La habilidad, a su vez, tiene su origen en el latín *habilis* cuya inicial significa las habilidades que un personaje puede reunir (Pérez, 2015). La idea de la habilidad se refiere al potencial, las habilidades, la información o la aptitud para llevar a cabo algún proyecto. El personaje hábil, en consecuencia, consigue realizar alguna cosa con eficacia gracias a su destreza (Portillo, 2017).

La habilidad es la destreza o la primera clase que uno tiene u obtiene para conseguir ciertos objetivos, es decir, la capacidad de llevar a cabo un movimiento seleccionado de forma

correcta. Hay que tener en cuenta que la mayoría de los seres humanos también pueden tener habilidades positivas que les llevan a distinguirse del resto. Es tener el poder de hacer algo o llevar a cabo un movimiento seguro. Si uno no tiene el potencial para hacer algo, se aproxima a que uno carece de los conocimientos técnicos, la energía o los activos importantes para llevar a cabo la tarea. Esto puede juzgarse a través de lo mucho o poco que una persona ha logrado (Parra y Rodríguez, 2016).

8.3.6.3. Competencia

Una competencia es una disputa o contienda entre dos o más personas que persiguen o pretenden lo mismo. La palabra, como tal, proviene del latín *competentia*. En este sentido, como oposición también nos referimos a la rivalidad que se crea entre dos o extra personas o aspectos cuando todas las partes buscan cosechar el mismo elemento: "La oposición entre ellos es feroz" (López, 2016).

La competencia también puede referirse a los conocimientos técnicos, la capacidad o la aptitud de una persona para llevar a cabo una tarea positiva o para intervenir en un ámbito determinado" (Trujillo, 2015). La competencia puede describirse como la aptitud de alguien, que incluye capacidades, habilidades y talentos para llevar a cabo un pasatiempo o cumplir un objetivo dentro del entorno laboral, educativo o interpersonal (Mulder, 2016).

8.3.6.4. Actitudes

La actitud es la conducta rutinaria que se da en situaciones exclusivas, que incluye la amabilidad, el sentido del humor y una mayor. Las actitudes deciden el estilo de vida del estado de ánimo de cada individuo. Las actitudes se patentan con la ayuda de las reacciones repetidas de una persona. Este término tiene una aplicación seleccionada dentro de la mirada del individuo, como una indicación innata o adquirida, enormemente sólida para sentir y actuar de una manera segura (Laca, 2016).

La actitud es la condición que dirige la conducta del hombre en cualquier escenario de la existencia. Muestra la intención y el motivo que tiene una persona mientras actúa. Las actitudes pueden ser magníficas o malas y pueden afectar al entorno de los seres humanos, por eso es importante que el hombre tenga una mentalidad impresionante para asegurarse una excelente calidad de vida (Zamora, 2015).

La actitud es lo comportamiento que presentan las personas frente a las diversas adversidades de la vida, describiendo así la conducta o la disposición de una persona a comportarse. También se denomina así a la postura de nuestro marco que revela un determinado estado de ánimo. Incluso podemos combinar ambas acepciones para significar la postura que adopta alguien mientras actúa o hace alguna cosa (Escalante, 2018).

8.3.6.5. Aptitudes

La aptitud es la capacidad o postura que posee una persona o aspecto para realizar una actividad positiva o la habilidad y el talento que se tiene para el desarrollo y buen desempeño de un negocio, industria, obra de arte, juego, entre otros (Walker, 2019). La aptitud es la capacidad de una persona para desenvolverse con eficacia y eficiencia en un determinado pasatiempo y contexto. En otras palabras, es tener la suficiencia, la idoneidad, la capacidad y la disposición vitales para satisfacer una expectativa, ya sea corporal, mental o psicológica (Obando, 2020).

La aptitud es la capacidad y la voluntad que tiene una persona para realizar o ejercer un determinado reto, trabajo o función, aunque no podemos reducirla simplemente a un interés laboral, pero también la realización y la práctica de un interés deportivo, como el fútbol, el tenis, entre otros, requieren o necesitan normalmente, además de la elección y la voluntad, el potencial para alcanzar una conclusión exitosa (Uribe, 2019).

8.4. Microempresas

Una microempresa es una asociación empresarial que cuenta con entre 1 y 10 trabajadores inscritos. Sea cual sea el rubro (comercio, industria o administración), las microempresas abordan uno de los principales motores del desarrollo financiero del país. La mayoría de las microempresas se dedican a los negocios, las administraciones, la fabricación y, en menor medida, el cambio de artículos (Guadalupe, 2015).

8.4.1. Origen de las microempresas

Las microempresas se originan generalmente a partir de la demanda de personas que no tienen trabajos estables, sin embargo, se dan cuenta que tienen habilidades y actitudes que se pueden transferir al espíritu empresarial, que puedan crear actividades que les permitan tener

ingresos, y al mismo tiempo crear condiciones para ayudar a sus familias y al mismo tiempo crean oportunidades de trabajo (Pérez, 2013).

8.4.2. Importancia de las microempresas

Los mini emprendimientos, al ser impulsores del trabajo y la creación en un público general, se suman a la expansión de la remuneración pública y son, en consecuencia, de crucial importancia en un público general, siendo importante ayudarlos a través de estrategias públicas adecuadas que les permitan obtener una preparación extremadamente duradera en los métodos de administración (Bustamante y Villacreses, 2018).

8.4.3. Microempresas comerciales

Una organización de intercambio es aquella que se encarga de obtener: sustancias sin refinar (activos o materiales que se manipulan y se transforman en mercancías), productos moderados (que en realidad requieren al menos un ciclo antes de estar preparados para su utilización), mercancías terminadas (preparadas para su utilización), productos de capital (hardware de peso como grandes equipos, carretillas elevadoras, generadores o vehículos) y posteriormente ofrecerlos a diferentes organizaciones o a compradores definitivos (Riquelme, 2017).

8.4.4. Características de las microempresas

Según Briones (2018), las microempresas se caracteriza por: buscar el cumplimiento normal de los requerimientos de sus individuos, particularmente las necesidades fundamentales de trabajo independiente y de recursos, siendo una obligación con el ámbito local, obligación en cuanto a su extensión y naturaleza regional, de igual forma la carencia de beneficio en la relación con sus individuos, la no segregación, ni la concesión de honores a ninguno de sus individuos. También la regla de la mayoría y la auto-administración participativa, la discreción y la auto-obligación, logra un predominio del trabajo sobre los bienes materiales; de los intereses agregados sobre los individuales; y de la correspondencia y la participación sobre el egocentrismo y la rivalidad.

8.4.5. Clasificación de las microempresas

8.4.5.1. Microempresas familiares

Las microempresas familiares, por regla general, tendrán un talante de iniciativa cambiante, es decir, que el precursor no dispone, en la mayoría de los casos, de una asombrosa información escolar para desempeñar sus funciones, dada la inducción que supone para abordar los diferentes ciclos normativos y conectados con la toma de decisiones de su asociación. También se las conoce por el hecho de que están representadas por una o más persona que sea parte de la familia (Izquierdo Vera et al., 2017).

8.4.5.2. Microempresas asociativas

Las microempresas asociativas son entidades jurídicas conformadas principalmente por un grupo de individuos, que son parte igualitaria en la propiedad, gestiones, y ganancias de la misma, estas son entidades que se encuentran bajo cualquier modalidad legalmente permitidas en el país. El surgimiento se da de entre al menos dos personas que aportan el flujo de dinero esencial para la puesta en marcha de microempresas. Los beneficios se transmiten entre los cómplices (Galeano, 2019).

8.4.5.3. Microempresas unipersonales

En términos sencillos, se denomina unipersonal a la organización constituida por una sola persona física, regular o legítima, que posee las cualidades vitales para llevar a cabo la administración de una empresa. Este tipo de organización permite a su propietario realizar diferentes ejercicios de naturaleza comercial, respetando los reglamentos que impone el estado tal y como establece la Ley 222 de 1995, que expresa que "una persona física característica o jurídica podrá constituir una organización denominada unipersonal". Es evidente que una vez inscrita la empresa unipersonal en la biblioteca mercantil se percibe como una sustancia lícita y, por tanto, como una organización, por lo que se trata de una empresa unipersonal, ya que es reclamada por un único propietario quien goza de todo los beneficios que se obtienen a lo largo de la vida útil de la empresa (Riquelme, 2015).

8.4.6. Ventajas de las microempresas

Según Dobón (2019), las ventajas de las microempresas son las siguientes: una adaptabilidad más notable, ya que no tienen una construcción inflexible. Además, los obreros suelen ser más versátiles al cambio, ya que de vez en cuando pueden necesitar involucrar varios puestos y trabajar juntos, los cambios pueden realizarse en cualquier momento y de forma mucho menos compleja. Así mismo otra de las ventajas es que las decisiones son mucho más rápidas, no hay que llegar a niveles de liderazgo molestos ni hay que decidir un número enorme de métodos. Pueden adaptarse mucho mejor al mercado, dentro de sus capacidades, tienen una posibilidad superior de conocer al cliente y saber lo que necesita, por lo que es más sencillo para ellos llegar al cliente, es otro plan de acción, en el caso de que no existiera, se podrían perder numerosos resultados y ocupaciones concebibles, así que ¿por qué no existir?, ya que son una oportunidad intrigante para algunos visionarios de los negocios, y por ultimo produce ocupaciones, de forma muy parecida a las diferentes organizaciones.

8.4.7. Desventajas de las microempresas

Para Dobón (2019), las desventajas de las microempresas que se pueden evidenciar son: si la microempresa es de propiedad exclusiva, el propietario responde a las obligaciones de la microempresa con sus propios recursos, por regla general, dan bajas compensaciones a sus trabajadores, no emplean controles de calidad, tienen dificultades para acceder a mercados externos, sus tareas son escasas y, por lo tanto, sus beneficios suelen ser escasos, poseen dificultades para introducirse en el mercado competitivo, no cuentan con personal especializado, tienen problemas para competir en sectores empresariales externos y los trabajadores son, en general, incompetentes.

9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS

¿Cuáles son los factores de la competitividad que mantiene actualmente las microempresas comerciales?

A través del diagnóstico del nivel de competitividad realizada a los propietarios de las microempresas comerciales, se establece que estas no disponen de los materiales y equipos automatizados que permitan mejorar su imagen frente a las demás. Logrando que la empresa no solo genere una fuga de clientes sino que no exista una mayor utilidad.

¿Cuál es la situación actual de la capacitación dentro de las microempresas comerciales del Cantón La Maná?

Analizando las encuestas que fueron realizadas a los colaboradores de las microempresas comerciales se pudo evidenciar que la mayoría brindan a sus colaboradores capacitaciones o charlas que ayuden a mejorar la calidad de: atención al cliente, mejor su desempeño, lograr autonomía, mejor su predisposición a la hora de realizar sus labores, permitiendo lograr así una mejor ambiente laboral. Puesto que las microempresas al estar constantemente sujeta a la prestación de servicio tienen que estar preparados para saber cómo actuar bajo diferentes circunstancias que se presenten al interior de las microempresas.

¿Existe relación estadística entre los factores de la competitividad y la capacitación de las microempresas comerciales?

Una vez analizado la correlación estadísticas de los factores que intervienen en las variables se obtuvo como resultado que existe una relación alta en los factores Estrategias-Habilidades con un 0,895, considerando que las estrategias que han sido planteadas por parte de los propietarios ha permitido que estas se mantengan activo dentro del mercado.

9.1. Hipótesis de trabajo (Investigación)

La competitividad se relaciona con la capacitación en las microempresas comerciales del Cantón La Maná.

10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

10.1. Método teórico (Histórico lógico)

Este método teórico se utilizó dentro de la investigación, debido a que para realizar nuestra investigación, y dentro de la fundamentación teórica científica, permitió detallar el estado de arte, logrando así hacer un retroceso del origen de las variables tales como la competitividad y la capacitación, identificando las características de cada una de ellas para poder comprender de qué forma aparecieron y como fueron cambiando con el pasar de los años, es importante resaltar el uso de este método porque al saber cómo surgieron cada una de las variables se pudo obtener información que valide la utilización de las mismas dentro de nuestra investigación. Cuando nos referimos a estudios ya existentes sobre las variables para la

construcción del estado de arte se considerará los conceptos más relevantes y hallazgos de mayor impacto social (Castañeda, 1999).

10.2. Método deductivo

Es necesario la utilización del análisis deductivo dentro de nuestra investigación, porque se partirá de lo general a lo particular, dado que se empezará del planteamiento del problema y luego en mayor escala, la identificación de razones tales como: poco entendimiento de lo importante de la competitividad y de la capacitación dentro de las microempresas. Luego se ubicará en un contexto más amplio que se refiere al aspecto nacional cuando se plantee el problema, y deduciéndose de ellos mediante razonamiento lógico, se esgriman una serie de hipótesis; Algunos hechos predeterminados con principios generales y luego validación (Uriarte , 2020).

10.3. Analítico sintético

Dentro de nuestra investigación surge la necesidad de utilizar el análisis sintético, ya que encajará plenamente en el estudio, porque procedió de lo simple a lo complejo, debido a que una vez que se hallan separado las partes en el análisis, se comienzan a integrar para la síntesis, descomponiendo de esa forma cada uno de los aspectos que componen la competitividad, sus factores, sus características, entre otros, de igual forma pasa lo mismo con la capacitación, integrando todos los nuevos elementos en una unidad nueva, en una comprensión total de la esencia de lo que ya se conoce en todas sus elementos y particularidades para poder tener una comprensión más clara de lo que se va a realizar (Sosa, 2013).

10.4. Método empírico

10.4.1. Cuantitativo

Esta investigación es cuantitativa ya que mediante encuestas, realizada a los diferentes propietarios y colaboradores de las microempresas se procedió a la recolección de datos, para poder contestar y dar respuestas a las diferentes preguntas e hipótesis que se han planteado dentro de nuestra investigación, dando como resultado valores exactos debido al uso del conteo y las estadísticas, esta investigación suele ser objetiva, ya que nosotros como investigadores tuvimos que observar, medir y manipular variables como en este caso la

competitividad y la capacitación, permitiéndonos entender las causas y efectos que inciden en las dos variables de estudio para poder proceder a sus respectivas análisis de sus relaciones mediante el uso de un modelo estadístico (Lopez, 2012).

10.4.2. Valoración por expertos

Para poner en marcha esta investigación se necesitó del uso del método empírico que se empleará debido a la valoración por expertos lo cual contribuyó de una forma sustancial, debido a su larga experiencia tanto como del docente tutor que estuvo a cargo de nuestra investigación, así como de los diferentes docentes de carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Cotopaxi-Extensión La Maná, se pudo obtener resultados más objetivos y precisos en base a los dos variables de estudio, permitiéndonos verificar la fiabilidad y la calidad de las mismas mediante el uso del programa SPSS versión 25. La viabilidad de los expertos se identificara cuando mediante el uso de sus conocimientos puedan dar valoración al instrumento que se sometió a prueba dentro de la investigación (Robles y Rojas, 2015).

10.5. Tipo de investigación

10.5.1. Bibliográfica

Se considera que la investigación fue de carácter bibliográfica, porque sirvió para sustentar las bases teóricas que fueron recopiladas de fuentes secundarias tales como: libros, revistas, artículos científicos, biblioteca virtual de la Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC) y sitios web que proporcionaron información sobre la competitividad y la capacitación, siendo un importante aporte para el proceso investigativo del presente proyecto de investigación. Para la elaboración de la estructura que llevará el marco teórico se procedió a realizar el uso del mapeo para poder detallar de forma completa toda la información referente a las variables, contribuyendo de una forma esencial a la estructuración de las ideas principales del proyecto (Ocampo, 2019).

10.5.2. De Campo

El proyecto es de investigación de campo en virtud de que se recurrió al objeto de estudio para la obtención de datos e información, haciendo uso de la encuesta, mediante el cuestionario dirigidos tanto a los propietarios como a los colaboradores, dicho cuestionario se

realizó mediante la asesoría del tutor, el mismo que fue analizado y corregido con ayuda de expertos, una vez arreglado el instrumento se procedió a realizar su fiabilidad mediante el programa SPSS versión 25, con el fin de dar respuesta a la investigación, ya que para poder obtener información exacta de la situación en base a nuestras dos variables como lo es la competitividad y la capacitación dentro de las microempresas, tuvimos que acudir a emplear el uso de la encuesta para poder dar validez a nuestra investigación (Rus, 2020).

10.6. Por medición de variables

10.6.1. Transversal/No experimental

El proyecto de investigación es transversal por que se realizó una sola vez dentro del campo de estudio, como es en las microempresas comerciales del Cantón La Maná. Y es no experimental porque dentro de la investigación de estudio no se realizó experimentos, solo se investigó el uso de las dos variables como lo es la competitividad y la capacitación (Escarcega, 2020).

10.7. Nivel o alcance

10.7.1. Descriptiva

También se tomó en cuenta la investigación descriptiva por cuanto permitió describir todas las características de manera detallada de todas las situaciones o eventos que influyeron en la situación actual en las microempresas, producto de la competitividad y la capacitación. Además fue de gran utilidad al momento de estructurar la información de cómo está la situación dentro de las microempresas comerciales del Cantón La Maná más no analizar el comportamiento de unas respecto a otras (Rus, 2021).

10.7.2. Correlacional

Este método se utilizó dentro de nuestra investigación para analizar la relación entre las variables de estudio, es decir, la correlación estadística que existe entre los factores que intervienen tanto en la competitividad como en la capacitación, con la finalidad de conocer cómo interactúan entre sí, es por eso que fue necesario realizar un análisis minucioso para encontrar resultados exactos. Además de ello fue de gran importancia utilizar el modelo estadístico de Spearman mediante el uso del programa de SPSS versión 25, el cual sirvió para

conocer la relación que existe entre los factores de las variables, ya que dentro de nuestro proyecto se planteó hipótesis que fueron comprobadas mediante este medio estadístico (Arias, 2020).

10.8. Técnicas de la investigación utilizada

10.8.1. Encuesta

Para conocer la situación actual en base a la competitividad y la capacitación dentro de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, se utilizó el instrumento de recolección a través de la técnica de la encuesta, que permitirá proporcionar información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los encuestados. Dentro de esta investigación se realizará dos cuestionarios, uno estará dirigido a los propietarios y la otra estará dirigida a los diferentes colaboradores de las microempresas comerciales del Cantón La Maná. Dentro de esta técnica se ubicó preguntas claves que sirvieron para nuestra investigación (Aguilar, 2019).

10.9. Instrumentos utilizados

10.9.1. Mapeo

Se utilizó el mapeo, en vista de que nos permitió poder desglosar toda la estructura que se ubicó dentro del marco teórico, ayudándonos a estructurar toda la idea de la investigación, como temas principales, subtemas y detalladamente cada uno de sus principales autores que intervinieron en la investigación de acorde a nuestras dos variables de estudio como fue en el caso de la competitividad y la capacitación, siendo de gran utilidad al momento de desarrollar nuestra base teórica (Sandoval, 2018).

10.9.2. Cuestionario

Para la recolección de información se utilizó el cuestionario estructurado, ya que permitió recopilar información de un encuestado, mediante preguntas cerradas. La primera parte de la estructura del cuestionario estuvo compuesta de forma detallada y resumida la información de la investigación, por consiguiente se procedió a la ubicación de las preguntas que se consideraron de mayor relevancia para la investigación, y para dar respuestas a esta se utilizó la escala de Likert, el cual estuvo conformada por 5 opciones en un extremo totalmente de

acuerdo y en el otro nada de acuerdo. Para la ejecución de las encuestas se realizaron dos cuestionarios, el primero que fue dirigido a los propietarios de las microempresas comerciales del Cantón La Maná y el segundo cuestionario a los colaboradores. Este cuestionario de preguntas nos permitió recopilar información relevante que nos sirvió para dar respuesta a las preguntas o hipótesis planteadas (Meneses, 2017).

10.11. Diseño de la investigación

El diseño de investigación nos permitió saber cómo estuvo estructurada nuestro proyecto, es por eso que se consideró necesario identificar el origen de las variables utilizadas dentro de la fundamentación científica técnica (histórico lógico) permitiéndonos entender su evolución tanto de la competitividad como de la capacitación, el método cuantitativo fue de gran importancia ya que mediante el uso de preguntas se pudo dar respuesta a las variables de estudio, el método analítico-sintético sirvió para examinar varias premisas como son los resultados de la encuesta para hacer su respectivo análisis. También fue importante el uso del método empírico (valoración por expertos), para que nuestra investigación sea de calidad debió estar aprobada por los docentes universitarios, que mediante la revisión minuciosa del tema permitió saber si nuestro estudio se ha realizado de forma correcta (Vara , 2015).

En nuestra investigación se utilizaron diferentes tipos de investigación como lo es la bibliografía que permitió identificar los diferentes conceptos, características entre otros aspectos de las variables de estudio utilizando fuentes como; libros, revistas de artículos científicos, información de la biblioteca UTC, páginas web, SRI y GAD Municipal del Cantón la Maná y también se utilizó la investigación de campo, debido a que mediante el uso de esta se pudo obtener información exacta de las variables permitiéndonos dar respuesta a las diferentes hipótesis y preguntas de la investigación.

Posterior a la fundamentación teórica científica se procedió a indagar de manera detallada cada uno de los factores que se relacionan entre las dos variables en el caso de la competitividad fueron: infraestructura, macroeconomía, mercado, tecnología, capacitación, desempeño, estrategia, y de la capacitación es: comportamiento habilidades, competencia, actitudes, aptitudes, esto para conocer el grado de relación de ambas variables a través del índice de coeficiente de Alfa de Cronbach. Para la validación de la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue aplicado en una prueba piloto al 20% de la muestra, tanto a los propietarios

como a los colaboradores de las microempresas comerciales del Cantón La Maná (Fidias, 2012).

La población que fue considerada para la investigación fue de 2.706 microempresas las cuales fueron otorgadas por el Cuerpo de Bomberos del Cantón La Maná, y los 1688 colaboradores, donde se realizó su respectivo muestreo dando como resultado a 148 propietarios ha encuestar y 143 colaboradores, una vez finalizada la encuesta se procedió a la realización del análisis e interpretación, la selección del modelo estadístico, permitió conocer la relación que existió entre los factores, culminado el proceso del análisis de las encuesta se realizó conclusiones y recomendaciones como aporte a la investigación (Fidias, 2012).

10.12. Población y muestra

10.12.1. Población

Es el conjunto de elementos de personas donde está encaminado nuestra investigación El universo de la investigación abarcará la totalidad de 2.706 microempresas del sector comercial según datos del Cuerpo de Bomberos La Maná año 2022 y 1.668 colaboradores, información que se obtuvo mediante el número de habitantes (55.496) de acuerdo a la última proyección del Instituto Nacional de Estadística y Censo [INEC], 2019. Así como también del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón La Maná [PDOT], 2015 obteniendo un porcentaje de 12,5% perteneciente a la PEA comercial Cantonal y de ello el 7,7% representa a la PEA comercial del sector urbano del Cantón la Maná.

10.12.2. Muestra

Para la obtención del tamaño de la muestra se recurrirá a un muestreo aleatorio estratificado que consiste en dividir la población en estratos, es indispensable aplicar la siguiente fórmula para la obtención de los resultados (Ñaupas y Villagómez, 2014).

Cálculo de la muestra de las microempresas comerciales del Cantón la Maná

Formula (1) Muestra Microempresas 6,937

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

Datos

n = Tamaño de la muestra =?

N = Población a investigarse = 2.706

E = Índice de error máximo admisible = 0,08

Desarrollo

$$n = \frac{2.706}{(0,08)^2 (2.706-1) + 1}$$

$$n = \frac{2.706}{(0,0064) (2.705) + 1}$$

$$n = \frac{2.706}{18.312} = 147,77$$

$$n = 148$$

Después de realizar el respectivo cálculo, se obtiene una muestra de 148 microempresas comerciales a encuestar.

Cálculo de la muestra de los empleados de las microempresas comerciales del Cantón La Maná

Formula (2) Muestra de colaboradores

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

Datos

n = Tamaño de la muestra =?

N = Población a investigarse = 1.688

E = Índice de error máximo admisible = 0,08

Desarrollo

$$n = \frac{1.688}{(0,08)^2 (1.688-1) + 1}$$

$$n = \frac{1.688}{(0,0064) (1.688) + 1}$$

$$n = \frac{1.688}{11.796} = 143,01$$

$$n = 143$$

Después de realizar el respectivo cálculo, se obtendrá una muestra de 143 colaboradores, de una población de 1.688 personas que laboran en las microempresas comerciales del Cantón La Maná.

Distribución de la muestra

Se aplicará la siguiente fórmula del coeficiente de proporcionalidad permitiendo conocer de manera detallada cada uno de los estratos de la clasificación de las microempresas dedicadas a diferentes actividades comerciales.

Formula N° 3. Índice de proporcionalidad de las microempresas

$$f = \frac{n}{N} \quad f = \frac{143}{2.706} \quad f = 0,0528455285$$

Validación del instrumento

Lo primero que se realizó para la validación del instrumento fue una revisión de la literatura para determinar los factores que inciden en las variables, luego de eso estructuramos el instrumento, y se procedió a una valoración por parte del tutor, ya analizada las preguntas y echas su respectiva corrección se procedió a buscar 3 expertos los cuales fueron 2 de la Facultad de la carrera de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, y también con la ayuda de un docente tutor externo del Instituto Superior Tecnológico La Maná

los mismo que dieron su punto de vista. El instrumento está compuesto por dos partes validez de constructo y de contenido que hicieron los experto. Una vez finalizado el instrumento de investigación se procedió a ingresar los datos en el programa SPSS Statistics versión 25, para comprobar su fiabilidad mediante el uso del Alfa de Cronbach para que esté listo para la ejecución en la investigación.

Tabla 4. Alfa de Cronbach propietarios

Resumen de procedimientos de casos propietarios		
Casos	N°	%
Valido	148	100%
Excluido	0	0
Total	148	100%
Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		0,845
N° de elementos		14

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5. Alfa de Cronbach colaboradores

Resumen de procedimientos de casos colaboradores		
Casos	N°	%
Valido	143	100%
Excluido	0	0
Total	143	100%
Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		0,839
N° de elementos		10

Fuente: elaboración propia.

Procesamiento y análisis de la información

El proceso de la información de nuestro proyecto e realizo mediante el uso del software SPSS y los pasos a seguir fueron los siguientes: se revisó el instrumento aplicado tanto a los dueños como a los colaboradores, se ingresaron todos los datos que se obtuvo como respuesta a la encuesta, se elabora de las tablas mediante un conjunto de procesos con los que cuenta el software. Las tablas están compuesta por: parámetros, frecuencia, porcentaje valido y porcentaje acumulado, proyectados mediante los datos ingresados (Fidias, 2012).

11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

11.1. Tabulación y registro de los datos de las encuestas aplicadas a los propietarios de las microempresas comerciales del Cantón La Maná.

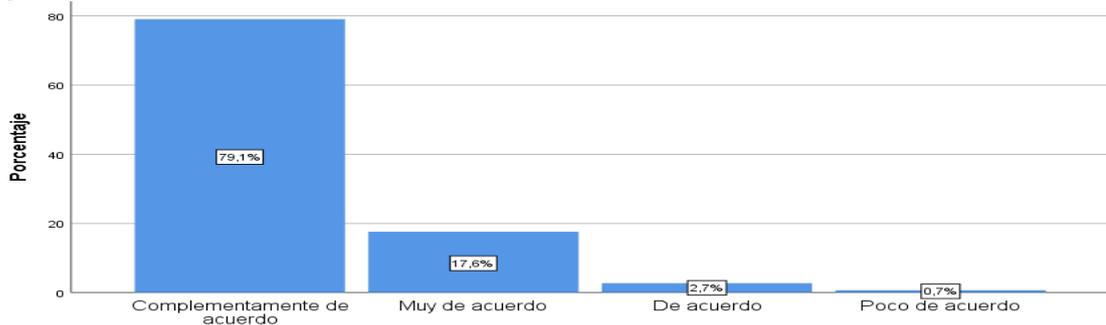
Pregunta 1. ¿Las condiciones de la infraestructura donde se encuentra su empresa le ha permitido diferenciarse de su competencia?

Tabla 6. Condiciones de la infraestructura

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	117	79,1%	79,1%	79,1
Muy de acuerdo	26	17,6%	17,6%	96,6
De acuerdo	4	2,7%	2,7%	99,3
Poco de acuerdo	1	,7%	,7%	100,0
Nada de acuerdo	0	0%	0	0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Condiciones de la infraestructura



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los propietarios de las microempresas comerciales da como resultado, que el 79,1% estuvieron completamente de acuerdo que las condiciones de la infraestructura donde se encuentra su empresa le ha permitido diferenciarse de su competencia, el 17,6% muy de acuerdo, el 2,7 de acuerdo y 0,7% poco de acuerdo, y el 0 nada de acuerdo, resaltando que las condiciones de infraestructura con las que cuenta las empresas permiten que puedan diferenciarse con las de su competencia. Deduciendo que la infraestructura, tiene mucho que ver con la competitividad de las microempresas, ya que son los diferentes conjuntos de elementos que son necesarios para que una organización pueda desarrollar sus actividades efectivamente permitiendo así mantenerse dentro del mercado (Muñoz, 2015).

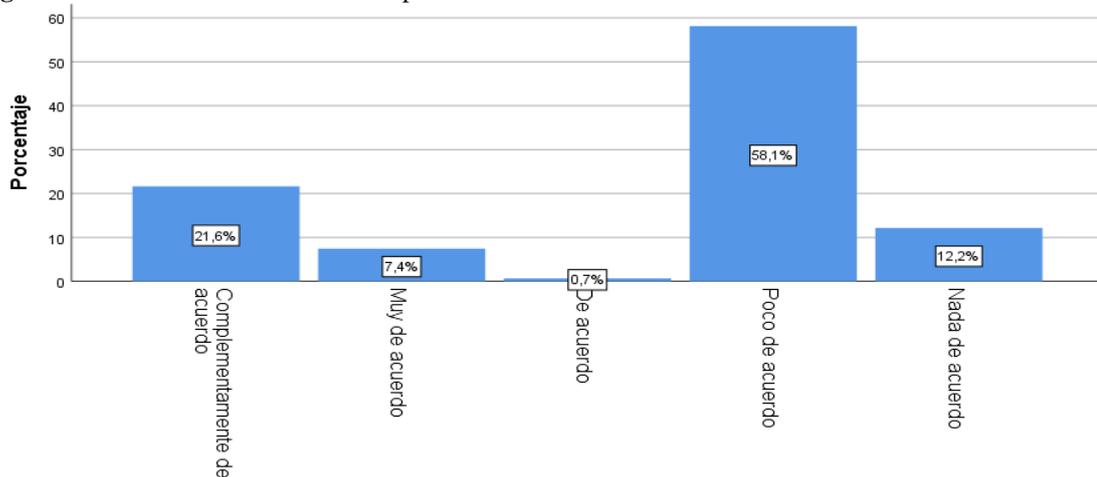
Pregunta 2. ¿El realizar innovaciones en equipos, procesos o productos en la empresa le ha permitido lograr mayor competitividad?

Tabla 7. Innovaciones dentro de la empresa.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	32	21,6%	21,6%	21,6
Muy de acuerdo	11	7,4%	7,4%	29,1
De acuerdo	1	,7%	,7%	29,7
Poco de acuerdo	86	58,1%	58,1%	87,8
Nada de acuerdo	18	12,2%	12,2%	100,0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Innovaciones dentro de la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los propietarios de las microempresas da como resultado, que el 21,6% estuvieron completamente de acuerdo que el realizar innovaciones en equipos, procesos o productos en la empresa le han permitido lograr mayor competitividad, el 7,4% muy de acuerdo, el 0,7% de acuerdo, el 58,1% poco de acuerdo y el 12,2% nada de acuerdo, es decir que la mayoría de las microempresas carecen de innovación en sus equipos, procesos o productos lo que provoca no poder generar una competitividad ante las demás. La innovación es uno de los motores fundamentales de las organizaciones, y como tal hay que saber implementarlas para permitir una sostenibilidad económica y el crecimiento de la misma (Robayo, 2016).

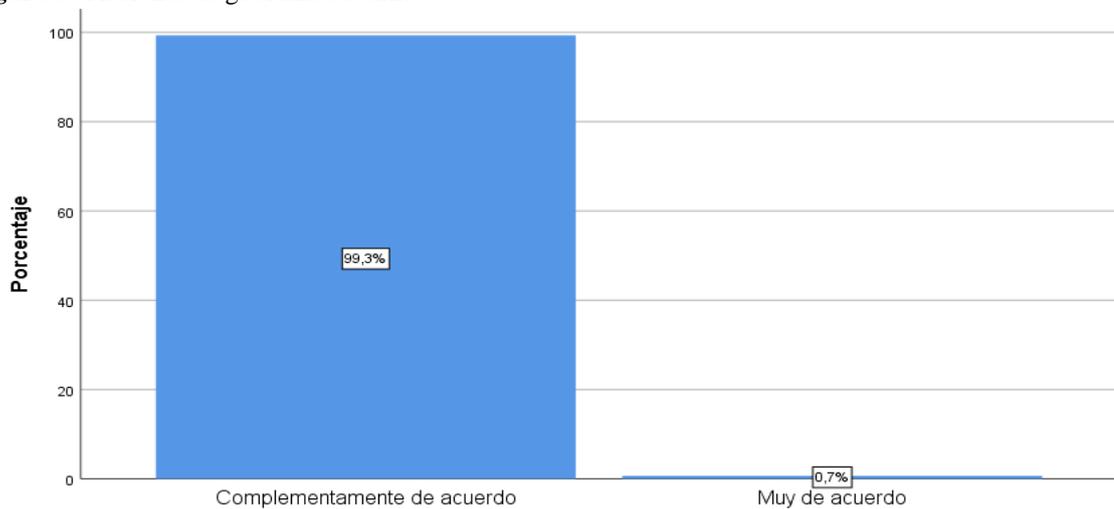
Pregunta 3. ¿Las acciones tomadas por el gobierno de turno han afectado al correcto desarrollo de la empresa?

Tabla 8. Acciones de gobierno de turno.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	147	99,3%	99,3%	99,3
Muy de acuerdo	1	,7%	,7%	100,0
De acuerdo	0	0	0	0
Poco de acuerdo	0	0	0	0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Acciones de gobierno de turno.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los propietarios de las microempresas comerciales dio como resultado, que el 99,3% estuvieron completamente de acuerdo que las acciones tomadas por el gobierno de turno han afectado al correcto desarrollo de la empresa y el 0,7% muy de acuerdo, 0 de acuerdo, 0 poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, deduciendo que muchas de las decisiones tomadas por el gobierno han afectado directamente a que las empresas no puedan seguir desarrollándose ni generar mayor competitividad. Los periodos de inseguridad política, en general, nunca son buenos para los negocios, hacen que las empresas se cuiden a sí mismas reduciendo su mano de obra, la inestabilidad política ralentiza el desarrollo general de una nación (Antich, 2019).

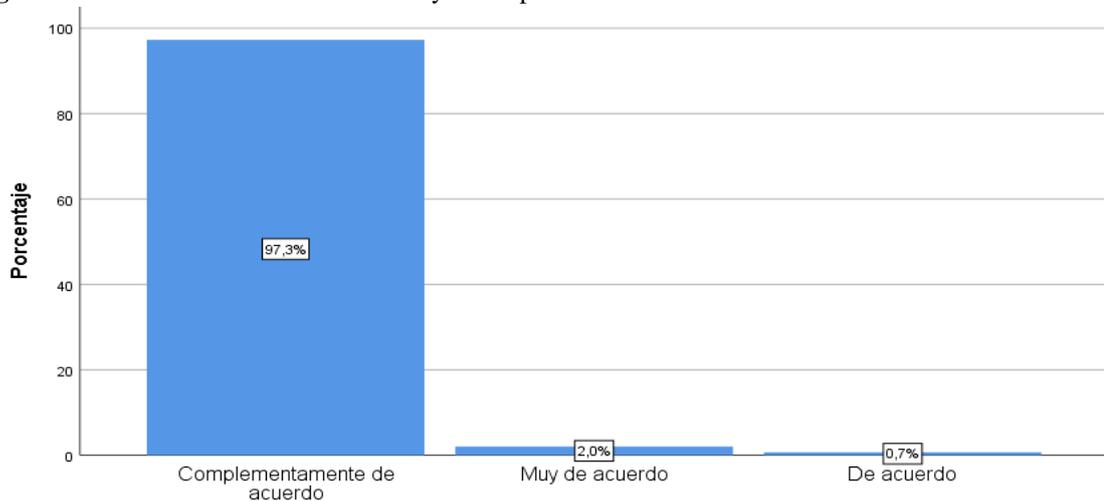
Pregunta 4. ¿El alza de la tasa de interés, así como el desempleo ha reducido las ventas en la empresa?

Tabla 9. Las subidas de la tasa de interés y desempleo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	144	97,3%	97,3%	97,3
Muy de acuerdo	3	2,0%	2,0%	99,3
De acuerdo	1	,7%	,7%	100,0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Poco de acuerdo	0	0	0	0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Las subidas de la tasa de interés y desempleo



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los propietarios de las microempresas comerciales dio como resultado, que el 97,3% estuvieron completamente que el alza de interés, así como el desempleo ha reducido las ventas en la empresa, el 2% muy de acuerdo y el 0,7% de acuerdo, 0 poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que de los factores más relevantes que provocan la disminución de las ventas en las empresas es el alza elevado de la tasa de interés, así como la falta de empleo. El desempleo está relacionado con la diferenciación de los precios, por lo tanto, se podría afirmar, que al aumentar los precios, los trabajos disminuyen (Yaguana, 2017).

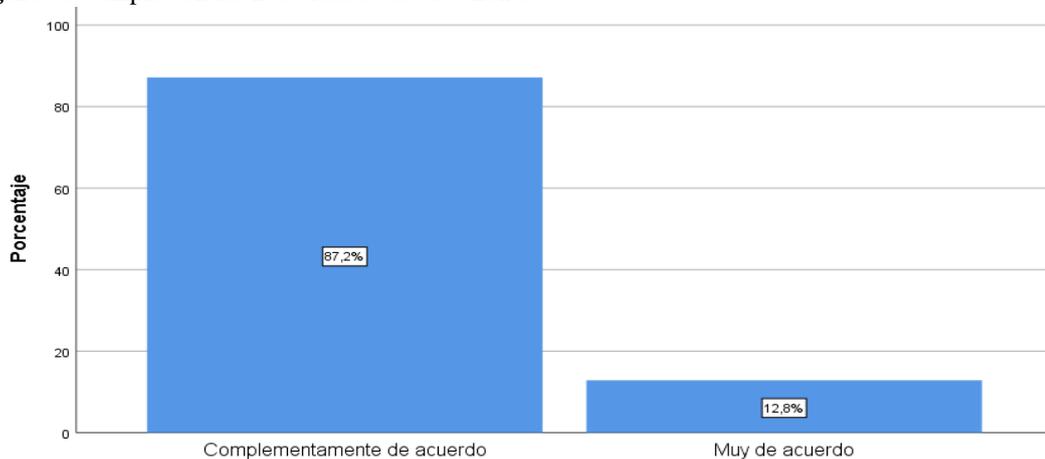
Pregunta 5. ¿Oferta productos que satisfacen las necesidades actuales de los consumidores?

Tabla 10. Cumple con las necesidades de sus clientes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	129	87,2%	87,2%	87,2
Muy de acuerdo	19	12,8%	12,8%	100,0
De acuerdo	0	0	0	0
Poco de acuerdo	0	0	0	0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5. Cumple con las necesidades de sus clientes



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los propietarios de las microempresas dio como resultado, que el 87,2% estuvieron completamente de acuerdo que ofertan productos que satisfacen las necesidades actuales de los consumidores y el 12,8% muy de acuerdo, 0 de acuerdo, 0 poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que la mayoría de las microempresas brindan productos que permiten satisfacer las diferentes necesidades con las que cuenta el consumidor. Deduciendo que toda empresa debe tener como objetivo resguardar todas las necesidades de sus consumidores ya que si no las cubren podría suspender, retroceder y en el peor de los casos desaparecer (Quiroa, 2021).

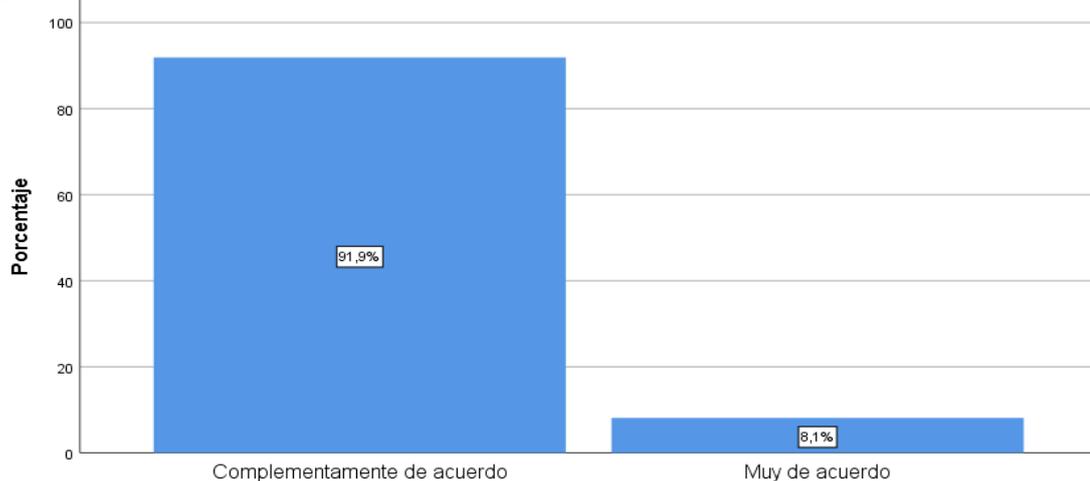
Pregunta 6. ¿Existe una estrecha relación entre sus colaboradores y clientes a la hora de comercializar los productos?

Tabla 11. Relaciones entre sus colaboradores y clientes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	136	91,9%	91,9%	91,9
Muy de acuerdo	12	8,1%	8,1%	100,0
De acuerdo	0	0	0	0
Poco de acuerdo	0	0	0	0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. Relaciones entre sus colaboradores y clientes



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los propietarios de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, el 91,9% estuvieron completamente de acuerdo que existe una estrecha relación entre sus colaboradores y clientes a la hora de comercializar los productos y el 8,1% muy de acuerdo, 0 de acuerdo, 0 poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que la mayoría de las microempresas mantienen una buena relación con sus clientes al momento de ofrecer sus productos. El secreto de una buena trato con el cliente es un servicio de calidad, permitiendo que la empresa logre notables utilidades (Silva, 2020).

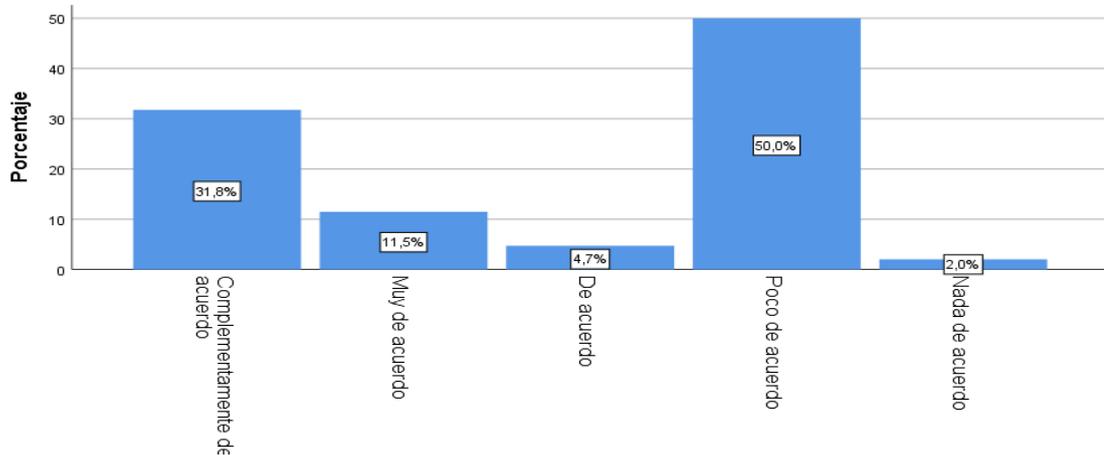
Pregunta 7. ¿Dispone de los materiales y equipos tecnológicos necesarios para que los colaboradores realicen correctamente su trabajo?

Tabla 12. Disposición de equipos tecnológicos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	47	31,8%	31,8%	31,8
Muy de acuerdo	17	11,5%	11,5%	43,2
De acuerdo	7	4,7%	4,7%	48,0
Poco de acuerdo	74	50,0%	50,0%	98,0
Nada de acuerdo	3	2,0%	2,0%	100,0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7. Disposición de equipos tecnológicos



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los propietarios de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, el 31,8% estuvieron completamente de acuerdo que disponen de los materiales y equipos tecnológicos necesarios para que los colaboradores realicen correctamente su trabajo, el 11,5% muy de acuerdo, el 4,7% de acuerdo, el 50% poco de acuerdo y el 2% nada de acuerdo, es decir que muchas de las microempresas no disponen de materiales y equipos tecnológicos, lo cual dificulta que los colaboradores no puedan cumplir correctamente con su trabajo. El contar con la tecnología permite que los negocios logren promover el crecimiento y mejorar las actividades, ya que sin esta es casi seguro que una empresa no logre mantenerse a flote (Melo, 2018).

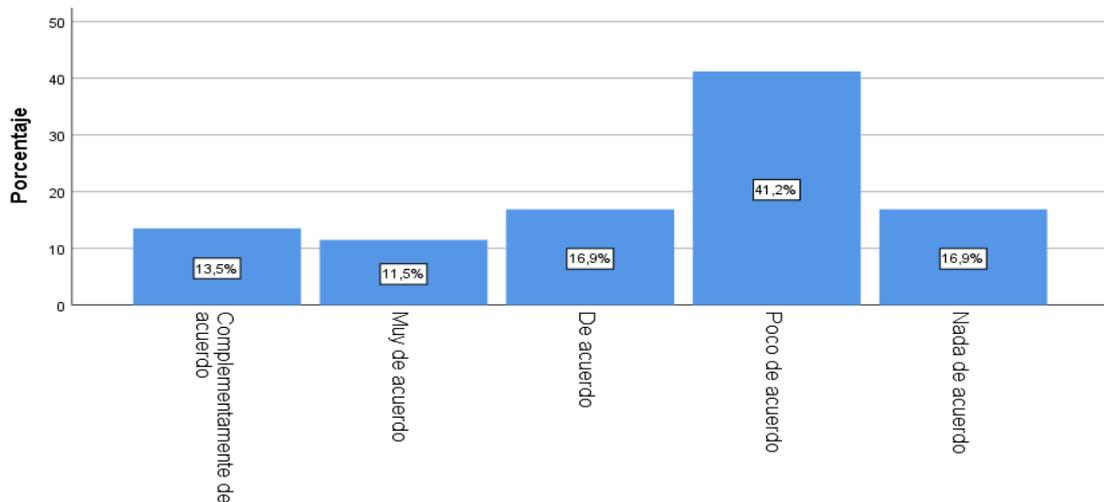
Pregunta 8. ¿La empresa utiliza procesos automatizados que mejoren el desarrollo de sus actividades?

Tabla 13. Utilización de procesos automatizados

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	20	13,5%	13,5%	13,5
Muy de acuerdo	17	11,5%	11,5%	25,0
De acuerdo	25	16,9%	16,9%	41,9
Poco de acuerdo	61	41,2%	41,2%	83,1
Nada de acuerdo	25	16,9%	16,9%	100,0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. Utilización de procesos automatizados



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los propietarios de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 13,5% estuvieron completamente de acuerdo que la empresa utiliza procesos automatizados que mejoren el desarrollo de sus actividades, el 11,5% muy de acuerdo, el 16,9% de acuerdo, el 41,2% poco de acuerdo y el 16,9% nada de acuerdo, es decir que la mayoría de las microempresas no cuentan con los procesos automatizados necesarios para mejorar el proceso o desarrollo de las diferentes actividades. La automatización de procesos permite ahorrar tiempo en tareas pesadas y operativas, como ingresar instrumentos, guardar archivos, llevar registros, etc, acelerando los procesos de forma eficiente (Yooz, 2020).

Pregunta 9. ¿El desarrollar nuevas habilidades y destrezas ha permitido que sus colaboradores sean más competentes y brinden un mejor servicio?

Tabla 14. Desarrollo de habilidades y destrezas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	147	99,3%	99,3%	99,3
Muy de acuerdo	1	,7%	,7%	100,0
De acuerdo	0	0	0	0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Poco de acuerdo	0	0	0	0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. Desarrollo de habilidades y destrezas



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los propietarios de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 99,3% está completamente de acuerdo que el desarrollar nuevas habilidades y destrezas ha permitido que sus colaboradores sean más competentes y brinden un mejor servicio y el 0,7% muy de acuerdo, 0 de acuerdo, 0 poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir las empresas consideran que sus colaboradores si cuentan con buenas habilidades y destrezas necesarias para desarrollar correctamente sus actividades y que permitan brindar un mejor servicio a sus clientes. Es importante desarrollar nuevas habilidades ya que mediante esta se podría desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada (Ecoembes, 2020).

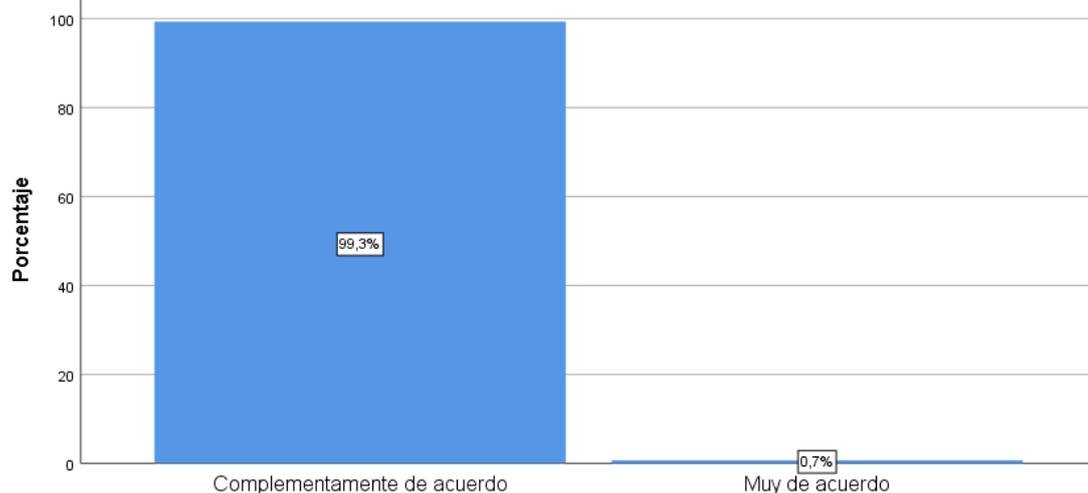
Pregunta 10. ¿Las alternativas que ha planteado o propuesto frente a dificultades que se presentan al interior de la empresa son las adecuadas?

Tabla 15. Alternativas planteadas frente a dificultades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	147	99,3%	99,3%	99,3
Muy de acuerdo	1	,7%	,7%	100,0
De acuerdo	0	0	0	0
Poco de acuerdo	0	0	0	0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10. Alternativas planteadas frente a dificultades



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los propietarios de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 99,3% estuvieron completamente de acuerdo que las alternativas planteadas o propuesto frente a dificultades que se presentan al interior de la empresa son las adecuadas y el 0,7% muy de acuerdo, 0 de acuerdo, 0 poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que la mayoría de las microempresas han tomado las mejores decisiones antes las diferentes dificultades que se han podido presentar dentro de las mismas. Las alternativas dentro de las empresas permiten solucionar dificultades y obtener un mejor beneficio, también permite mejorar su producción buscando competir en el mercado lo cual es de vital importancia para la subsistencia de las mismas (Esmeralda, 2016).

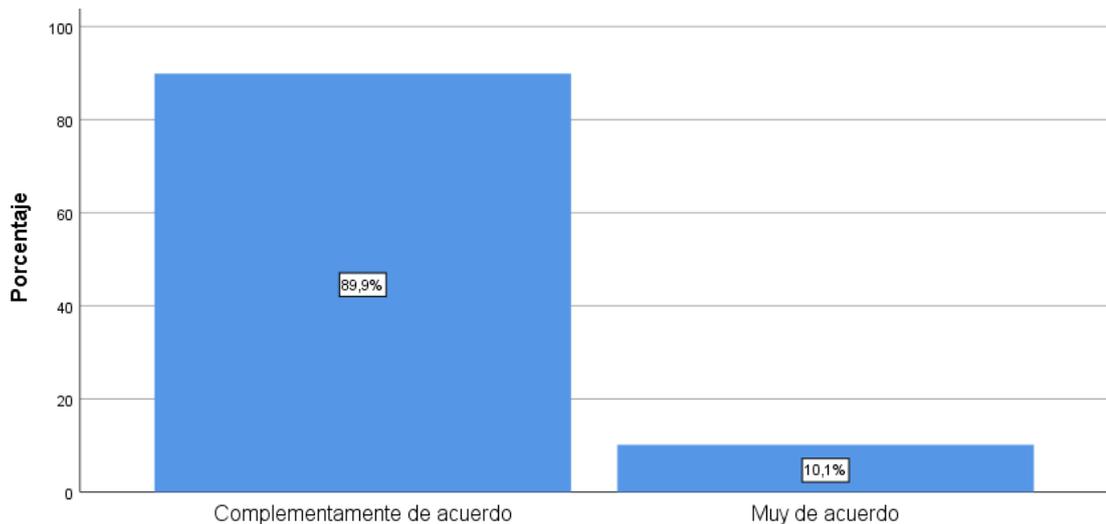
Pregunta 11. ¿El comportamiento individual y el estado afectivo de sus colaboradores ha permitido que la empresa sea más competitiva?

Tabla 16. Comportamiento de los colaboradores dentro de la empresa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	133	89,9%	89,9%	89,9
Muy de acuerdo	15	10,1%	10,1%	100,0
De acuerdo	0	0	0	0
Poco de acuerdo	0	0	0	0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Comportamiento de los colaboradores dentro de la empresa



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los propietarios de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 89,9% estuvieron completamente de acuerdo que el comportamiento individual y el estado afectivo de sus colaboradores ha permitido que la empresa sea más competitiva y el 10,1% muy de acuerdo, 0 de acuerdo, 0 poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que el estado de ánimo que presentan los colaboradores promueven que las empresas puedan ejercer mayor competitividad antes las demás. Deduciendo que el comportamiento y el estado afectivo se refieren a los actos y actitudes de las personas dentro de una organización, incidiendo en la eficiencia y eficacia de las empresas (Molina, 2016).

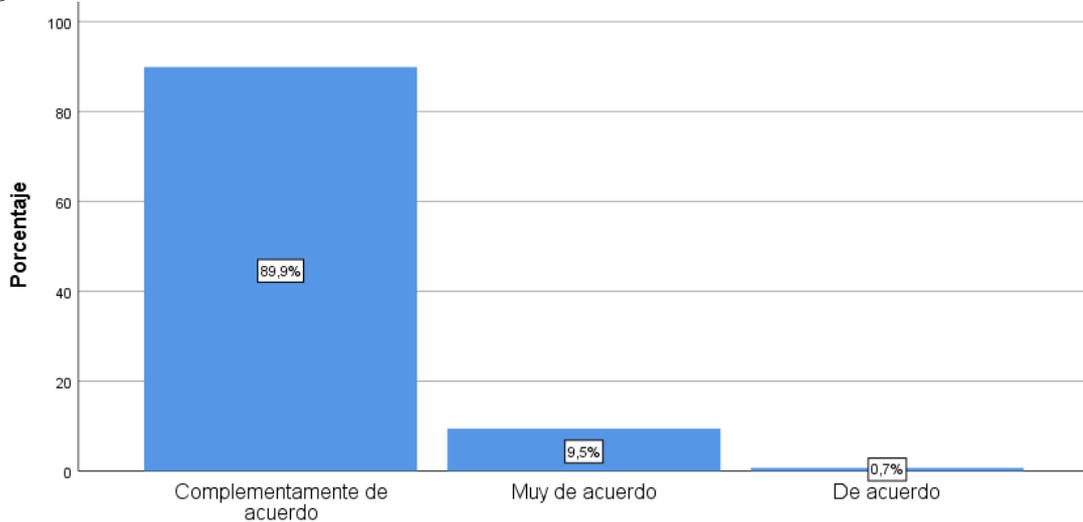
Pregunta 12. ¿El rendimiento que muestran sus colaboradores a la hora de llevar a cabo sus funciones es el adecuado?

Tabla 17. El rendimiento llevado a cabo en sus funciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	133	89,9%	89,9%	89,9
Muy de acuerdo	14	9,5%	9,5%	99,3
De acuerdo	1	,7%	,7%	100,0
Poco de acuerdo	0	0	0	0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12. El rendimiento llevado a cabo en sus funciones



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los propietarios de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 89,9% estuvieron completamente de acuerdo que el rendimiento que muestran sus colaboradores a la hora de llevar a cabo sus funciones es el adecuado, el 9,5% muy de acuerdo y el 0,7% de acuerdo, 0 poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que los colaboradores sí muestran un buen rendimiento al momento de realizar las diferentes actividades o funciones asignadas. El desempeño laboral es básicamente como un trabajador, realiza y cumple con todas las tareas asignadas, cumpliendo con las necesidades y los términos (Eleza, 2022).

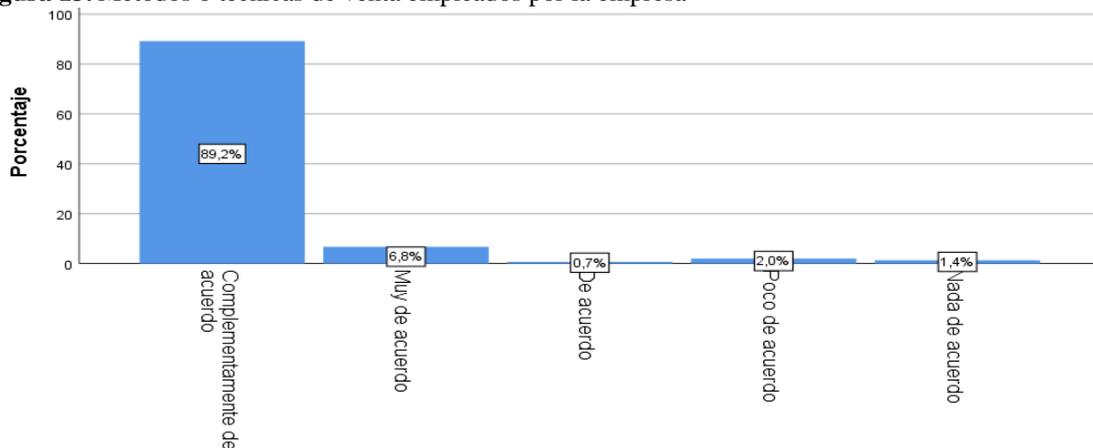
Pregunta 13. ¿Los métodos o técnicas de venta que ha diseñado en la empresa permiten lograr mayor competitividad?

Tabla 18. Métodos o técnicas de venta empleados por la empresa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	132	89,2%	89,2%	89,2
Muy de acuerdo	10	6,8%	6,8%	95,9
De acuerdo	1	,7%	,7%	96,6
Poco de acuerdo	3	2,0%	2,0%	98,6
Nada de acuerdo	2	1,4%	1,4%	100,0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13. Métodos o técnicas de venta empleados por la empresa



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada los propietarios de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 89,2% estuvieron completamente de acuerdo que los métodos o técnicas de venta que han diseñado en la empresa permiten lograr mayor competitividad, el 6,8% muy de acuerdo, el 0,7% de acuerdo, el 2% poco de acuerdo y el 1,4% nada de acuerdo, es decir que la mayoría de las microempresas han realizado los mejores métodos que permiten que las empresas ejerzan una mayor competitividad. Las empresas cuentan cada vez con más herramientas que les permiten conocer cuáles son los agrados e inquietudes de sus consumidores, analizar los gustos de su sector y tomar acciones que permitan mejorar sus beneficios en base a sus utilidades (Velazco, 2021).

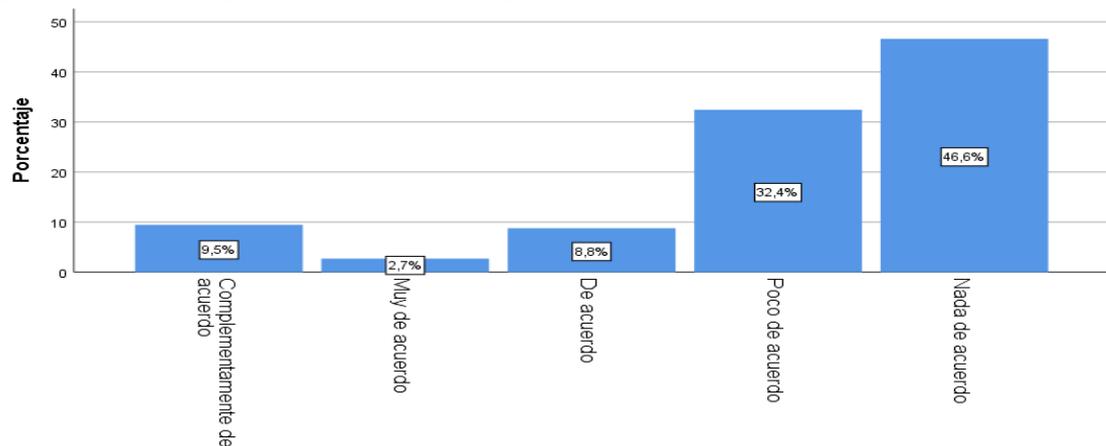
Pregunta 14. ¿El realizar mejoras en productos existentes, ha ayudado a obtener mayores ventas?

Tabla 19. Mejoras en productos dentro de la empresa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	14	9,5%	9,5%	9,5
Muy de acuerdo	4	2,7%	2,7%	12,2
De acuerdo	13	8,8%	8,8%	20,9
Poco de acuerdo	48	32,4%	32,4%	53,4
Nada de acuerdo	69	46,6%	46,6%	100,0
Total	148	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14. Mejoras en productos dentro de la empresa



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 9,5% estuvieron completamente de acuerdo que el realizar mejoras en productos existentes, ha ayudado a obtener mayores ventas, el 2,7% muy de acuerdo, el 8,8% de acuerdo, el 32,4% poco de acuerdo y el 46,6% nada de acuerdo, es decir que la mayoría de las microempresas no han realizado mejoras en productos existentes dentro de las microempresas. Deduciendo que la mejora continua es un proceso estructurado en el que participan cada uno de los integrantes, con el objetivo de aumentar de manera progresiva la calidad, la competitividad y la productividad, incrementando el valor para el cliente y la eficiencia en el uso de los recursos, en el seno de un entorno (Sevillano, 2017).

11.2. Tabulación y registro de los datos de las encuestas aplicadas a los colaboradores de las microempresas comerciales del Cantón La Maná.

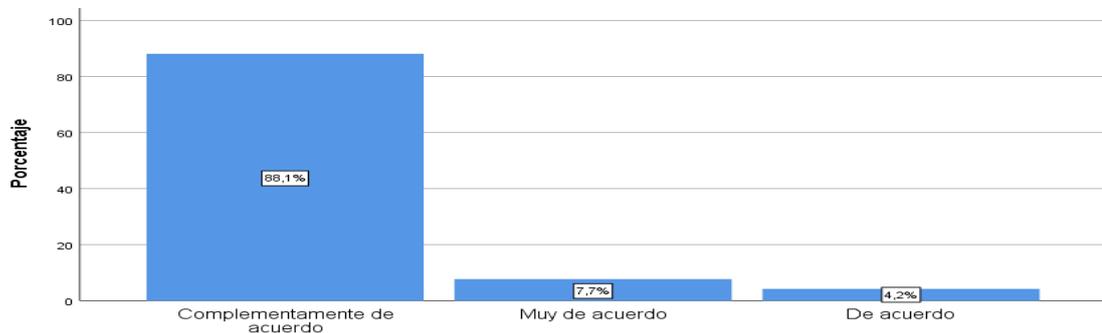
Pregunta 1. ¿La forma que usted se comporta dentro de la empresa, promueve un mejor desempeño en las diferentes actividades?

Tabla 20. Comportamiento dentro de la empresa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	126	88,1%	88,1%	88,1
Muy de acuerdo	11	7,7%	7,7%	95,8
De acuerdo	6	4,2%	4,2%	100,0
Poco de acuerdo	0	0	0	0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	143	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15. Comportamiento dentro de la empresa



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 88,1% estuvieron completamente de acuerdo que la forma de comportarse dentro de la empresa, promueve un mejor desempeño en las diferentes actividades, el 7,7% muy de acuerdo y el 4,2% de acuerdo, 0 poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que los colaboradores presentan un buen comportamiento dentro de la empresa que permite que puedan realizar de la mejor manera las actividades. Donde que el comportamiento es un componente clave que permite que los trabajadores promuevan un mejor desempeño en sus actividades dentro de la empresa u organización (García y Fierro, 2016).

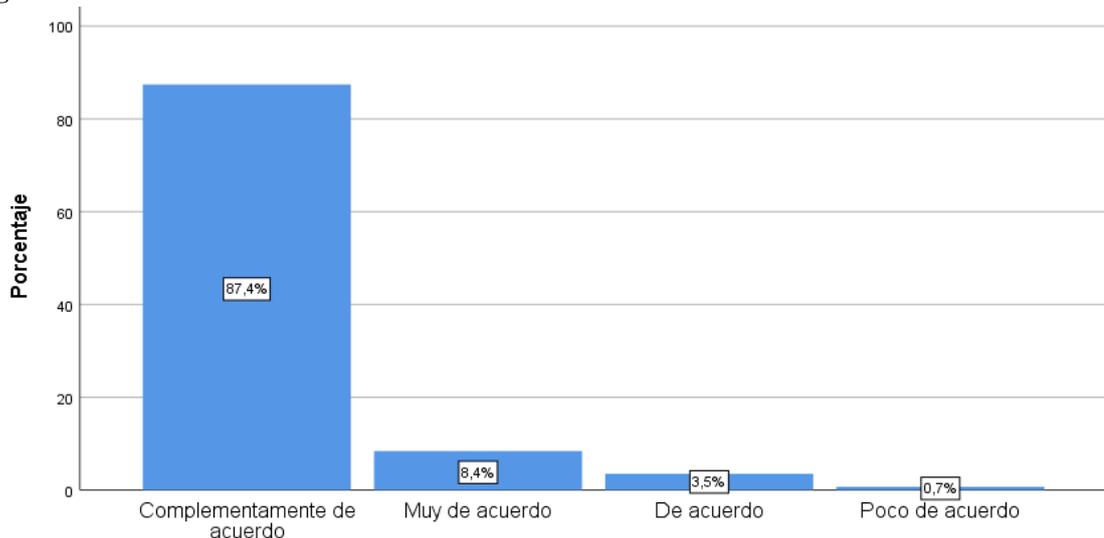
Pregunta 2. ¿Los valores inculcados le ha portado de manera positiva en sus labores dentro la empresa?

Tabla 21. Valores inculcados

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	125	87,4%	87,4%	87,4
Muy de acuerdo	12	8,4%	8,4%	95,8
De acuerdo	5	3,5%	3,5%	99,3
Poco de acuerdo	1	,7%	,7%	100,0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	143	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16. Valores inculcados



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 87,4% estuvieron completamente de acuerdo que los valores inculcados del han aportado de manera positiva en sus labores dentro de la empresa, el 8,4% muy de acuerdo, el 3,5% de acuerdo y el 0,7% poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que los valores que les han sido inculcados a los colaboradores han aportado positivamente en su trabajo. Siendo los valores parte esencial de la identidad de una persona, lo cual les puede aportar de manera positiva o negativa tanto en la vida laboral como personal (Pérez, 2021).

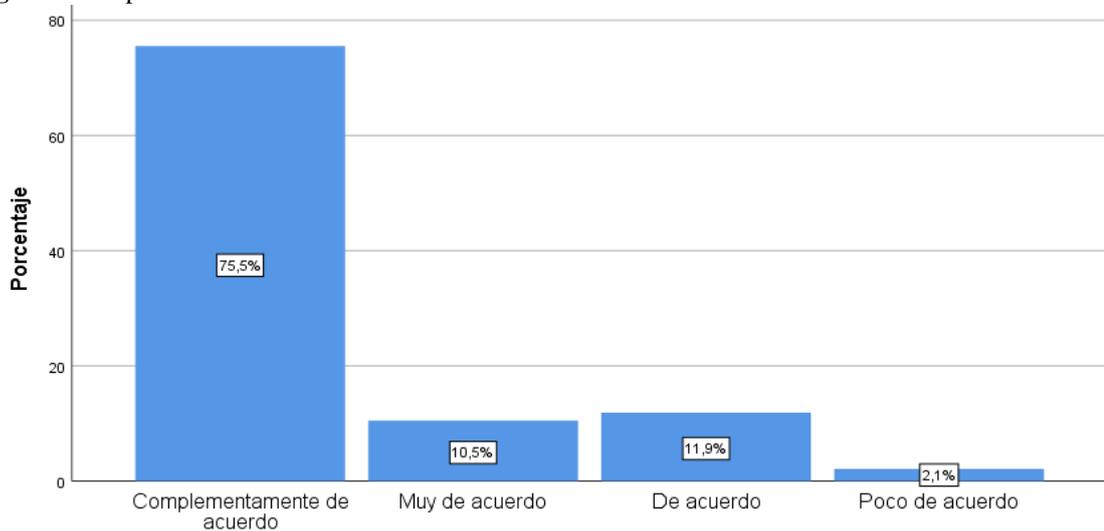
Pregunta 3. ¿Demuestra rapidez al momento de atender a los clientes?

Tabla 22. Rapidez al realizar las actividades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	108	75,5%	75,5%	75,5
Muy de acuerdo	15	10,5%	10,5%	86,0
De acuerdo	17	11,9%	11,9%	97,9
Poco de acuerdo	3	2,1%	2,1%	100,0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	143	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 17. Rapidez al realizar las actividades



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 75,5% estuvieron completamente de acuerdo que demuestran rapidez al momento de atender a los clientes, el 10,5% muy de acuerdo, el 11,9% de acuerdo y el 2,1% poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que la mayoría de los colaboradores de las microempresas atienden de manera inmediata ante las necesidades de sus clientes. Una de las prioridades de un buen servicio al cliente es el poder atenderlos en el menor tiempo posible (Arnecke, 2017).

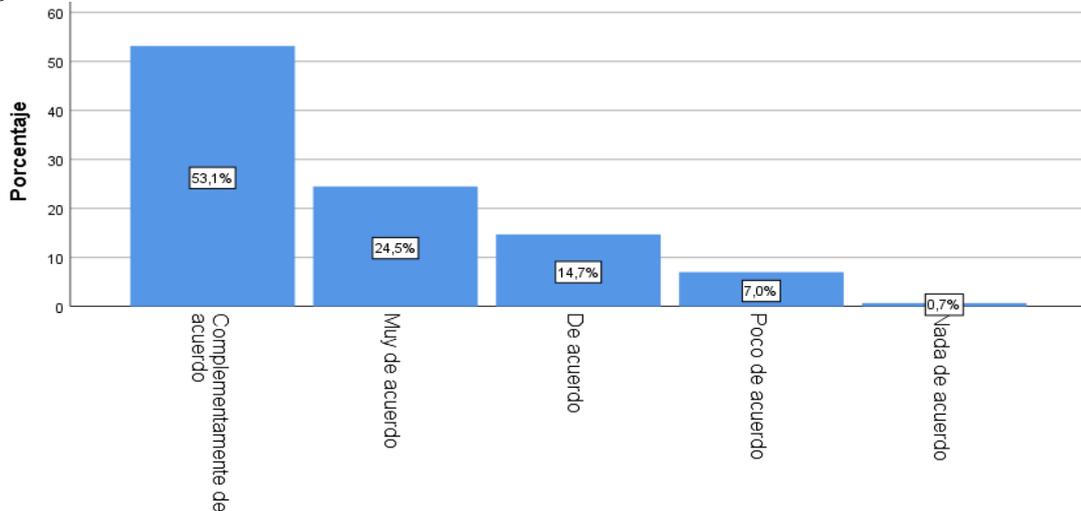
Pregunta 4. ¿El contar con mayores conocimientos le ha permitido realizar mejor sus labores en la empresa?

Tabla 23. Nivel de conocimientos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	76	53,1%	53,1%	53,1
Muy de acuerdo	35	24,5%	24,5%	77,6
De acuerdo	21	14,7%	14,7%	92,3
Poco de acuerdo	10	7,0%	7,0%	99,3
Nada de acuerdo	1	,7%	,7%	100,0
Total	143	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 18. Nivel de conocimientos



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 53,1% estuvieron completamente de acuerdo que el contar con mayores conocimientos le ha permitido realizar mejor sus labores en la empresa, el 24,5% muy de acuerdo, el 14,7% de acuerdo, el 7% poco de acuerdo y el 0,7% nada de acuerdo, es decir que la mayoría de los colaboradores cuentan con los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades. El conocimiento es una de las claves fundamentales en los trabajadores ya que les permite desempeñar de una forma correcta las actividades dentro de la organización (Martínez, 2020).

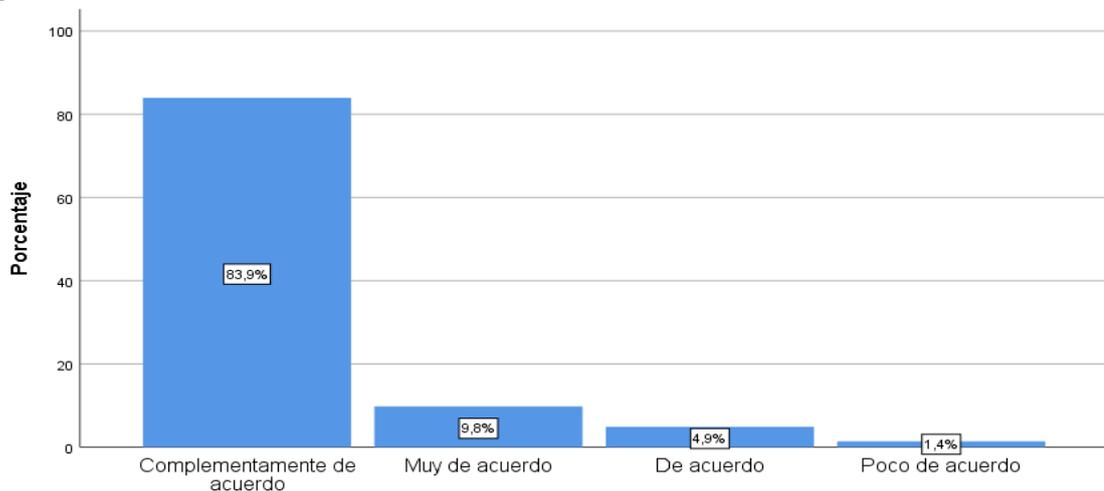
Pregunta 5. ¿El tener una buena actitud, ayudado a ser una persona más productiva en su trabajo?

Tabla 24. Nivel de actitud

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	120	83,9%	83,9%	83,9
Muy de acuerdo	14	9,8%	9,8%	93,7
De acuerdo	7	4,9%	4,9%	98,6
Poco de acuerdo	2	1,4%	1,4%	100,0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	143	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 19. Nivel de actitud



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas se obtuvo como resultado, que el 83,9% estuvieron completamente de acuerdo que el tener una buena actitud, ayudado a ser una persona más productiva en su trabajo, el 9,8% muy de acuerdo, el 4,9% de acuerdo y el 1,4% poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que los colaboradores muestran una buena actitud al momento de atender a sus clientes lo que provoca que sean más productivos y eficientes en su trabajo. El tener una actitud ayuda a trabajar en un clima laboral positivo y por lo tanto permitirá ser una persona más productiva (Medina, 2021).

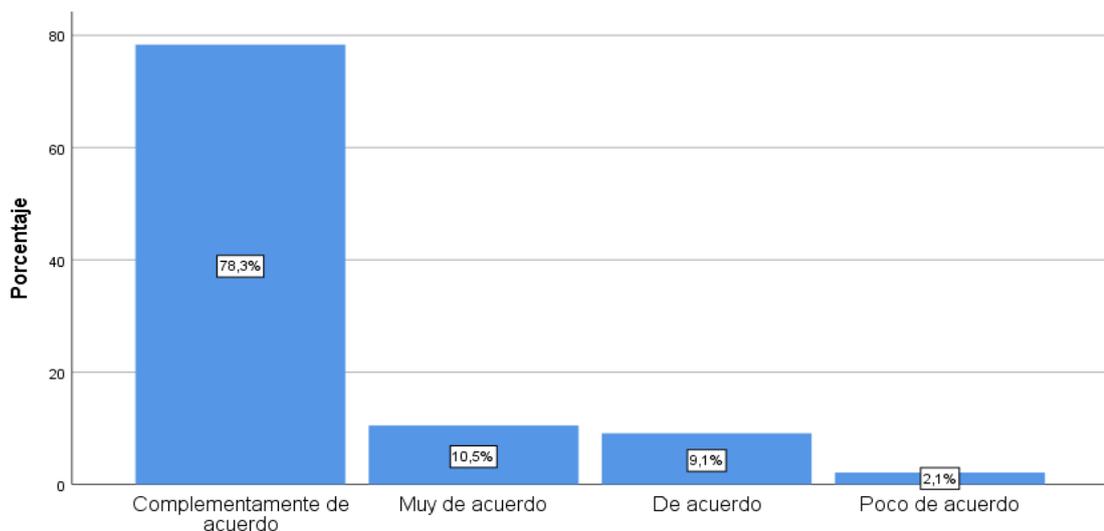
Pregunta 6. ¿Muestra amabilidad y buen sentido del humor al momento de interactuar con los clientes?

Tabla 25. Sentido del humor y amabilidad al atender a los clientes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	112	78,3%	78,3%	78,3
Muy de acuerdo	15	10,5%	10,5%	88,8
De acuerdo	13	9,1%	9,1%	97,9
Poco de acuerdo	3	2,1%	2,1%	100,0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	143	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 20. Sentido del humor y amabilidad al atender a los clientes



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 78,3% estuvieron completamente de acuerdo que muestran amabilidad y buen sentido del humor al momento de interactuar con los clientes, el 10,5% muy de acuerdo, el 9,1% de acuerdo y el 2,1% poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que los colaboradores en su mayoría muestran amabilidad al momento de atender a sus clientes, así mismo como el de demostrar un buen sentido del humor. El mostrar amabilidad y buen sentido del humor, son estrategias que permiten que las personas puedan ejecutar de la mejor manera diferentes actividades dentro de las empresas (Benavent, 2017).

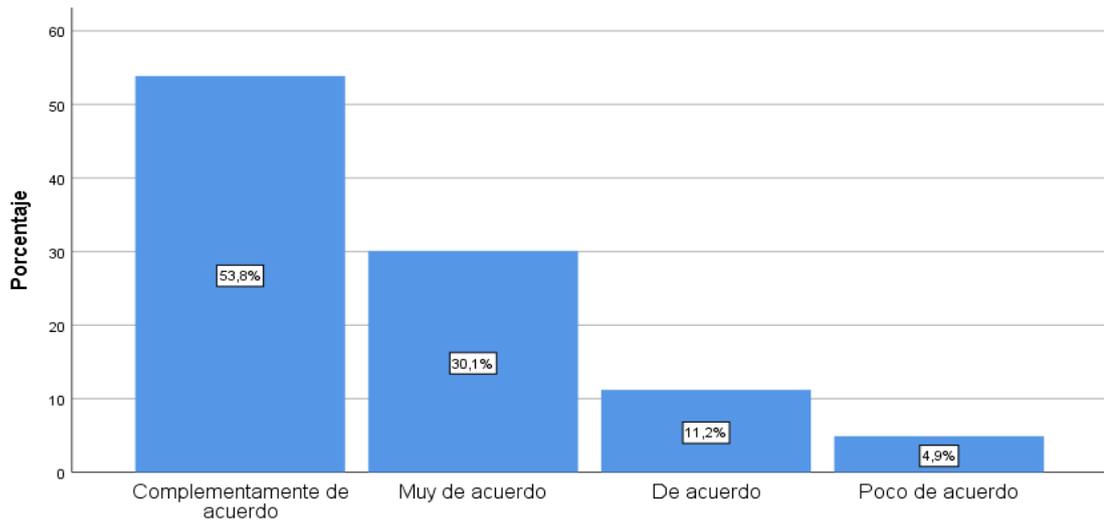
Pregunta 7. ¿Tiene suficiente autonomía para hacer los trabajos de los cuales es responsable?

Tabla 26. Nivel de autonomía

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	77	53,8%	53,8%	53,8
Muy de acuerdo	43	30,1%	30,1%	83,9
De acuerdo	16	11,2%	11,2%	95,1
Poco de acuerdo	7	4,9%	4,9%	100,0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	143	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 21. Nivel de autonomía



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 53,8% estuvieron completamente de acuerdo que tienen suficiente autonomía para hacer los trabajos de los cuales es responsable, el 30,1% muy de acuerdo, el 11,2% de acuerdo y el 4,9% poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que la mayoría de los colaboradores son capaces de realizar las tareas asignadas por si solas, tienen suficiente autonomía para realizarlos. Si el trabajador tiene suficiente autonomía para trabajar incrementará su productividad, se sentirá cómodo y contento con su trabajo, minimizando las inexistencias dentro de la empresa (Faya, 2018).

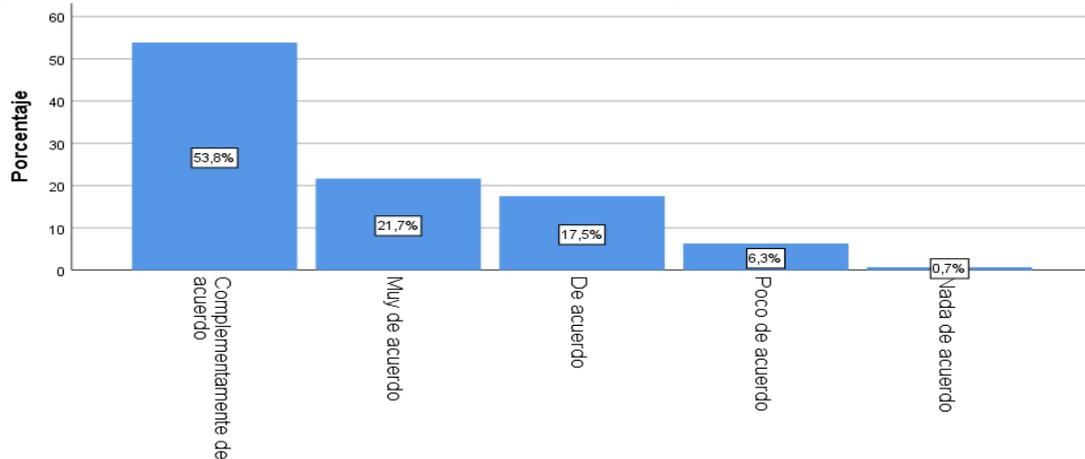
Pregunta 8. ¿Actualmente hace uso de la mayor parte de sus conocimientos y destrezas en el trabajo que realiza?

Tabla 27. Nivel de conocimientos y destrezas al realizar el trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	77	53,8%	53,8%	53,8
Muy de acuerdo	31	21,7%	21,7%	75,5
De acuerdo	25	17,5%	17,5%	93,0
Poco de acuerdo	9	6,3%	6,3%	99,3
Nada de acuerdo	1	,7%	,7%	100,0
Total	143	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 22. Nivel de conocimientos y destrezas al realizar el trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 53,8% estuvieron completamente de acuerdo que actualmente hacen uso de la mayor parte de sus conocimientos y destrezas en el trabajo que realiza, el 21,7% muy de acuerdo, el 17,5% de acuerdo, el 6,3% poco de acuerdo y el 0,7% nada de acuerdo, es decir que los colaboradores de las microempresas hacen uso de sus conocimientos adquiridos así como el desarrollo de sus destrezas para realizar las diferentes actividades que se les designa. El contar con conocimientos y destrezas permite que el trabajador tenga un buen desempeño en su puesto de trabajo y sobre todo crear un clima laboral productivo dentro de la empresa (Emperatriz y Velásquez, 2021).

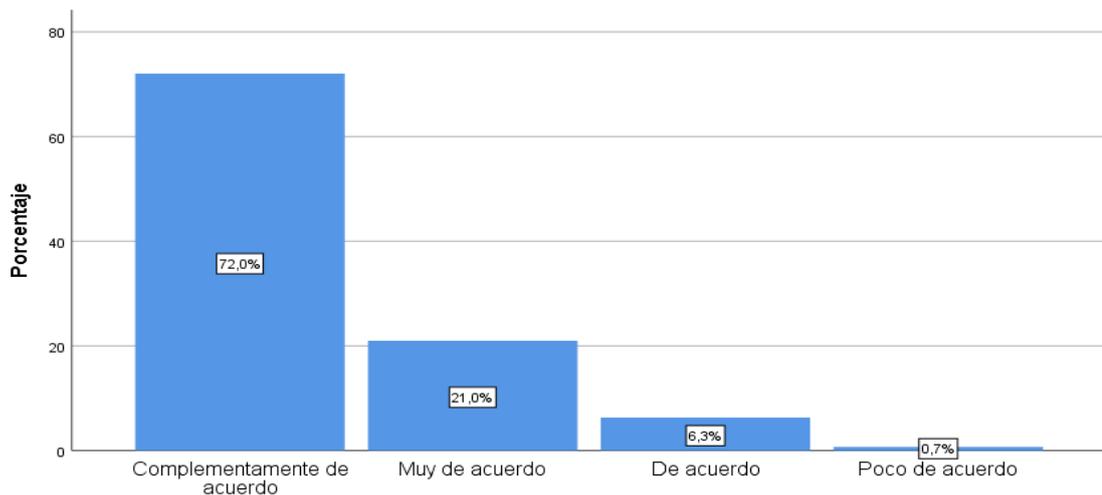
Pregunta 9. ¿Se adapta con facilidad a los cambios que se presentan en la empresa?

Tabla 28. Adaptación a los cambios

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	103	72,0%	72,0%	72,0
Muy de acuerdo	30	21,0%	21,0%	93,0
De acuerdo	9	6,3%	6,3%	99,3
Poco de acuerdo	1	,7%	,7%	100,0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	143	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 23. Adaptación a los cambios



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 72% estuvieron completamente de acuerdo que se adaptan con facilidad a los cambios que se presentan en la empresa, el 21% muy de acuerdo, el 6,3% de acuerdo y el 0,7% poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que los colaboradores se adaptan sin ningún problema antes los cambios que se puedan presentar dentro de la empresa. El poder adaptarse de la mejor manera a los cambios que se presentan dentro de la empresa permitirá que puedan ejercer una ventaja competitiva en relación a otras empresas (García, 2016).

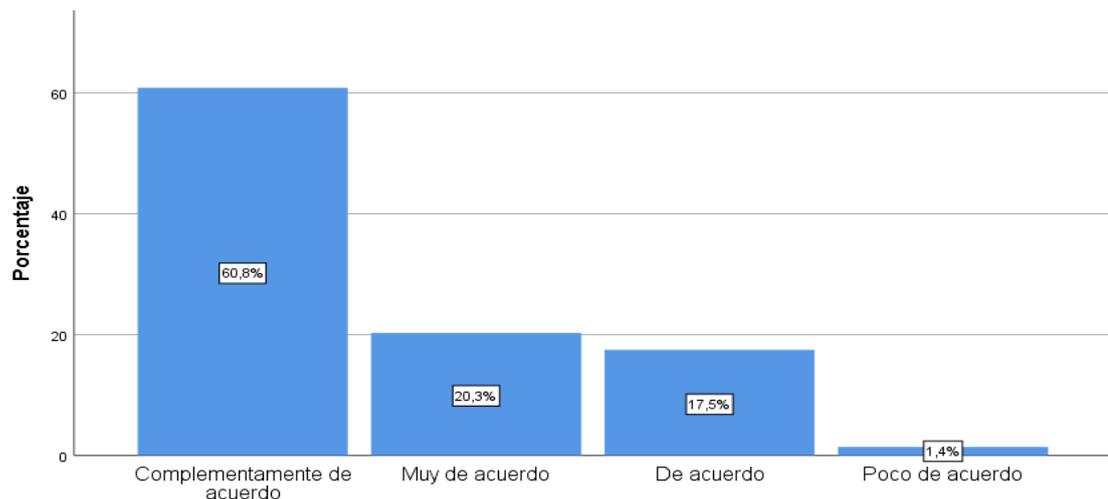
Pregunta 10. ¿Tiene predisposición a la hora de efectuar las actividades dentro de la empresa?

Tabla 29. Nivel de predisposición al realizar las actividades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	87	60,8%	60,8%	60,8
Muy de acuerdo	29	20,3%	20,3%	81,1
De acuerdo	25	17,5%	17,5%	98,6
Poco de acuerdo	2	1,4%	1,4%	100,0
Nada de acuerdo	0	0	0	0
Total	143	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 24. Nivel de predisposición al realizar las actividades



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas comerciales se obtuvo como resultado, que el 60,8% estuvieron completamente de acuerdo que tienen disposición a la hora de efectuar las actividades dentro de la empresa, el 20,3% muy de acuerdo, el 17,5% de acuerdo y el 1,4% poco de acuerdo, 0 nada de acuerdo, es decir que la mayoría de los colaboradores tienen esa predisposición e iniciativa para realizar las diferentes actividades dentro de la empresa. El tener la iniciativa para realizar las actividades no solo permitirá que el trabajador tenga un buen desempeño laboral, sino que también podrá diferenciarse de su competencia (Sánchez, 2017).

11.3. Resumen de resultados

Resultados positivos

Las condiciones de infraestructura con las que cuenta las empresas permiten que puedan diferenciarse con las de su competencia
La mayoría de las microempresas brindan productos que permiten satisfacer las diferentes necesidades con las que cuenta el consumidor.
La mayoría de las microempresas mantienen una buena relación con sus clientes al momento de ofrecer sus productos.
Las empresas consideran que sus colaboradores si cuentan con buenas habilidades y destrezas necesarias para desarrollar correctamente sus actividades y que permitan brindar un mejor servicio a sus clientes.
La mayoría de las microempresas han tomado las mejores decisiones antes las diferentes dificultades que se han podido presentar dentro de las mismas.
El estado de ánimo que presentan los colaboradores promueven que las empresas puedan ejercer mayor competitividad antes las demás
Los colaboradores si muestran un buen rendimiento al momento de realizar las diferentes actividades o funciones asignadas.
Las microempresas han realizado los mejores métodos que permiten que las empresas ejerzan una mayor competitividad.
Los colaboradores presentan un buen comportamiento dentro de la empresa que permite que puedan realizar de la mejor manera las actividades.
Los valores que les han sido inculcados a los colaboradores han aportado positivamente en su trabajo.
Las microempresas atienden de manera inmediata ante las necesidades de sus clientes.
La mayoría de los colaboradores cuentan con los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades.
Los colaboradores muestran una buena actitud al momento de atender a sus clientes lo que provoca que sean más productivos y eficientes en su trabajo.
Los colaboradores en su mayoría muestran amabilidad al momento de atender a sus clientes, así mismo como el de demostrar un buen sentido del humor.
La mayoría de los colaboradores son capaces de realizar las tareas asignadas por si solas, tienen suficiente autonomía para realizarlos.

Los colaboradores de las microempresas hacen uso de sus conocimientos adquiridos así como el desarrollo de sus destrezas para realizar las diferentes actividades que se les designa.

Los colaboradores se adaptan sin ningún problema antes los cambios que se puedan presentar dentro de la empresa.

Los colaboradores tienen esa predisposición e iniciativa para realizar las diferentes actividades dentro de la empresa.

Resultados negativos

La mayoría de las microempresas carecen de innovación en sus equipos, procesos o productos lo que provoca no poder generar una competitividad ante las demás.

Las decisiones tomadas por el gobierno han afectado directamente a que las empresas no puedan seguir desarrollándose ni generar mayor competitividad.

Los factores más relevantes que provocan la disminución de las ventas en las empresas es el alza elevado de la tasa de interés, así como la falta de empleo.

Muchas de las microempresas no disponen de materiales y equipos tecnológicos, lo cual dificulta que los colaboradores no puedan cumplir correctamente con su trabajo.

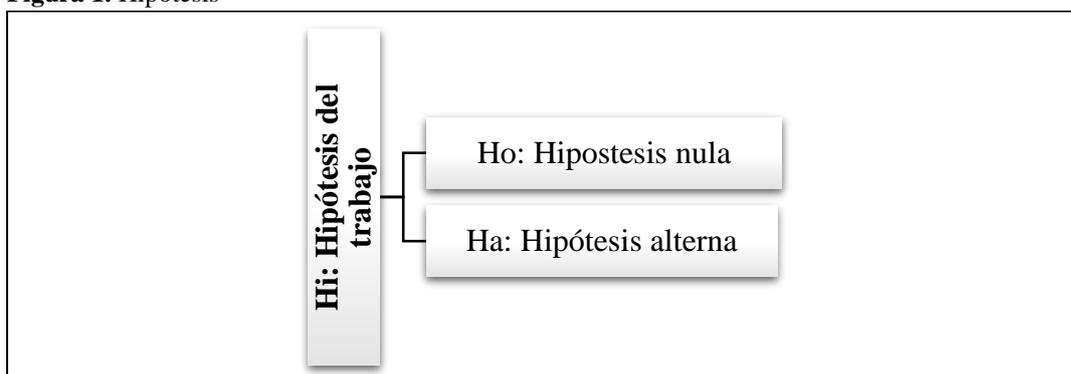
La mayoría de las microempresas no cuentan con los procesos automatizados necesarios para mejorar el proceso o desarrollo de las diferentes actividades.

Las microempresas no han realizado mejoras en productos existentes dentro de las microempresas.

12. COMPROBACIÓN DE HIPOSTESIS

12.1. Planteamiento de la hipótesis

Figura 1. Hipótesis



Fuente: Elaboración propia.

12.2. Hipótesis del trabajo

La competitividad se relaciona con la capacitación en las microempresas comerciales del Cantón La Maná.

Hipótesis nula

Ho: La competitividad no se relaciona con la capacitación en las microempresas comerciales del Cantón La Maná.

Hipótesis alterna

Ha: La competitividad se relaciona con la capacitación en las microempresas comerciales del Cantón La Maná.

12.3. Nivel de significación

Para la comprobación de la hipótesis se escoge un nivel de significación del $\alpha = 0,05$ y 1 siendo que en menos nivel de significancia la investigación será mejor.

12.4. Selección del modelo estadístico (supuesto)

Tabla 30. Prueba de normalidad

Variables	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a	Gl	Sig.
	Estadístico		
Infraestructura	0,331	143	0,000
Macroeconomía		143	
Mercado	0,524	143	0,000
Tecnología	0,283	143	0,000
Capacitación		143	
Desempeño	0,538	143	0,000
Estrategia	0,256	143	0,000
Comportamiento	0,509	143	0,000
Competencia	0,297	143	0,000
Actitudes	0,457	143	0,000
Habilidades	0,325	143	0,000
Aptitudes	0,359	143	0,000

Nota: a nivel de significancia, correlación de significancia Lilliefors (prueba de normalidad para probar hipótesis nula con una población de distribución normal)

Fuente: Elaboración propia.

Para identificar cual es la prueba que se va a utilizar analizaremos el porqué, según Manuel Romero (2016), “donde se deberá tomar en consideración la prueba de Kolmogorov-Smirnov, cuando la variable es cuantitativa continua o cuando el tamaño muestral es mayor a 50 y se empleara la prueba de Shapiro- Wilks cuando el tamaño de la muestra es menor que 50”. Tras observar los datos y dado que la muestra es mayor a 50 se tendrá en consideración la prueba de Kolmogorov-Smirnov, así mismo se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que el p-valor $< \alpha$ (0,05).

De acuerdo a los valores analizados en la (tabla 31) a partir de ello se empleara la prueba de Rho Spearman para medir la correlación de las variables que a continuación se detallan los cálculos.

12.5. Cálculo del modelo estadístico

Tabla 31. Modelo estadístico

		CORRELACIÓN					
		Comportami	Competenci	Actitud	Habilida	Aptitud	
		ento	a	es	des	es	
Rho Spearman	Infraestructura	Coefficiente de correlación	,611**	,785**	,714**	,782**	,748**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Macroeconomía	Coefficiente de correlación					
		Sig. (bilateral)					
	Mercado	Coefficiente de correlación	,883**	,557**	,711**	,554**	,571**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Tecnología	Coefficiente de correlación	,581**	,880**	,655**	,870**	,795**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Capacitación	Coefficiente de correlación					
		Sig. (bilateral)					
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,751**	,480**	,610**	,484**	,503**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Estrategias	Coefficiente de correlación	,521**	,892**	,621**	,895**	,828**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

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

Fuente: Elaboración propia.

Análisis

Después de aplicar el modelo estadístico Rho de Spearman, el resultado fue que los factores de Estrategia y Habilidades tienen un mayor impacto entre las dos variables, debido a que los factores de la capacitación sometidos al modelo estadístico son más significativos, dando como resultados que existe una relación muy alta.

12.6. Relaciones más significativas

Tabla 32. Correlaciones significativas

Variables	Correlaciones	Nivel de significancia	Coefficiente de correlacional de Spearman	Grado de significancia
Competitividad	Infraestructura-Competencia	0,01	0,785	0,00
	Mercado-Comportamiento	0,01	0,883	0,00
	Tecnología-Competencia	0,01	0,880	0,00
Capacitación	Desempeño-Comportamiento	0,01	0,751	0,00
	Estrategias-Habilidades	0,01	0,895	0,00

Fuente: Elaboración propia.

El Coeficiente de correlación indica el grado de asociación lineal entre dos variables y expresan numéricamente tanto la fuerza como la dirección de la correlación lineal en línea recta donde tales coeficientes de correlación se encuentran entre -1,00 y + 1,00, como se muestra a continuación (Mayorga, 2022).

Tabla 33. Coeficiente de correlación

Regla de interpretación del coeficiente de correlación	
Rho	Grado de relación
	Relación Nula
±0.000.... – 0.19....	Relación muy baja
±0.2000 – 0.39...	Relación Baja
±0.400 – 0.59....	Relación Moderada
±0.600 – 0.79....	Relación Alta
±0.800 – 0.99...	Relación Muy Alta
±1	Relación Perfecta

Nota: La relación puede ser directa (+) o inversa (-)

Fuente: Mayorga, 2022.

12.7. Análisis y discusión del modelo estadístico

Para el desarrollo del modelo que se va utilizar dentro de nuestra investigación, para el análisis de la correlación se empleó el Spearman, donde se procedió a calcular los factores que inciden en las variables de estudio, mediante el programa SPSS versión 25, con lo que se obtuvo como resultado lo que se muestra continuación.

Relación [1], El factor infraestructura se vincula con la competencia en un 0,785 que se considera como una relación alta. La infraestructura se considera como la suma de los materiales que se encuentran dentro de una empresa y que sustentan la economía de la misma, siendo un espacio donde los colaboradores interactúen con los clientes mostrando siempre buenas actitudes que genere mayor competencia en comparación con las demás empresas (Baraja, Gutiérrez, 2012).

Relación [2], El factor Mercado se vincula con el comportamiento, en un 0,883 que se considera una relación muy alta. El mercado es un sistema donde personas negocian o interactúan bienes y servicio, vivimos en una era donde los tiempos son cambiantes, es por eso que es necesario comprender que el comportamiento influye en el rendimiento de los mercados, debido a que si se da buen uso de este factor las empresas lograrían mantenerse y en el mejor de los casos seguir creciendo (Lizandro, 2016).

Relación [3], Tecnología se vincula con las habilidades en un 0,880 que se considera una relación muy alta. La tecnología es un conjunto de elementos que están compuestos por un sinnúmero de información, provenientes de los diferentes campos, dando como resultado soluciones a muchos problemas, debido a que es considerado como uno de los recursos más potentes, versátiles y significativos, que generan que las actividades dentro de una organización sea más eficientes y de calidad (Uriarte, 2020).

Relación [4], El factor desempeño se vincula con el comportamiento en un 0,751 que se considera como una relación Alta. El desempeño es el resultado expresado por la dedicación, capacidad y el esfuerzo individual o colectivo, es decir, es la capacidad personal del sujeto para llevar a cabo las tareas asignadas, tener un buen desempeño permite que las organizaciones sean más productivas (Estevez, 2019)

Relación [5], El factor de estrategias se vincula con las habilidades en un 0,895 que se considera como una relación muy alta. La estrategia son el conjunto de planes o acciones que

se desean desarrollar para cumplir con ciertos objetivos, puede ser la mejor apuesta de la dirección de la empresa, pero nada garantiza plenamente su éxito, ya que las organizaciones y su entorno están en continuo movimiento. Es por eso que se debe avanzar pisando tierra y viendo lo que acontece en el entorno más cercano, para implementar estrategias constantemente que permitan mantenerse dentro del mercado (Esan, 2019).

12.8. Regla de decisión

Para definir la regla de decisión se deben considerar los siguientes criterios:

“El coeficiente de correlación de Spearman debe estar entre “-1” y “1”, si muestra el valor “0”, significa que no existe relación entre las variables o dependencias; Una relación "1" perfecta y positiva y una relación "-1" perfecta y negativa (Aguilar, 2018).

12.9. Criterios de interpretación del modelo Spearman

El valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.01 ($0.000 < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Pero cuando los niveles de significancia son “0” o igual a “1” se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

12.10. Decisión final

Ya analizado los datos de la relación entre los factores de las variables de la competitividad (Infraestructura, Macroeconomía, Mercado, Tecnología, Capacitación, Desempeño y Estrategias) y capacitación (Comportamiento, Competencia, Actitudes, Habilidades, Aptitudes), se comprueba que existe una relación entre los mismos, al analizar de forma general como se muestra en la (Tabla 30), que existe una relación entre la Estrategias-Habilidades de (0,895) por consiguiente se muestra que existe una relación “muy alta” considerando que el valor que es positivo e inferior a 0,01. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La competitividad se relaciona con la capacitación en las microempresas comerciales del Cantón La Maná.

13. IMPACTOS

Los impactos de la investigación sobre la competitividad y capacitación de las microempresas comerciales en el Cantón La Maná, son las siguientes:

13.1. Técnico

En el desarrollo de nuestra investigación se aplicó el cálculo de Alfa Cronbach para identificar la viabilidad de las preguntas que iban a ser utilizadas mediante un instrumento que fue dirigido a lo propietario y colaboradores de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, donde sus variables de estudio fueron la competitividad y la capacitación, este diagnóstico se realizó mediante una encuesta (Rodríguez y Cobas, 2017).

13.2. Social

La investigación está dirigida a los propietarios y colaboradores de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, siendo de gran relevancia para la sociedad ya que permitirá conocer algunos de los factores que inciden en la competitividad y la capacitación, aportando de esta forma al desarrollo de la sociedad en generar, debido a que si se mejoran mucho de los aspectos que se consideraron en la investigación, como lo es: el realizar innovaciones en procesos, el utilizar materiales tecnológicos, y el de implementar la automatización, se pueda generar mayor utilidad y fuentes de empleo (Villanueva y Mendizabal, 2018).

13.3. Económico

El impacto económico que genera esta investigación en relación a las variables de estudio como lo es la competitividad y la capacitación, permite que muchas de las microempresas sigan creciendo y buscando un enfoque de desarrollo e innovaciones, dando como resultado la generación de mayores utilidades y el de generar fuentes de empleo que permitan el desarrollo de nuestro Cantón La Maná, hacia un camino más sostenible y sustentable. (Urtasun, 2015).

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

14.1. CONCLUSIONES

A partir del análisis de la competitividad y la capacitación, dentro de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, a través del programa SPSS versión 25 se identificó que existe una relación entre las dos variables, de acuerdo a los factores de competitividad (infraestructura, macroeconómica, mercado, tecnología, capacitación, desempeño, estrategias) y capacitación (comportamiento, competencia, actitudes, habilidades, aptitudes) demostrando que es de vital importancia el uso de nuevos materiales que mejoren el desarrollo de las microempresas.

A través de la encuesta realizada a los propietarios de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, mediante el análisis de los factores de la variable de competitividad, se pudo constatar que en un 79,1% tienen una mejor infraestructura frente a los demás (tabla 4), además, se pudo observar que el 41,2% de los propietarios de las microempresas no cuentan con automatización y carecen de innovaciones en equipos y procesos, que mejoren el desarrollo de las actividades dentro de las mismas (tabla 5,11).

Al identificar la situación actual de la capacitación de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, a través de la encuesta dirigida a los colaboradores, se concluyó que los propietarios si brindan capacitación a sus trabajadores, demostrando que un 53,8% consideran que el contar con habilidades y conocimientos ha permitido ser lo suficientemente autónomo y eficiente a la hora de efectuar sus funciones (tabla 24, 25) y un 72,0% consideran que las aptitudes permite que estos tengan suficiente predisposición al realizar sus actividades (tabla, 27) considerando que estas sigan manteniéndose dentro del mercado.

Se concluye que existe una relación entre los factores de la competitividad y la capacitación, de acuerdo a los resultados de la ejecución del modelo estadístico de Rho Spearman (tabla 32), se evidenció que los factores que se investigaron de las variables dieron como resultado que existe una mayor relación entre la Estrategias y Habilidades con un 0,895 que se considera como una relación muy alta, deduciendo que el plantearse planes o acciones ha ayudado a que las microempresas se mantengan en funcionamiento dentro del mercado y puedan lograr sus objetivos. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La competitividad se relaciona con la capacitación en las microempresas comerciales del Cantón La Maná.

14.2. RECOMENDACIONES

Al identificar que la competitividad y la capacitación son uno de los aspectos importantes que se deben considerar dentro de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, se recomienda mantener un análisis constante de sus funciones para poder entender cuáles son los factores que ayudarían a mejorar sus actividades a lo largo de su desarrollo.

Impulsar al desarrollo de nuevas estrategias dentro de las microempresas comerciales que permitan realizar innovaciones en equipos, proceso o productos que ayuden a realizar sus actividades de forma más rápida y eficiente, logrando así una mayor competitividad que permita el desarrollo y el sostenimiento de esta dentro del mercado.

Mantener un constante desarrollo frente a la adquisición de nuevos conocimientos, mediante la capacitación dirigida a los colaboradores de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, que impulse a que estas mantengan un alto nivel de habilidades, actitudes y aptitudes que permitan una mejor interacción a la hora de atender a los clientes.

Considerando cada una de las variables, se recomienda que aquellas que sirvieron como objetivo de estudio, como en este caso la competitividad y la capacitación, sean tomadas en consideración por parte de los propietarios y colaboradores, ya que mediante esta investigación se pudo evidenciar que existen muchos aspectos a implementarse dentro de las microempresas, y que aquellas que ya se han venido utilizando, seguirlas poniendo en práctica a lo largo de su actividades, para que cada día mejoren sus funciones que permitan lograr una mayor competitividad.

15. PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN

Actividades	Cantidad	Valor unitario	Primer semestre	Segundo semestre
			Octubre Marzo	Abril Agosto
Recursos humanos				
Investigadores	2	\$100,00	\$200,00	\$200,00
Subtotal			\$200,00	\$200,00
Recursos materiales				
Cuaderno	2	\$2,50	\$5,00	\$5,00
Grapadora	1	\$3,00	\$3,00	\$0,00
Perforadora	1	\$3,00	\$3,00	\$0,00
Diseño de encuesta	293	\$0,15	\$43,95	\$0,00
Aplicación de encuesta	293	\$0,20	\$0,00	\$58,60
Tabulación y análisis de datos	293	\$0,20	\$0,00	\$58,60
Diseño de una propuesta de solución para aplicar estrategias de ventajas competitivas				\$250,00
Impresiones	600	\$0,15	\$90,00	\$90,00
Anillados	5	\$3,00	\$15,00	\$15,00
Subtotal			\$159,95	\$477,20
Recursos varios				
Gastos de transporte	50	\$2,00	\$100,00	\$100,00
Alimentación	50	\$3,00	\$100,00	\$100,00
Subtotal			\$200,00	\$200,00
Recursos tecnológicos				
Internet(horas)	100	\$0,80	\$80,00	\$80,00
Pendrive	2	\$15,00	\$30,00	\$0,00
Subtotal			\$110,00	\$80,00
Costo del proyecto de investigación			\$669,95	\$957,20
Subtotal	\$1.627,15			
Imprevistos 10%	\$162,72			
Total	\$1.789,87			

16. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 34. Cronograma de actividades Titulación II

TIEMPO ACTIVIDADES DESARROLLADAS	2022																				
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Aprobación del tema de investigación																					
Planteamiento del problema																					
Elaboración de la información general																					
Diseño de la descripción del proyecto																					
Revisión del proyecto																					
Planteamiento de los objetivos																					
Recopilación de la información teórica																					
Elaboración de antecedentes investigativos																					
Elaboración del marco teórico																					
Revisión del proyecto																					
Planteamiento de preguntas científicas																					
Metodología y tipos de investigación																					
Realización del estudio de presupuesto para su ejecución																					
Cronograma																					
Revisión del proyecto																					
Designación del tribunal de lectores																					

Fuente: Elaboración Propia.

17. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, A. (2018). ¿Qué es el coeficiente de correlación de Spearman?. Recuperado de:
<https://www.questionpro.com/blog/es/coeficiente-de-correlacion-de-spearman/>
- Aguilar, A. (2019). Encuesta. Obtenido de QuestionPro:
<https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
- Antich, Oliver. (2019). Cómo afecta la inestabilidad política a las empresas. Apd.
<https://www.apd.es/como-afecta-inestabilidad-politica-a-empresas/>
- Arias, E. (2020). Investigación correlacional. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Arnecke, M. (2017). Satisfacción del cliente: más que rapidez, efectividad. AméricaEconomía. <https://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/satisfaccion-del-cliente-mas-que-rapidez-efectividad>
- Barajas, H. y Gutiérrez, L. (2017). La importancia de la infraestructura física en el crecimiento económico de los municipios de la frontera norte. *SCIELO*, 13(25), 3-136
- Becerra, V. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. Revista Mendive.
- Benavent, E. (2017). El sentido del humor, una necesidad vital también para la gente mayor. Revista de Educación Social, 15.
- Bermúdez, A. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes*, 16(33), 1-25.
- Bertrand, N. (2018) ¿Qué es la tecnología?. <https://visionindustrial.com.mx/industria/la-tecnica/que-es-la-tecnologia>
- Borgucci, E. (2015). La macroeconomía desde el realismo perspectivista y como tradición de investigación. *Moebio*, 41, 144-166.
- Briones, A. (2018). MICROEMPRESA - Derecho Ecuador. Derecho Ecuador -. <https://derechoecuador.com/microempresa/Bussines School>.

- Bustamante, S y Villacreses, S. (2018). Las microempresas y la necesidad de fortalecimiento: reflexiones de la zona sur de Manabí, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 323-326. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Calderón, A, Dini, M. Stumpo, G. (2016). Los desafíos del Ecuador para el cambio estructural con inclusión social. CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/40863/S1601309_es.pdf
- Castañeda, E. (2017). Los métodos teóricos: una necesidad de conocimiento en la investigación científico-pedagógica. vol.9 no.4. ISSN 2077-2874.
- Chávez, P. (2016). Flexibilidad en el mercado: origen y concepto. *Aportes*, 6(17)57-74
- Clavijo, C. (2020). Competitividad empresarial: 4 estrategias para tu negocio. HubSpot. <https://blog.hubspot.es/sales/competitividad-empresarial>
- Clavijo, C. (2022). Competitividad empresarial: qué es, importancia, tipos y ejemplos. <https://blog.hubspot.es/sales/competitividad-empresarial>
- Conde, M. (2015). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *SCIELO*, 16(3), 1-25.
- Contreras, S y Emigdio, R. (2015). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión*, (35), 152-181.
- Díaz, C. (2017). ¿Qué es la capacitación del personal y por qué es importante? *Gestion.Org*. <https://www.gestion.org/que-es-capacitacion/>
- Dobón, M. (2019). Microempresas: ventajas, desventajas, incentivos y futuro. *Gestion.Org*. <https://www.gestion.org/las-ventajas-de-las-microempresas/>
- Ecoembes, (2020). Habilidades y destrezas en el ámbito laboral <https://ecoembesempleo.es/destrezas-habilidades/>
- Eleza, Rachael. (2022). Cómo influye el rendimiento de los empleados en el crecimiento de la empresa. *FacileThings*. <https://facilethings.com/blog/es/the-influence-of-the%20-employees-performance-on-the-companys-growth>

- Emperatriz, L y Velásquez M. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Desde el Sur Revista de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Científica del Sur, 13(1). <https://doi.org/10.21142/des-1301-2021-0009>
- Escalante, E. (2018). Exploración y análisis de la actitud hacia la estadística en alumnos de psicología. Liberabit, 18(15–26).
- Escarcega, D. (2020). Investigación experimental QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/#:~:text=Tipos%20de%20investigaci%C3%B3n%20no%20experimental,grupos%20o%20muestras%20de%20estudio>.
- Esmeralda, M. (2016). La propuestas de mejora, una alternativa de solución para las pequeñas y medianas empresas. https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no70/42b-las_propuestas_de_mejora_una_alternativa_de_solucion_para_las_pequeñas_y_medianas_empresas_noviembre_201.pdf
- Espinoza, L., y Ochoa, J. (2020). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. Acta Judicial Peruana, 19. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257/221>
- Estevez, A. (2019). Desempeño. En Significado. Recuperado de <https://significado.com/desempeno/>
- Ezperanza, M, Vera, J, et.al. (2018). Concepto de desempeño. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Faya, E. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Peruana. Apuntes Uni, 8(3), 43–56.
- Fidias, G. A. (2012). El proyecto de investigación (Introducción a la metodología científica) (Sexta ed.). Caracas: Editorial Episteme. ISBN: 980-07-8529-9
- Francia, A y Unid, E. (2018). El impacto de la capacitación. Editorial Digital UNID.
- Francia, A. O., y Unid, E. D. (2018). El impacto de la capacitación. Editorial Digital UNID.

- Galarsi, M. F. (2017). Comportamiento, historia y evolución. *Fundamentos en Humanidades*, 12(24), 89–123.
- Galeano, A. (2019). Clasificación de las microempresas. ABC Color. Recuperado el 18 de marzo de 2022, de <https://www.abc.com.py/edicion-impresas/suplementos/escolar/clasificacion-de-las-microempresas-1349341.html>
- García Vega, L, y García Vega Redondo. (2015). Conducta y conciencia. Origen histórico de dos alternativas contrapuestas en los comienzos de la psicología científica. *Universitas Psy*, 4(3), 385–391.
- García, F. (2019). La tecnología su conceptualización y algunas reflexiones con respecto a sus efectos. Vol 2, n 1. Pág. 16.
- García, R y Fierro, E. (2016). Comportamiento desviado en el trabajo y compartir conocimiento: la relación y el efecto mediador de la alineación la boral. *Pensamiento y gestión*, 2(1), 25.
- García, R. (2019). La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el Hospital Belén de Trujillo año 2017. Universidad Señor de Sipán.
- García, S. (2016). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Diversitas*, 7(1). 145-148
- Gregorio, J. (2019). Macroeconomía. <http://www.degregorio.cl/pdf/Macroeconomia.pdf>
- Guadalupe, J. (2015). Causas de mortalidad de las micro y pequeñas empresas comerciales del municipio de Chicoloapan. Universidad Autónoma del Estado de México Centro Universitario UAEM Texcoco.
- Guillermo [Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20-%20Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Hernandez, Z y Martínez, H. (2014). Planeación y Control. Grupo Editorial Patria.

- Home, H. (2016). Competitividad: Concepto y Evolución Histórica. *Revista de Economía y Administración*, 13(2).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2012). Encuesta Anual de Comercio 2011 Datos 2010. Mexico. ISBN: 978-607
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (31 de octubre de 2017). Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/ecuador-registro-843-745-empresas-en-2016/>
- Irene, P. (2021). Capacitación y adiestramiento: qué son y cómo aplicarlos según la LFT [+Ebook]. Factorial Blog. <https://factorial.mx/blog/capacitacion-y-adiestramiento/>
- Izquierdo Vera, R., Novillo Díaz, L. A., & Mocha Román, J. V. (2017). El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 89–94. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextypid=S2218-36202017000300013
- Laca, F. (2016). Actitudes y comportamientos en las situaciones de conflicto. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 10(1). 117-126
- Lizandro A. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*. [file:///C:/Users/Xavi0/Downloads/Dialnet-ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Xavi0/Downloads/Dialnet-ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885%20(2).pdf)
- Lopez, E. (2012). ¿Qué es el método cuantitativa? *Eumed.net*. https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. 20(1). 131-132
- López, M. (2018). La infraestructura y su relación con el desarrollo económico de un país: Caso de América Latina y el Caribe. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/jspui/bitstream/132.248.52.100/15802/1/tesis.pdf>.pdf

- Lugo Ortiz, S. (2016). Matriz de consistencia metodológica. *Ciencia Huasteca Boletín Científico De La Escuela Superior De Huejutla*. doi:<https://doi.org/10.29057/esh.v4i8.318>
- Madero, F. (2017). Capacitación Promocional. Prezi. <https://prezi.com/6tymh-q3nfua/capacitacion-promocional/>
- Martínez, C. (2020). La importancia que tiene la formación para los empleados. ORHIT.
- Martínez, M. (2017). Entrenamiento, capacitación y financiamiento con crecimiento sostenido en las pequeñas empresas del sector industrial en San Luis Potosí. *Revista EAN*, (82), 95-122.
- Martinez., C. (2016). Capacitación. ¿Qué es? utel. <https://utel.edu.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/capacitacion-y-desarrollo-personal/>
- Medeiros, V. (2019). La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo. *Revista de la CEPAL*, 1(1), 21.
- Medina, F. (2021). 8 beneficios de la actitud positiva en la productividad laboral. Adecco.
- Melo, Sandra. (2018). La importancia de la tecnología en los negocios (2021). DataScope. <https://datascope.io/es/blog/la-importancia-de-la-tecnologia-en-los-negocios/>
- Mendoza, A. (2017). Capacitación e inducción. Slideshare.net. Recuperado el 19 de febrero de 2022, de https://es.slideshare.net/alexander_hv/capacitacin-e-induccin
- Meneses, J. (2017). El cuestionario. Universidad de Oberta de Catalunya.
- Minera, S. (2016, octubre 10). *Teorías del comportamiento organizacional*. Revista Seguridad Minera.
- Molina, Sabando. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. Dominio de las Ciencias. file:///C:/Users/Xavi0/Downloads/Dialnet-ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885%20(1).pdf

- Monterroso, E. (2016). Competitividad y Estrategias: Conceptos, fundamentales y relaciones. *Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, 3(3:4-26), 23.
- Morales, F. (2021). Capacitación Laboral. *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>
- Moreno, B. (2020, mayo 14). Los 4 modelos de comportamiento organizacional. *Ceupe*.
<https://www.ceupe.com/blog/los-4-modelos-de-comportamiento-organizacional.html>
- Mosquera, W. (2015). La investigación de mercado como una disciplina estratégica. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-2230081a%20investigaci%C3%B3n%20de%20mercados%20como%20una%20disciplina%20estrat%C3%A9gica-comprimido.pdf>
- Mulder, M. (2016). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos estados miembros de la UE: un análisis crítico. *Profesorado*, 12(3), 1–25.
- Muñoz, A. (2015). ¿Por qué importa la infraestructura TI?. *GBM*.
<https://www.gbm.net/es/revista-business-transformation/por-que-importa-la-infraestructura-ti>
- Ñaupas, H y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. ISBN: 978-958-762-188-4
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. 11(2). 166-173
- Ocampo, D. (2019). Investigación Bibliográfica *Investigalia*.
<https://investigaliacr.com/investigacion/investigacion-bibliografica/>

- Ortiz, I. (2022), Objetivo de la capacitación. Cursos Online web. <https://cursosonlineweb.com/objetivos-de-la-capacitacion.html#ixzz7axKuriZU>
- Parra, C y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Rev. Investig. Desarro.innov.* 6(2). 131-143
- Pedraza, E. Amaya, G. y Conde, M. (2018). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Pérez, A. (2021). Valores empresariales que no pueden faltar en tu negocio. OBS
- Pérez, G. (2015). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte.* 2(33). 1-22
- Pérez, L. (2013). MiPyMes – Empresa familiar. <https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/institucional/vitale/MiPymes.%20Empresa%20Familiar.pdf>
- Pérez, M. (2014). Calidad. Concepto de - Definición de; ConceptoDefinicion.de. <https://conceptodefinicion.de/calidad/>
- Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón La Maná. (2015). GAD Municipal La Maná. Obtenido de http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PORTAL_SNI/data_sigad_plus/sigadplusdocumentofinal/0560000890001_Pd yot%20La%20Man%C3%A1%202015_22-03-2016_16-42-48.pdf
- Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón La Maná. (2015). GAD Municipal La Maná. http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PORTAL_SNI/data_sigad_plus/sigadplusdocumentofinal/0560000890001_Pd yot%20La%20Man%C3%A1%202015_22-03-2016_16-42-48.pdf
- Ponce, G. (2020). Seguridad Social. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-uX_DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=concepto+de+mercado&ots=HqqmI5XMH9&sig=hz5UvmVIGdGI8f9ZVokWpyHYnY#v=onepage&q=concepto%20de%20mercado&f=false

- Portillo, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Educación*, 41(2), 1–14.
- Punina, R. (2011). La capacitación del personal y su incidencia en el nivel de productividad en la microempresa de chocolates el salinerito. UTA.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, XII(2), 248-252. ISSN: 1317-0570
- Quiroa, Myriam. (2021). Necesidades de una empresa. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/necesidades-de-la-empresa.html>
- Ramos, A. (2018). Cómo llegan a la definición de la estrategia las empresas localizadas en el valle de aburrá. *Revista EIA*, 30(9), 42-53.
- Ramós, L y Padilla, M. (2006). Efectos de la capacitación en la competitividad de a industria manufacturera. CEPAL.
- Riquelme, M. (2015). ¿Qué es una empresa unipersonal? *Web y Empresas*. <https://www.webyempresas.com/que-es-una-empresa-unipersonal/>
- Riquelme, M. (2017). ¿Qué es una empresa comercial? *Web y Empresas*. <https://www.webyempresas.com/que-es-una-empresa-comercial/>
- Robayo, Viviana. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. *ScienceDirect*.
- Robles G y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en linguistica aplicada. *Revista Nebrija de Linguistica aplicada*.
- Rodriguez, Arrieta, G, et.al. (2019). La competitividad en las microempresas en Manta 2019. *Revista San Gregorio*, 1(35), 51–69.
- Rodríguez, R, Cobas, M. (2017). Metodología de evaluación de impactos de proyectos de Investigación. https://inis.iaea.org/collection/NCLCollectionStore/_Public/45/078/45078486.pd

- Roldan, N. (2016). *Competitividad*. Economipedia.com
<https://economipedia.com/definiciones/competitividad.html#:~:text=Competitividad%20en%20el%20C3%A1mbito%20internacional,de%20vida%20de%20sus%20ciudadanos.>
- Roldán, P. (2018). *Infraestructura*. Economipedia.com.
<https://economipedia.com/definiciones/infraestructura.html>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista Enfermería del Trabajo. <file:///C:/Users/Xavi0/Downloads/Dialnet-PruebasDeBondadDeAjusteAUnaDistribucionNormal-5633043.pdf> (105-114)
- Ronda, G. (2021). Estrategia. Qué es, origen, definición según autores, tipos. Gestipolis.
<https://www.gestipolis.com/un-concepto-de-estrategia/>
- Rosario, R. (2013). Incidencia de la capacitación en la competitividad de las micro y pequeñas empresas del Perú 2013. Universidad católica los ángeles de Chimbote.
- Rus Arias , E. (2020). Definición de investigación de campo Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-de-campo.html>
- Rus Arias, E. (2021). Investigación Descriptiva Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Sánchez, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166.
- Sandoval, C. (2018). Obtenido de
<https://www.ugr.es/~erivera/PaginaDocencia/Posgrado/Documentos/DisenoInvestigacion.pdf>
- Sango, Miriam. (2018). Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP). Universidad Técnica de Ambato. Pos-grado.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28367/1/52%20GTH.pdf>

- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). Agenda Zonal Zona-3 Centro. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/11/Agenda-zona-3.pdf>
- Sevillano, Marco. (2017). La importancia de la mejora de los procesos. IsoTools. <https://www.isotools.org/2017/07/12/importancia-mejora-procesos/#:~:text=Beneficios-,La%20mejora%20continua%20es%20un%20proceso%20estructurado%20en%20el%20que,el%20seno%20de%20un%20entorno>
- Silicio, A. (2008). *Capacitación y desarrollo de personal* (4a ed.). Limusa ; Noriega.
- Silva, D. (2020). 6 tipos de relación con los clientes para fidelizar más. Blog de Zendesk. <https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-relacion-con-el-cliente/#:~:text=El%20secreto%20de%20una%20buena,perfeccionar%20las%20habilidades%20del%20equipo.>
- Smith, A. (2017). Macroeconomía: Breve historia <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2012-02a-03.pdf>
- Sosa, A. (2013). Método de análisis sintético PREZI. <https://prezi.com/c3cu3jwuax79/el-metodo-analitico-sintetico/>
- Suarez, P. (2021). Qué es la capacitación en el trabajo. Spring. <https://blogcandidatos.springspain.com/desarrollo-profesional/que-es-la-capacitacion-en-el-trabajo/>
- Tablado, P. (2020). Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial. Omnia. Universidad del Zulia Venezuela. ISSN: 1315-8856. 13(2), 158-184
- Toala, Bozada, S, et. at. (2017). Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos. Editorial Científica Ciencias.
- Trujillo, J. (2015). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. 10(5). 307-322
- Urdaneta, E. (2019). Desempeño Laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las Universidades privadas. Universidad Rafael Bellosillo Chacín

file:///C:/Users/Xavi0/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107.pdf

- Uriarte, J. (2020). Características del método deductivo. <https://prezi.com/c3cu3jwuax79/el-metodo-analitico-sintetico/>
- Uribe, C. (2019). Modelo para el análisis de una aptitud cognitiva para el aprendizaje. *Ciencia ergo*, 16(3), 254–262.
- Valdivia, M (2018). La capacitación en la gestión del talento Humano. [Universidad Privada Antonio
- Vara , A. (2015). Eduvirtual. https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/612216/mod_resource/content/0/DISE%20C3%91O%20DE%20INVESTIGACI%20C3%93N.pdf
- Velazco, Eloy. (2021). ¿Cuáles son las técnicas de investigación de mercado?. *Bulding Talent*. <https://www.il3.ub.edu/blog/cuales-son-las-tecnicas-de-investigacion-de-mercado/>
- Villanueva, A, Mendizabal, E. (2018). Impacto Social de la investigación aproximaciones, desafíos y experiencias internacionales de evaluación. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/133912/Serie%201%20%20-%20Impacto_Social_Investigacion_aproximaciones_nv.pdf?sequence=4&isAllowed=y y ISBN: 978-612-47745-5-3
- Walker, M. (2019) ¿Aptitudes y que más? Principios para las pedagogías de praxis en la educación superior *Universitas. Revista de ciencias sociales y humanas*. 20(15). 85-107
- Wiebe, E. (2015). ¿Cómo y por qué es importante la tecnología?. *Redes 11(21)*, 19-53. <https://www.redalyc.org/pdf/907/90702101.pdf>
- Yaguana, Karen. (2017). ¿Reduce el desempleo un aumento de la inflación? Una estimación para países con diferencias en el nivel de desarrollo: Ecuador, México y Alemania.

Revista Economista. file:///C:/Users/Xavi0/Downloads/administrador,+ReVISTA-ECONOMICA-vol-II-86-95.pdf

Yooz. (2020). La importancia y los beneficios de la automatización de procesos. <https://www.getyooz.com/es/blog/la-importancia-de-la-automatizacion-de-procesos#:~:text=M%C3%A1s%20productividad%20en%20la%20empresa%3A&text=La%20automatizaci%C3%B3n%20permite%20ganar%20tiempo,convierte%20en%20uno%20m%C3%A1s%20productivo.>

Zamora, M. (2015). El impacto de la capacitación, algunas consideraciones a partir de una experiencia de su evaluación en un Hotel todo incluido. *Revista avanzada científica*. 13(3). 137-140

18. ANEXOS

Anexo 1. Matriz del tema o enunciado de investigación

NIVEL DE INVESTIGACIÓN	DESCRIPTIVO	CORRELACIONAL	EXPLICATIVO
PROPÓSITO			
	Identificación	Análisis	Impacto
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN Administración y economía para el desarrollo humano y social		SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN Estrategias Administrativas, Productividad, Emprendimiento	
Variable de actuación	Capacitación	Capacitación	Capacitación
Variable de apoyo		Competitividad Estrategias	Competitividad Liderazgo Estrategias
POBLACIÓN DE ESTUDIO			
Individuos o objeto	Dueños de las microempresas	Dueños de las microempresas	Dueños de las microempresas
Lugar	Cantón La Maná	Cantón La Maná	Cantón La Maná
Tiempo	2022	2022	2022

Anexo 2. Datos informativos del tutor del proyecto

DATOS PERSONALES

Nombres: Mario Fernando
Apellidos: Navarrete Fonseca
Nacionalidad: ecuatoriano.
Fecha de nacimiento: 01 de agosto del 1988
Cédula de identidad: 1804354890
Teléfono/ celular: 0995672612
Dirección domiciliaria: La Maná, Cotopaxi
Cantón: La Maná
Correo electrónico: navarretemario1988@gmail.com



TÍTULOS OBTENIDOS

Universidad Técnica de Ambato título de Ingeniero de empresas en Ecuador

Universidad Técnica de Ambato título de Licenciado en ciencias de la educación
mención educación básica en Ecuador

Universidad Técnica de Ambato título de Magister en gestión del talento humano en
Ecuador

EXPERIENCIAS ACADÉMICAS E INVESTIGACIÓN

Docente Investigación en la Universidad Técnica de Cotopaxi

Docente de Investigación, Estadística, Emprendimiento Y Proyectos Socios Productivos.
Instituto Tecnológico Superior “Manuel Lezaeta A.”

Docente de Investigación en la Fundación Caminos del Sol

Docente de Matemáticas en la Unidad Educativa Mayor Ambato

Anexo 3. Datos informativos de la investigadora del proyecto

DATOS PERSONALES

Nombres: Marbella Meibilyn
Apellidos: Ayala Jacho
Nacionalidad: ecuatoriano.
Fecha de nacimiento: 01 de noviembre de 1999
Cédula de identidad: 0504332842
Teléfono/ celular: 0939799681
Dirección domiciliaria: La Maná, Cotopaxi
Cantón: La Maná
Correo electrónico: ayalajachomarbella@gmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS

Estudios Primarios Escuela de Educación Básica Consejo Provincial de Cotopaxi

Estudios Secundarios Unidad Educativa La Maná

TÍTULOS OBTENIDOS

Bachillerato General Unificado en Ciencias

CERTIFICADOS OBTENIDOS

Certificado de suficiencia en el idioma inglés

Anexo 4. Datos informativos de la investigadora del proyecto

DATOS PERSONALES

Nombres: Guadalupe Yanira
Apellidos: Ballesteros Alvarado
Nacionalidad: ecuatoriana
Fecha de nacimiento: 17 de septiembre de 1999
Cédula de identidad: 0504338906
Teléfono/ celular: 0989454079
Dirección domiciliaria: La Maná, Cotopaxi
Cantón: La Maná
Correo electrónico: guagalupeballesteros17@hmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS

Estudios Primarios Escuela de Educación Básica Francisco Sandoval Pastor

Estudios Secundarios Unidad Educativa Narciso Cerda Maldonado

TÍTULOS OBTENIDOS

Bachillerato General Unificado en Ciencias

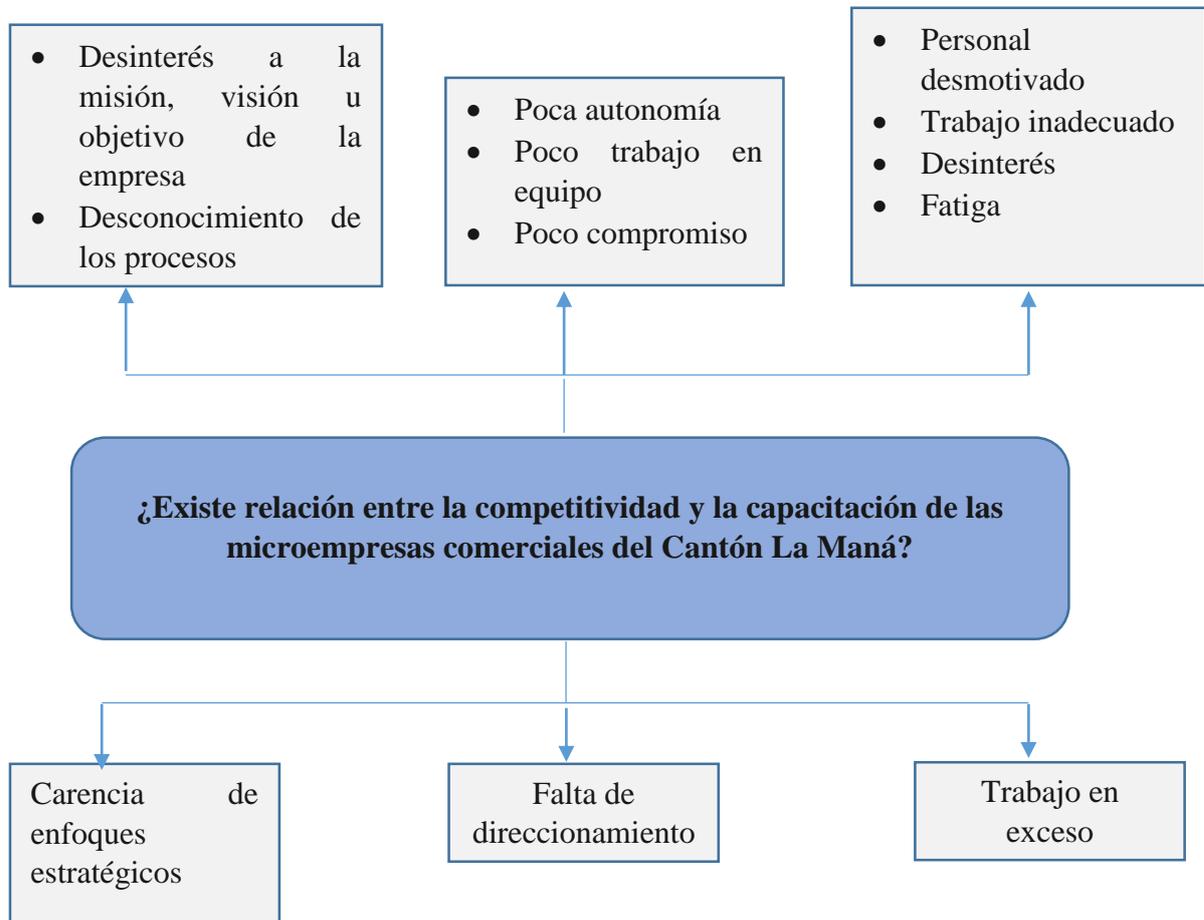
Certificado de suficiencia en el idioma inglés

Anexo 5. Matriz de coherencia investigativa

MATRIZ DE COHERENCIA INVESTIGATIVA							
Enunciado/tema	Variables/Categorías	Formulación del problema/preguntas de investigación	Objetivo general	Objetivos de apoyo(específicos)	Hipótesis	Esquema (marco teórico)	Técnica (marco teórico)
<p>Análisis de la competitividad y capacitación de las microempresas comerciales del Cantón La Maná”</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>Propósito</p> <p>Relación de los factores entre las variables</p>	<p>Competitividad</p> <p>Capacitación</p>	<p>Formulación</p> <p>¿Cuál son los factores de la competitividad que mantiene actualmente las microempresas comerciales?</p> <p>¿Cuál es la situación actual de la capacitación dentro</p>	<p>Analizar la relación entre la competitividad y la capacitación a los propietarios y colaboradores de las microempresas comerciales del Cantón La Maná para la identificación de la situación actual.</p>	<p>Definir los factores de la competitividad, mediante el uso de la encuesta aplicada a los propietarios de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, para el mejoramiento de procesos y actividades.</p> <p>Identificar la situación actual de la capacitación a los colaboradores de las microempresas comerciales para la examinación de las situaciones más recurrentes.</p> <p>Contrastar la relación de los factores de la competitividad y</p>	<p>La competitividad se relaciona con la capacitación en las microempresas comerciales del Cantón La Maná.</p>	<p>8.1. Origen y evolución</p> <p>8.2. Qué es la competitividad?</p> <p>8.2.1. Competitividad en las microempresas</p> <p>8.2.2. Competitividad empresarial</p> <p>8.2.3. Competitividad en el ámbito Internacional</p> <p>8.2.4. Factores determinantes de la competitividad</p> <p>8.2.4.1. Infraestructura</p> <p>8.2.4.2. Macroeconomía</p> <p>8.2.4.3. Mercado</p> <p>8.2.4.4. Tecnología</p> <p>8.2.4.5. Capacitación</p> <p>8.2.4.6. Desempeño</p> <p>8.2.4.7. Estrategia</p> <p>8.2.5. Los 3 tipos de competitividad empresarial</p> <p>8.3. ¿Qué es capacitación?</p> <p>8.3.1. Capacitación empresarial</p> <p>8.3.2. Objetivo de a capacitación</p> <p>8.3.3. Importancia de capacitación</p> <p>8.3.4. Características de la capacitación</p> <p>8.3.5. Tipos de capacitación</p> <p>8.3.5.1. Capacitación para el trabajo</p> <p>8.3.5.2. Capacitación Pre-ingreso</p> <p>8.3.5.3. Capacitación por Inducción</p> <p>8.3.5.4. Capacitación</p>	<p>Mapeo</p>

		<p>de las microempresas comerciales del Cantón La Maná?</p> <p>¿Existe relación estadística entre los factores de la competitividad y la capacitación de las microempresas comerciales?</p>		<p>la capacitación dentro de las microempresas comerciales del Cantón La Maná, para la determinación de los más importantes.</p>		<p>promocional</p> <p>8.3.5.5. Capacitación en el trabajo</p> <p>8.3.5.6. Capacitación de adiestramiento</p> <p>8.3.5.7. Capacitación específica</p> <p>8.3.5.8. Capacitación de desarrollo</p> <p>8.3.6. Factores que inciden en la capacitación</p> <p>8.3.6.1. Comportamiento</p> <p>8.3.6.2. Habilidades</p> <p>8.3.6.3. Competencia</p> <p>8.3.6.4. Actitudes</p> <p>8.3.6.5. Aptitudes</p> <p>8.4. Microempresas</p> <p>8.4.1. Origen de las microempresas</p> <p>8.4.2. Importancia de las microempresas</p> <p>8.4.3. Microempresas comerciales</p> <p>8.4.4. Características de las microempresas</p> <p>8.4.5. Clasificación de las microempresas</p> <p>8.4.5.1. Microempresas familiares</p> <p>8.4.5.2. Microempresas asociativas</p> <p>8.4.5.3. Microempresas unipersonales</p> <p>8.4.5. Ventajas de las microempresas</p> <p>8.4.6. Desventajas de las microempresas</p>	
--	--	---	--	--	--	---	--

Anexo 6. Árbol del problema Causa-Efecto



Anexo 7. Encuesta a los propietarios de las microempresas comerciales



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI-EXTENSIÓN “LA MANÁ”

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-CARRERA DE

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PERIODO ACADÉMICO: ABRIL-AGOSTO 2022

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS PROPIETARIOS DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES DEL CANTÓN LA MANÁ

TEMA DE INVESTIGACIÓN: “ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD Y CAPACITACIÓN DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES DEL CANTÓN LA MANÁ”

Objetivo: Recabar información sobre la competitividad de las microempresas comerciales.

Compromiso: Nos comprometemos a guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre la información que usted nos proporcione. Desde ya expresamos nuestros sinceros agradecimientos por la gentil colaboración.

Instrucción: Seleccione con un visto o una X la alternativa que usted considere la más oportuna, en cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario adjunto.

N °	Preguntas	Completamente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
Variable: Competitividad						
(Sistema-Infraestructura)						
1	Las condiciones de la infraestructura donde se encuentra su empresa le ha permitido diferenciarse de su competencia.					
2	El realizar innovaciones en equipos, procesos o productos en la empresa le ha permitido lograr mayor competitividad.					
(Sistema-Macroeconomía)						

3	Las acciones tomadas por el gobierno de turno han afectado al correcto desarrollo de la empresa.					
4	El alza de la tasa de interés, así como el desempleo ha reducido las ventas en la empresa.					
(Estructura-Mercado)						
5	Oferta productos que satisfacen las necesidades actuales de los consumidores.					
6	Existe una estrecha relación entre sus colaboradores y clientes a la hora de comercializar los productos.					
(Estructura-Tecnología)						
7	Dispone de los materiales y equipos tecnológicos necesarios para que los colaboradores realicen correctamente su trabajo.					
8	La empresa utiliza procesos automatizados que mejoren el desarrollo de sus actividades.					
(Empresa-Capacitación)						
9	El desarrollar nuevas habilidades y destrezas ha permitido que sus colaboradores sean más competentes y brinden un mejor servicio.					
10	Las alternativas que ha planteado o propuesto frente a dificultades que se presentan al interior de la empresa son las adecuadas.					
(Empresa-Desempeño)						
11	El comportamiento individual y el estado afectivo de sus colaboradores ha permitido que la empresa sea más competitiva.					
12	El rendimiento que muestran sus colaboradores a la hora de llevar a cabo sus funciones es el adecuado.					
(Empresa-Estrategia)						
13	Los métodos o técnicas de venta que ha diseñado en la empresa permiten lograr mayor competitividad.					
14	El realizar mejoras en productos existentes, ha ayudado a obtener mayores ventas.					

Muchas gracias por su gentil colaboración

Anexo 8. Encuesta a los colaboradores de las microempresas comerciales



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI – EXTENSIÓN “LA MANÁ”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS – CARRERA DE
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PERÍODO ACADÉMICO: ABRIL -AGOSTO 2022

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS COLABORADORES DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES DEL CANTÓN LA MANÁ

TEMA DE INVESTIGACIÓN: “ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD Y CAPACITACIÓN DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES DEL CANTÓN LA MANÁ”

Objetivo: Diagnosticar la situación actual de la capacitación de las microempresas comerciales del Cantón La Maná.

Compromiso: Nos comprometemos a guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre la información que usted nos proporcione. Desde ya expresamos nuestros sinceros agradecimientos por la gentil colaboración.

Instrucción: Seleccione con un visto o una X la alternativa que usted considere la más oportuna, en cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario adjunto.

N	Preguntas	Completamente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
Variable: Capacitación						
Comportamiento						
1	La forma que usted se comporta dentro de la empresa, promueve un mejor desempeño en las diferentes actividades.					
2	Los valores inculcados le ha portado de manera positiva en sus labores dentro la empresa.					
Competencia						

3	Demuestra rapidez al momento de atender a los clientes.					
4	El contar con mayores conocimientos le ha permitido realizar mejor sus labores en la empresa.					
Actitudes						
5	El tener una buena actitud, ayudado a ser una persona más productiva en su trabajo.					
6	Muestra amabilidad y buen sentido del humor al momento de interactuar con los clientes.					
Habilidades						
7	Tiene suficiente autonomía para hacer los trabajos de los cuales es responsable.					
8	Actualmente hace uso de la mayor parte de sus conocimientos y destrezas en el trabajo que realiza.					
Aptitudes						
9	Se adapta con facilidad a los cambios que se presentan en la empresa.					
10	Tiene predisposición a la hora de efectuar las actividades dentro de la empresa.					

Muchas gracias por su gentil colaboración

Anexo 9. Oficio de las Microempresas comerciales del Cantón La Maná



CUERPO DE BOMBEROS DE LA MANÁ
LA MANÁ – COTOPAXI
RUC: 0560022270001
INSPECTORIA



La Maná, 25 de marzo del 2022
OFICIO Núm.: CBLM-003-CF-INS-2022

Señorita
Ballesteros Alvarado Guadalupe Yanira
ESTUDIANTE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EXT. LA MANÁ
Presente. –

De mi consideración:

Saludos cordiales, esperando que tenga un excelente día y éxitos en sus funciones académicas diarias. En contestación al oficio sin número, con fecha 24 de marzo, donde menciona: “(...) solicito de la manera más comedida que se nos autorice información sobre las Microempresas Comerciales del Cantón La Maná las mismas que serán mencionadas en el siguiente cuadro”

El Departamento de Prevención y Control de Incendios del Cuerpo de Bomberos La Maná, cuenta con una base de datos de contribuyentes (fuente Servicio de Rentas Internas SRI), mismos que han aperturado el Régimen Impositivo Simplificado (RISE) y/o Registro Único de Contribuyentes (RUC). Mediante la presente le informo el número de los establecimientos comerciales, domiciliados en el cantón La Maná:

ITEM	ACTIVIDAD ECONÓMICA	RUC Y/O RISE ESTADO ACTIVO
1	FABRICACIÓN DE ABONOS NITROGENADOS, FOSFATADOS Y POTÁSICOS PUROS O COMPLEJOS; UREA, FOSFATOS NATURALES EN CRUDO Y SALES DE POTASIO NATURALES CRUDAS. VENTA AL POR MAYOR DE ABONOS Y PRODUCTOS QUÍMICOS DE USO AGRÍCOLA.	150
2	VENTA AL POR MAYOR DE ANIMALES VIVOS.	94
3	VENTA AL POR MAYOR DE ARTÍCULOS DE BAZAR EN GENERAL.	74
4	VENTA AL POR MAYOR DE ARTICULOS DE FERRETERIA Y MATERIAL ELECTRICO, EQUIPO Y MATERIAL DE FONTANERIA: MARTILLOS, SIERRAS, DESTORNILLADORES, PEQUEÑAS HERRAMIENTAS EN GENERAL, ALAMBRES Y CABLES ELECTRICOS, TUBERIAS, CAÑERIAS, ACCESORIOS, GRIFOS Y MATERIAL DE FERRETERIA	53
5	ACTIVIDADES DE ENVASADO Y EMPAQUETADO A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO, CON INTERVENCIÓN O NO DE PROCESOS AUTOMATIZADOS: EMBOTELLADO DE LÍQUIDOS, INCLUIDOS ALIMENTOS Y BEBIDAS, ENVASADO O EMPAQUETADO DE SÓLIDOS (EMBALAJE CON PLÁSTICO DE BURBUJAS, RECUBRIMIENTO CON PAPEL ALUMINIO, ETCÉTERA).	95





CUERPO DE BOMBEROS DE LA MANÁ
LA MANÁ – COTOPAXI
RUC: 056002270001
INSPECTORIA



	VENTA AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y PRODUCTOS DEL TABACO EN PUESTOS DE VENTA O MERCADOS.	
6	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO EN PUESTOS DE VENTA Y MERCADOS.	69
7	VENTA AL POR MAYOR DE CARNE Y PRODUCTOS CÁRNICOS (INCLUIDAS LAS AVES DE CORRAL).	225
8	VENTA AL POR MAYOR DE COMBUSTIBLES LÍQUIDOS NAFTA, GASOLINA. BIOCOMBUSTIBLE INCLUYE GRASAS, LUBRICANTES Y ACEITES. GASES LICUADOS DE PETRÓLEO, BUTANO Y PROPANO.	5
9	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS LUBRICANTES Y REFRIGERANTES PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.	50
10	VENTA AL POR MAYOR DE DESPERDICIOS Y DESECHOS, CHATARRA METÁLICA Y DE MATERIALES PARA EL RECICLADO, INCLUIDO LA RECOLECCIÓN, CLASIFICACIÓN, SEPARACIÓN Y EL DESGUACE DE PRODUCTOS USADOS, COMO: AUTOMÓVILES, ORDENADORES, APARATOS DE TELEVISIÓN Y OTROS TIPOS DE EQUIPO, PARA OBTENER PARTES Y PIEZAS REUTILIZABLES. EL EMBALAJE Y REEMBALAJE, ALMACENAMIENTO Y ENTREGA, AUNQUE SIN UN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN REAL. ADEMÁS, LOS MATERIALES COMPRADOS Y VENDIDOS TIENEN UN VALOR REMANENTE.	30
11	VENTA AL POR MENOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN COMO: LADRILLOS, RIPIO, CEMENTO, MADERA, ETCÉTERA EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.	60
12	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS NATURISTAS EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.	230
13	VENTA AL POR MAYOR DE BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS (JUGOS, GASEOSAS, AGUA MINERAL, ETCÉTERA). FERMENTACIÓN DE CAÑA DE AZÚCAR, MAÍZ O SIMILARES PARA PRODUCIR ALCOHOL Y ESTERES. VENTA AL POR MAYOR DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS, INCLUSO EL ENVASADO DE VINO A GRANEL SIN TRANSFORMACIÓN.	280
14	VENTA AL POR MAYOR DE ELECTRODOMÉSTICOS Y APARATOS DE USO DOMÉSTICO: REFRIGERADORAS, COCINAS, LAVADORAS, ETCÉTERA. INCLUYE EQUIPOS DE TELEVISIÓN, ETC	50
15	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.	90





CUERPO DE BOMBEROS DE LA MANÁ
LA MANÁ – COTOPAXI
RUC: 0560022270001
INSPECTORIA



16	VENTA AL POR MENOR DE RECARGAS Y TARJETAS ELECTRÓNICAS EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.	25
17	VENTA AL POR MENOR DE FUEL, GAS EN BOMBONAS, CARBÓN Y LEÑA PARA USO DOMÉSTICO EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.	20
18	RESTAURANTES, CEVICHERÍAS, PICANTERÍAS, CAFETERÍAS, ETCÉTERA, INCLUIDO COMIDA PARA LLEVAR.	348
19	VENTA DE TODO TIPO DE PARTES, COMPONENTES, SUMINISTROS, HERRAMIENTAS Y ACCESORIOS PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES COMO: NEUMÁTICOS (LLANTAS), CÁMARAS	75
20	ORGANIZACIÓN, PROMOCIÓN Y/O GESTIÓN DE EVENTOS COMO EXPOSICIONES COMERCIALES O EMPRESARIALES. CONVENCIONES, CONFERENCIAS Y REUNIONES, ESTÉN	65
21	VENTA DE MOTOCICLETAS, INCLUSO CICLOMOTORES (VELOMOTORES), TRICIMOTOS.	35
22	VENTA AL POR MENOR POR COMISIONISTAS (NO DEPENDIENTES DE COMERCIOS); INCLUYE ACTIVIDADES DE CASAS DE SUBASTAS (AL POR MENOR).	214
23	FABRICACIÓN DE SELLOS PARA FECHAR, CERRAR O NUMERAR, APARATOS MANUALES PARA IMPRIMIR Y ESTAMPAR EN RELIEVE, MEMBRETES, APARATOS DE IMPRESIÓN, ETC.	68
24	ELABORACIÓN DE PAN Y OTROS PRODUCTOS DE PANADERÍA SECOS: PAN DE TODO TIPO, PANECILLOS, BIZCOCHOS, TOSTADAS, GALLETAS, ETCÉTERA, INCLUSO ENVASADOS.	62
25	EDUCACIÓN DE TERCER NIVEL, DESTINADO A LA FORMACIÓN BÁSICA EN UNA DISCIPLINA O A LA CAPACITACIÓN PARA EL EJERCICIO DE UNA PROFESIÓN.	89
26	NO ESPECIFICADOS	150

Particular que pongo en su conocimiento, para fines exclusivamente académicos:

Atentamente,

ABNEGACION Y DISCIPLINA;



Tnlgo. Christian Freire
INSPECTOR CBLM

Dirección: Calle Benjamín Sarabia y Av. 19 de Mayo,
La Maná - Cotopaxi – Ecuador
Teléfono: 03 2688 102 / 032687375 email- bomberoslamana@hotmail.com



Anexo 10. Microempresas comerciales del Cantón La Maná

N°	SEGMENTO	CANTIDAD
1	Fabricación de abono nitrogenados, fosfatados, y potásicos puros o complejos; urea, fosfatos naturales, en crudo y sales de potasios naturas crudas. Venta al por mayor de abono y productos químicos de uso agrícola.	150
2	Venta al por mayor de animales vivos.	94
3	Venta al por mayor de artículos de bazar en general.	74
4	Venta al por mayor de artículos de ferretería y material eléctrico, equipo y material de fontanería: martillos, sierras, destornilladores, pequeñas herramientas en general, alambres y cables eléctricos, tuberías, cañerías, accesorios, grifos y material de ferretería.	53
5	Actividades de envasado y empaquetado a cambio de una retribución por contrato, con intervención o n de procesos automatizados: embotellados de líquido, incluidos alimentos y bebidas, embazado o empaquetado de solidos (embalaje con plástico de burbuja, recubrimiento con papel aluminio, etc). Venta al por menor de alimentos, bebidas y productos del tabaco en puestos de venta y mercados.	95
6	Venta al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado, en puesto de venta y mercado	69
7	Ventas al por mayor de carne y productos cárnicos (incluidas las aves de corral).	225
8	Venta al por mayor de combustibles líquidos nafta, gasolina, biocombustible incluye grasas, lubricantes y aceites, gases licuados de petróleo, butano y propano.	5
9	Venta al por menor de productos lubricantes y refrigerantes para vehículos automotores en establecimientos especializados.	50
10	Venta al por mayor de desperdicios y desechos, chatarra metálica y de materiales para el reciclado, incluido la recolección, clasificación, separación y el desguace de	30

	productos usados, como: automóviles, ordenadores, aparatos de televisión y otros tipos de equipo, para obtener partes y piezas reutilizables. El embalaje y reembalaje, almacenamiento y entrega, aunque sin un proceso de transformación real. Además, los materiales comprados y vendidos tienen un valor remanente.	
11	Venta al por menor de materiales de construcción como: ladrillos, ripio, cemento, madera, etc. En establecimientos especializados.	60
12	Venta al por menor de productos naturistas en establecimientos especializados.	230
13	Venta al por mayor de bebidas no alcohólicas (jugos, gaseosas, agua mineral, etc). Fermentación de caña de azúcar, maíz o similares para producir alcohol y esteres. Venta al por mayor de bebidas alcohólicas incluso el envasado de vino a granel sin transformación.	280
14	Venta al por mayor de electrodomésticos y aparatos de uso domésticos; refrigeradoras, cocinas, lavadoras, etc. Incluye equipos de televisión etc.	50
15	Venta al por menor de productos farmacéuticos en establecimientos especializados.	90
16	Venta al por menor de recargas y tarjetas electrónicas en establecimientos especializados.	25
17	Venta al por menor de fuel, gas en bombonas, carbón y leña para uso domésticos en establecimientos especializados.	20
18	Restaurantes, cevicheras, picanterías, cafeterías, etc. Incluido comida para llevar.	348
19	Venta de todo tipo de partes, componentes, suministros, herramientas y accesorios para vehículos automotores como: neumáticos (llantas), cámaras.	75
20	Organización, promoción o gestión de eventos como exposiciones comerciales o empresariales, convenciones,	65

	conferencias y reuniones.	
21	Venta de motocicletas, incluso ciclomotores (velomotores), tricimotos.	35
22	Venta al por menor por comisionistas (no dependientes de comercios); incluye actividades de casas de subastas (al por menor).	214
23	Fabricación de sellos para fechar, cerrar o enumerar, aparatos manuales para imprimir y estampa en relieve, membrete, aparatos de impresión, etc.	68
24	Elaboración de pan y otros productos de panadería secos: pan de todo tipo, panecillos, biscochos, tostadas, galletas, etc. Incluso envasados.	62
25	Educación de tercer nivel, destinado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión.	89
26	No especificados	150
TOTAL		2,706

Fuente: Cuerpo de Bomberos de La Maná.

Elaborado por: los autores.

Anexo 11. Estratos de los establecimientos comerciales del Cantón La Maná

SEGMENTO	CANTIDAD		
Fabricación de abono nitrogenados, fosfatados, y potásicos puros o complejos; urea, fosfatos naturales, en crudo y sales de potasios naturas crudas.	150	0.0528	8
Venta al por mayor de abono y productos químicos de uso agrícola.			
Venta al por mayor de animales vivos.	94	0.0528	5
Venta al por mayor de artículos de bazar en general.	74	0.0528	4
Venta al por mayor de artículos de ferretería y material eléctrico, equipo y material de fontanería: martillos, sierras, destornilladores, pequeñas herramientas en general, alambres y cables eléctricos, tuberías, cañerías, accesorios, grifos y material de ferretería.	53	0.0528	3

Actividades de envasado y empaquetado a cambio de una retribución por contrato, con intervención o n de procesos automatizados: embotellados de líquido, incluidos alimentos y bebidas, embazado o empaquetado de solidos (embalaje con plástico de burbuja, recubrimiento con papel aluminio, etc).	95	0.0528	5
Venta al por menor de alimentos, bebidas y productos del tabaco en puestos de venta y mercados.			
Venta al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado, en puesto de venta y mercado	69	0.0528	4
Ventas al por mayor de carne y productos cárnicos (incluidas las aves de corral).	225	0.0528	12
Venta al por mayor de combustibles líquidos nafta, gasolina, biocombustible incluye grasas, lubricantes y aceites, gases licuados de petróleo, butano y propano.	5	0.0528	0.2
Venta al por menor de productos lubricantes y refrigerantes para vehículos automotores en establecimientos especializados.	50	0.0528	3
Venta al por mayor de desperdicios y desechos, chatarra metálica y de materiales para el reciclado, incluido la recolección, clasificación, separación y el desguace de productos usados, como: automóviles, ordenadores, aparatos de televisión y otros tipos de equipo, para obtener partes y piezas reutilizables. El embalaje y reembalaje, almacenamiento y entrega, aunque sin un proceso de transformación real. Además, los materiales comprados y vendidos tienen un valor remanente.	30	0.0528	2
Venta al por menor de materiales de construcción como: ladrillos, ripio, cemento, madera, etc. En establecimientos especializados.	60	0.0528	3
Venta al por menor de productos naturistas en	230	0.0528	12

establecimientos especializados.

Venta al por mayor de bebidas no alcohólicas (jugos, gaseosas, agua mineral, etc). 280 0.0528 15

Fermentación de caña de azúcar, maíz o similares para producir alcohol y esterres.

Venta al por mayor de bebidas alcohólicas incluso el envasado de vino a granel sin transformación.

Venta al por mayor de electrodomésticos y aparatos de uso domésticos; refrigeradoras, cocinas, lavadoras, etc. Incluye equipos de televisión etc. 50 0.0528 3

Venta al por menor de productos farmacéuticos en establecimientos especializados. 90 0.0528 5

Venta al por menor de recargas y tarjetas electrónicas en establecimientos especializados. 25 0.0528 1

Venta al por menor de fuel, gas en bombonas, carbón y leña para uso domésticos en establecimientos especializados. 20 0.0528 1

Restaurantes, cevicheras, picanterías, cafeterías, etc. Incluido comida para llevar. 348 0.0528 18

Venta de todo tipo de partes, componentes, suministros, herramientas y accesorios para vehículos automotores como: neumáticos (llantas), cámaras. 75 0.0528 4

Organización, promoción o gestión de eventos como exposiciones comerciales o empresariales, convenciones, conferencias y reuniones. 65 0.0528 3

Venta de motocicletas, incluso ciclomotores (velomotores), tricimotos. 35 0.0528 2

Venta al por menor por comisionistas (no dependientes de comercios); incluye actividades de casas de subastas (al por menor). 214 0.0528 11

Fabricación de sellos para fechar, cerrar o enumerar, aparatos manuales para imprimir y estampa en relieve, membrete, aparatos de impresión, etc.	68	0.0528	4
Elaboración de pan y otros productos de panadería secos: pan de todo tipo, panecillos, biscochos, tostadas, galletas, etc. Incluso envasados.	62	0.0528	3
Educación de tercer nivel, destinado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión.	89	0.0528	5
No especificados	150	0.0528	8
TOTAL	2,706	0.0528	143

Fuente: Cuerpo de Bomberos de La Maná
Elaborado por: los autores

Anexo 12. Cálculo de la muestra de los propietarios de las microempresas comerciales del Cantón la Maná

Formula (1) Muestra Microempresas

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

Datos

n = Tamaño de la muestra = ?

N = Población a investigarse = 2.706

E = Índice de error máximo admisible = 0,08

Desarrollo

$$n = \frac{2.706}{(0,08)^2(2.706-1) + 1}$$

$$n = \frac{2.706}{(0,0064)(2.705) + 1}$$

$$n = \frac{2.706}{18.312} = 147,77 \quad n = 148$$

Después de realizar el respectivo cálculo, se obtiene una muestra de 148 microempresas comerciales a encuestar.

Anexo 13. Cálculo de la muestra de los colaboradores de las microempresas comerciales del Cantón La Maná

Formula (2) Muestra de colaboradores

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

Datos

n = Tamaño de la muestra =?

N = Población a investigarse = 1.688

E = Índice de error máximo admisible = 0,08

Desarrollo

$$n = \frac{1.688}{(0,08)^2 (1.688-1) + 1}$$

$$n = \frac{1.688}{(0,0064) (1.688) + 1}$$

$$n = \frac{1.688}{11.796} = 143,01$$

$$n = 143.$$

Anexo 14. Población del Cantón La Maná

PROYECCIÓN DE LA POBLACIÓN ECUATORIANA, POR AÑOS CALENDARIO, SEGÚN CANTONES												
2010-2020												
Código	Nombre de canton	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
502	LA MANA	43.580	44.824	46.093	47.383	48.691	50.019	51.366	52.728	54.104	55.496	56.905
503	PANGUA	22.856	23.060	23.259	23.454	23.642	23.824	23.997	24.164	24.321	24.472	24.612
504	PUJILI	71.762	72.632	73.494	74.345	75.179	75.998	76.795	77.573	78.328	79.062	79.772
505	SALCEDO	60.504	61.223	61.935	62.638	63.326	64.000	64.657	65.296	65.917	66.518	67.100
506	SAQUISILI	26.231	26.749	27.270	27.793	28.316	28.839	29.361	29.881	30.398	30.913	31.426
507	SIGCHOS	22.888	22.961	23.027	23.087	23.140	23.185	23.220	23.248	23.266	23.276	23.277
601	RIOBAMBA	234.170	237.406	240.612	243.760	246.861	249.891	252.865	255.766	258.597	261.360	264.048
602	ALAUSI	46.003	45.986	45.954	45.904	45.838	45.752	45.647	45.525	45.385	45.229	45.054
603	COLTA	46.973	46.836	46.682	46.512	46.326	46.121	45.897	45.658	45.401	45.129	44.838
604	CHAMBO	12.349	12.470	12.588	12.702	12.812	12.917	13.019	13.116	13.208	13.295	13.378
605	CHUNCHI	13.244	13.221	13.194	13.162	13.125	13.083	13.035	12.982	12.925	12.862	12.795
606	GUAMOTE	46.640	47.773	48.920	50.073	51.233	52.398	53.571	54.746	55.924	57.105	58.291
607	GUANO	44.518	44.969	45.409	45.835	46.249	46.646	47.028	47.394	47.744	48.078	48.395
608	PALLATANGA	12.024	12.070	12.112	12.149	12.182	12.210	12.233	12.251	12.265	12.273	12.277
609	PENIPE	7.029	7.033	7.035	7.035	7.032	7.026	7.018	7.006	6.991	6.975	6.955

Anexo 15. Validación por expertos (1)

La Maná, 10 de junio del 2022

Ing. M. Sc. Neuval José Villegas Barros

Docente

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

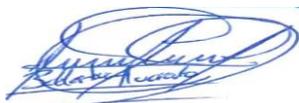
Presente

De mi consideración:

Nosotras, Guadalupe Yanira Ballesteros Alvarado con CI. 050433890-6 y Marbella Meibilyn Ayala Jacho con CI. 050433284-2, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: “Análisis de la competitividad y capacitación de las microempresas comerciales del Cantón La Maná” previo a la obtención del Título de Licenciatura en Administración de Empresas.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Guadalupe Yanira Ballesteros Alvarado
CI. 050433890-6
Autor del proyecto



Marbella Meibilyn Ayala Jacho
CI. 050433284-2
Autor del proyecto

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación cualitativa

Es aplicable previo a cambios mínimos los factores si están acorde a las variables de estudio se muestra una revisión de la literatura.

Observaciones

Validado por:



.....
Ing. M. Sc. Neuval José Villegas Barros

CI. 1202437669

Docente evaluador

Anexo 16. Validación por expertos (2)

La Maná, 13 de junio del 2022

Lic. Mg. Enry Gutember Medina López

Docente

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente

De mi consideración:

Nosotras, Guadalupe Yanira Ballesteros Alvarado con CI. 050433890-6 y Marbella Meibilyn Ayala Jacho con CI. 050433284-2, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: “Análisis de la competitividad y capacitación de las microempresas comerciales del Cantón La Maná” previo a la obtención del Título de Licenciatura en Administración de Empresas.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



.....
Guadalupe Yanira Ballesteros Alvarado
CI. 050433890-6
Autor del proyecto



.....
Marbella Meibilyn Ayala Jacho
CI. 050433284-2
Autor del proyecto

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

Es aplicable previo a cambios mínimos los factores si están acorde a las variables de estudio se muestra una revisión de la literatura.

Observaciones

Validado por:



.....

Lic. Mg. Enry Gutember Medina Lopez

CI. 0501134514

Docente evaluador

Anexo 17. Validación por expertos (3)

La Maná, 29 de junio del 2022

Ing. M. Sc. Héctor Arnulfo Chacha Armas

Docente

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LA MANÁ

Presente

De mi consideración:

Nosotras, Guadalupe Yanira Ballesteros Alvarado con CI. 050433890-6 y Marbella Meibilyn Ayala Jacho con CI. 050433284-2, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: “Análisis de la competitividad y capacitación de las microempresas comerciales del Cantón La Maná” previo a la obtención del Título de Licenciatura en Administración de Empresas.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



.....
Guadalupe Yanira Ballesteros Alvarado
CI. 050433890-6
Autor del proyecto



.....
Marbella Meibilyn Ayala Jacho
CI. 050433284-2
Autor del proyecto

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

Es aplicable previo a cambios mínimos los factores si están acorde a las variables de estudio se muestra una revisión de la literatura.

Observaciones

Validado por:

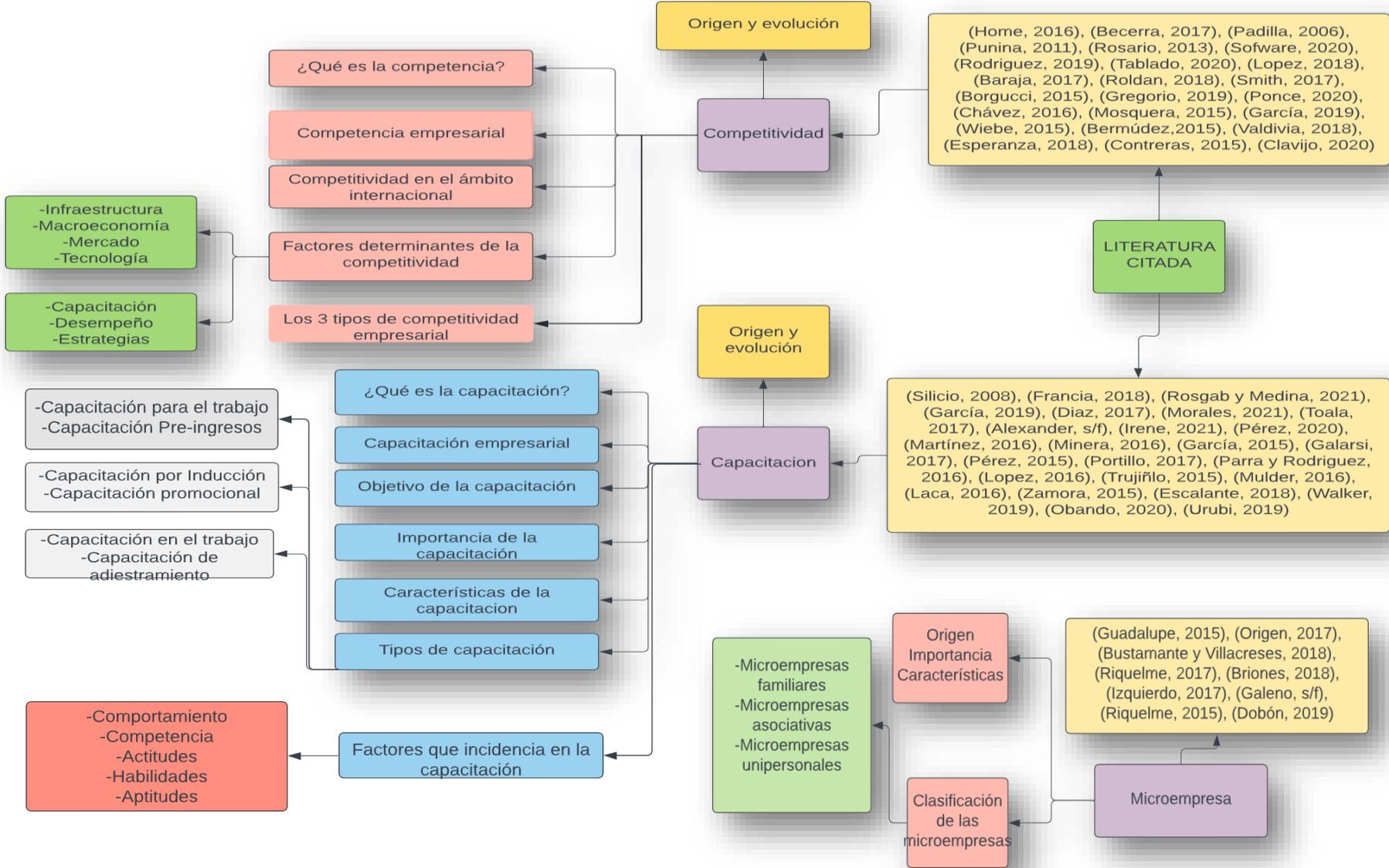


.....
Ing. M. Sc. Héctor Arnulfo Chacha Armas

CI. 0602163446

Docente evaluador

Anexo 18. Mapeo



Anexo 19. Evidencias fotográficas

Fotografía 1. Encuesta a los propietarios de las microempresas comerciales



Tomada por: Ayala Jacho Marbella Meibilyn



Tomada por: Ballesteros Alvarado Guadalupe Yanira

Fotografía 2. Encuesta realizada a los colaboradores de las microempresas



Tomada por: Ballesteros Alvarado Guadalupe Yanira



Tomada por: Ayala Jacho Marbella Meibilyn

Anexo 20. Certificado de inglés

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD Y CAPACITACIÓN DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES DEL CANTÓN LA MANÁ”**, presentado por **Ayala Jacho Marbella Meibilyn y Ballesteros Alvarado Guadalupe Yanira**, egresados de la Carrera de: **Administración de Empresas**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

La Maná, agosto del 2022

Atentamente,



Mg. Wendy Núñez
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0925025041

Anexo 21. Análisis de urkund



Document Information

Analyzed document	WORD AYALA MARBELLA-BALLESTEROS GUADALUPE.docx (D143174638)
Submitted	2022-08-23 06:38:00
Submitted by	Marilyn
Submitter email	marilin.albarrasin@utc.edu.ec
Similarity	8%
Analysis address	marilin.albarrasin.utc@analysis.orkund.com

Sources included in the report

	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI / PROYECTO COMPLETO CUSCO Y LASTRA - MARZO 03 DEL 2022 (1) (1).docx	
SA	Document PROYECTO COMPLETO CUSCO Y LASTRA - MARZO 03 DEL 2022 (1) (1).docx (D129673432) Submitted by: mauricio.franco5444@utc.edu.ec Receiver: fabian.martinez.utc@analysis.orkund.com	17
	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI / TESIS ROSADO Y LOZANO 2.docx	
SA	Document TESIS ROSADO Y LOZANO 2.docx (D110892741) Submitted by: gloria.pazmino@utc.edu.ec Receiver: gloria.pazmino.utc@analysis.orkund.com	6
	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI / TESIS ROSADO Y LOZANO.docx	
SA	Document TESIS ROSADO Y LOZANO.docx (D110888491) Submitted by: gloria.pazmino@utc.edu.ec Receiver: gloria.pazmino.utc@analysis.orkund.com	8
	EF TT2 Diaz Peregrino Maria Esther - Rojas Guevara Elvia Escolastica.docx	
SA	Document EF TT2 Diaz Peregrino Maria Esther - Rojas Guevara Elvia Escolastica.docx (D141763127)	1
	TESIS CORREGIDA-ERNESTO MARCHENA 17-03.docx	
SA	Document TESIS CORREGIDA-ERNESTO MARCHENA 17-03.docx (D98793291)	1

Entire Document

1. INFORMACIÓN GENERAL

*Análisis de la competitividad y capacitación de

88%	MATCHING BLOCK 1/33	SA	PROYECTO COMPLETO CUSCO Y LASTRA - MARZO 03 DE ... (D129673432)
las microempresas comerciales del Cantón La Maná* Fecha de inicio: Abril 2022 Fecha de finalización: Agosto 2022 Lugar de ejecución: Cantón La Maná, Provincia de Cotopaxi Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas Carrera que auspicia: Carrera de Licenciatura			

en Administración de Empresas Proyecto de investigación vinculado: El proyecto de investigación que se viene desarrollando se vincula directamente al proyecto macro de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas.