

Incidencia de la capacitación profesional en el desarrollo empresarial de las pymes del sector industrial de Durán

Jessica Ibeth Tomalá Uribe¹

jektu0109@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-8574-6163>

Instituto de Posgrado

Universidad Estatal Península de Santa Elena

La Libertad – Ecuador

Yuri Susana Saenz Romero

yuri.saenzromero2373@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7694-3708>

Instituto de Posgrado

Universidad Estatal Península de Santa Elena

La Libertad – Ecuador

Carmen Isabel Mite Mejía

carmen.mitemejia3826@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-6554-0866>

Instituto de Posgrado

Universidad Estatal Península de Santa Elena

La Libertad – Ecuador

José Giovanni Palacios Meléndez

jpalaciosm@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-4738-4641>

Instituto de Posgrado

Universidad Estatal Península de Santa Elena

La Libertad – Ecuador

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la incidencia que tiene la capacitación profesional en el desarrollo empresarial de las PYMES del sector industrial del cantón Durán, ya que en la actualidad se considera a la capacitación profesional como una herramienta efectiva que permite el desarrollo empresarial; para el efecto se identificaron como variable independiente la capacitación profesional y como variable dependiente el desarrollo empresarial de las PYMES, con el fin de determinar la incidencia de la capacitación profesional como técnica de aprendizaje para medir el desarrollo empresarial de las PYMES, por lo que se utilizó un diseño de investigación tipo descriptiva-exploratoria con enfoque cuantitativo, considerando una población de estudio de 80 empresas del sector industrial del cantón Durán. La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta. En el procesamiento de datos se trabajó con la estadística descriptiva. Los resultados obtenidos de la labor investigativa determinaron que en efecto la capacitación profesional como técnica de aprendizaje es de suma importancia para el desarrollo de las empresas del sector industrial, ya que se vio reflejado que la implementación de las capacitaciones profesionales influye significativamente en el desempeño y productividad de los trabajadores de las empresas en el sector industrial del cantón Durán.

Palabras clave: *capacitación profesional; sector industrial; desarrollo empresarial.*

¹ Autor Principal

Incidence of professional training in the business development of SMEs in the industrial sector of Durán

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the incidence of professional training in the business development of SMEs in the industrial sector of the Duran canton, since professional training is currently considered an effective tool that allows business development; For this purpose, professional training was identified as an independent variable and business development of SMEs as an independent variable, in order to determine the incidence of professional training as a learning technique to measure the business development of SMEs. A descriptive correlational research design with a quantitative approach was used, considering a study population of 80 companies in the industrial sector of the Durán canton. The data collection technique used was the survey. In data processing, we worked with descriptive statistics. The results obtained from the investigative work determined that professional training as a learning technique is of the utmost importance for the development of companies in the industrial sector, since it was reflected that the implementation of professional training significantly influenced the strengthening of the performance and productivity of the workers of the companies in the industrial sector of the Durán canton.

Keywords: *professional training; industrial sector; business development*

Artículo recibido 05 Mayo 2023

Aceptado para publicación: 20 Mayo 2023

INTRODUCCIÓN

En el mundo de las Pymes, la capacitación profesional, surge cómo una estrategia en respuesta a los desafíos exigidos hoy en día por los avances tecnológicos y la expansión del uso de nuevas herramientas tecnológicas para el desarrollo empresarial. La capacitación profesional es una necesidad de las empresas y su intención es guiar el aprendizaje colaborativo como recurso, con la finalidad de obtener mejores resultados (Mejia Rocha, 2017). Esto significa que la aplicación de la capacitación profesional es una necesidad de las empresas, representa un factor que incide de manera determinante en su desarrollo empresarial, las cuales necesitan de recursos humanos capaces de adaptarse con celeridad a las tecnologías modernas, con conocimientos idóneos y una visión profunda sobre la gestión empresarial y con las competencias profesionales necesarias para enfrentar problemas complejos con las que cuenta la empresa y las demandas del mercado.

(Rodriguez & Aviles, 2020) Las PYMES en el Ecuador, se las conoce como el conjunto de pequeñas y medianas empresas que, de acuerdo a su volumen de ventas, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos presentan características propias de este tipo de entidades económicas. El cantón Durán es conocido por su zona industrial que se ha venido desarrollando a lo largo del tiempo gracias a los beneficios logísticos de estar ubicado entre las vías de acceso al Puerto de Guayaquil y las vías de conexión con las principales ciudades del Ecuador, por lo cual las empresas deben responder a las demandas múltiples de un mercado en constante cambio.

El éxito de una empresa y su liderazgo en el siglo XXI dependen de su capacidad para cambiar rápidamente y crecer según la actualización en el campo de la innovación y el emprendimiento, ya que estos se encuentran vinculados con la competitividad de las empresas sin importar la naturaleza, origen y actividad de la misma. (Álvarez & Defaz, 2019) En Ecuador cerca del 90% de las diferencias de ingreso por habitante con respecto a Estados Unidos son atribuibles a su baja productividad total. La baja productividad abarca a todos los sectores que conforman la economía del país. Las causas por las cuales el país atraviesa por este problema se deben a diversos factores como:

- falta de competencia del personal,
- difícil acceso a insumos,
- mala cooperación entre las firmas,

- carencia de relaciones laborales y
- financiamiento

Revisión de Literatura

La existencia de una falta de interés por parte de los empleadores en el Ecuador, de brindarles capacitación a su personal, en muchas ocasiones es debido a no poseer un presupuesto destinado a esto, por lo tanto, existe un bajo desempeño de las funciones. Por estas razones, el personal no demuestra interés en recibir capacitación y de esta manera mejorar los procesos y la productividad de las empresas, esta los ha llevado a tener complicaciones en el desarrollo de sus actividades ya que no cuenta con empleados capacitados profesionalmente, lo que afecta directamente al proceso de producción, lo cual no permite su desarrollo empresarial.

Por lo tanto, un obstáculo para el crecimiento de las empresas es no poder resolver los problemas a los que están expuestas. Las causas de la falta de capacitación del recurso humano en las empresas son diversas, como ineficiencias productivas, políticas de capital de trabajo incorrectas y hasta por la falta de calidad de sus productos, es decir la escasa o falta de capacitación profesional de quienes la integran, limita el desarrollo empresarial.

Las Pymes ecuatorianas del sector industrial desempeñar un papel relevante en la economía nacional, dada su influencia en la generación de empleo y la dinamización de la economía nacional. (Jara Velasquez, 2017). Su ventaja frente a empresas de mayor relevancia radica en su adaptabilidad a los requerimientos del mercado y a las necesidades de los clientes.

La capacitación profesional de los colaboradores de las empresas se interpreta como un proceso de carácter permanente, continuo, flexible, contextualizado, sistemático y de interacción como un proceso laboral que tiene como propósito elevar su desempeño profesional expresado en el desarrollo de cualidades humanas, competencias profesionales, que permitan mejorar las relaciones de producción y servicios que desarrollan los empleados de las empresas.

(Zambrano & Pelegrín, 2020) La capacitación profesional promueve el desarrollo empresarial, es una cultura que tiene como importancia prevenir fracasos en los diferentes procesos que se ejecutan, además a través de su apoyo se promueve la formulación e implementación de valores y visiones corporativas.

Es así que varias empresas del sector industrial de Durán se han sentido interesadas en aplicar capacitaciones profesionales a sus empleados, dada la importancia de esta en la zona industrial, Por lo cual (Maile, Olga, & Juan, 2017) Desde su valoración nos dicen que hoy más que nunca la capacitación de los empleados y directivos es una actividad clave para la supervivencia de las empresas y su adaptabilidad al entorno y a los cambios que se producen en el mercado; es la ventaja competitiva básica de las empresas, a partir de que los empleados recibe la capacitación, esta transforma al resto de los recursos de la empresa, además se ven reflejadas las mejoras en productos o servicios que ya existen en el mercado, ya que al obtener nuevos conocimientos tienen la oportunidad de introducir productos que ofrezcan algún plus o valor agregado, actualizar los sistemas de información, renovar herramientas tecnológicas o maquinarias y equipos que permitan aumentar la productividad en las empresas, por ende el desarrollo empresarial.

Durán se caracteriza por ser una de las ciudades de mayor crecimiento económico, ya que más de la mitad de los ingresos que se generan en Durán están relacionados con el sector industrial debido a que la ciudad cuenta con gran número de pequeñas y medianas empresas en todo el cantón, por lo cual es reconocida por su zona industrial, misma que es representada por la Cámara de Industrias de Durán, que ha hecho de la ciudad un gran atractivo comercial.

Este crecimiento en el sector industrial, ha permitido que exista una gran cantidad de demanda de producción. Es aquí donde se origina la problemática por la falta de conocimientos, habilidades y formación de los empleados, que le permitan atender las necesidades presentes y se prevean necesidades futuras de una PYME.

No obstante, se debe reconocer que existen barreras que frenan el surgimiento y desarrollo de las PYMES del sector industrial como: la falta de capacitación profesional de los empleados de del as empresas del sector industrial, lo que propicia un ciclo de limitaciones económicas que le impiden emprender en procesos de mejora continua y poder enfrentar la competencia de mercado en mejores condiciones, ya que todos los empleados debe tener un conocimiento integral para poder entender el engranaje empresarial y establecer metas y planes que se integren con el resto de la empresa.

Como menciona (Rodríguez Sánchez, 2020) la capacitación representa uno de los puntos más esenciales dentro de la empresa, ya que es un proceso permanente que trata de aumentar la productividad a través de la eficiencia, es decir la capacitación genera habilidades que perfeccionan las competencias y la adquisición de conocimientos, de manera que los mismos garantizan la calidad y la efectividad en los procesos de producción es un factor fundamental para el crecimiento económico. La importancia de la capacitación dentro de la empresa”, ya que contribuye al desarrollo personal y a la vez ofrece grandes beneficios a la empresa.

Por otro lado, la capacitación tiene la función de mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que la fuerza de trabajo este organizada para superarse continuamente y esto debe realizarse en respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con el cambio de aptitud del personal y el deseo de adoptar nuevas formas de resolver problemas que permitan alcanzar el objetivo de la empresa.

El desarrollo empresarial articula diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos. Elementos como crecimiento económico, capacitación empresarial, cultura empresarial, gestión del conocimiento e innovación. Es un concepto integrador con el que se puede lograr un impacto positivo en las empresas.

Para lograr un desarrollo sostenido, las pymes del sector industrial deben desarrollar la capacidad de seleccionar a la alta dirección de sus empresas atendiendo a criterios de competencias esenciales, así como gestionar el intelecto humano o profesional, es decir, la adecuada formación en todo lo que sean competencias adquiribles, sin olvidar las innatas.

(Dianexy, Dalton, Rosalba, & Alexandra, 2015) afirman que es menester trabajar en los siguientes cuatro (4) niveles: el conocimiento cognoscitivo (o saber qué), que es el dominio básico de una disciplina que los profesionales consiguen mediante una amplia formación y certificación; los conocimientos prácticos avanzados (o saber cómo), que convierten el aprendizaje de libro en aplicación eficaz; el conocimiento de los sistemas (o saber por qué), que es el conocimiento pormenorizado de la red de relaciones causa-efecto que subyacen tras una disciplina, y la creatividad automotivada (interés en el porqué) consta de voluntad, motivación y adaptabilidad para el éxito.

En lo que respecta a las PYMES del sector industrial, ellas deben hacer uso de esos recursos y trabajar en el fortalecimiento de sus capacidades para generar estrategias que las lleven a crear ventajas competitivas como elemento que les permita la sobrevivencia en mercados altamente competitivos y que a su vez les permitan desarrollarse a nivel empresarial.

La carencia de capacitación profesional en las PYMES se ve reflejado en sus actividades, cuando ofertan al mercado productos costosos y de baja calidad, lo que naturalmente hace preferible importarlos. A nivel de innovación, como un componente importante de la estrategia competitiva, se deben combinar varios elementos que llevarán a los negocios hacia un desarrollo y progreso, entre estos factores o variables se encuentran: la capacitación profesional, la transferencia de tecnología, la especialización y la motivación de las personas, factores que llevarán a una correcta gestión que permita la adaptación al cambio y ajustarse a los requerimientos del mercado.

El que una empresa sea dinámica en cuanto a la aplicación de capacitaciones profesionales para sus empleados, a través de ella realiza la búsqueda de estrategias de mercado, innovación y mejora continua, mismas que se adapten fácilmente a las condiciones del país, las cuales harán que tengan ventaja sobre las demás y esto las fortalecerá para continuar desarrollándose y teniendo ganancias.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación es de tipo descriptivo-exploratoria la cual se encarga de estudiar y analizar la información recolectada obteniendo resultados que aporten sustancialmente al conocimiento. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. Se utiliza el enfoque cuantitativo con el fin de que los resultados obtenidos permitan determinar que en las PYMES del sector industrial del cantón Durán la capacitación profesional es de suma importancia para el mejoramiento continuo, ya que permite que este sector empresarial desarrolle habilidades y destrezas que están designadas directamente en el ámbito profesional, lo cual posibilita que los empleados optimicen recursos, lo que significa que tendrían un mejor desarrollo empresarial.

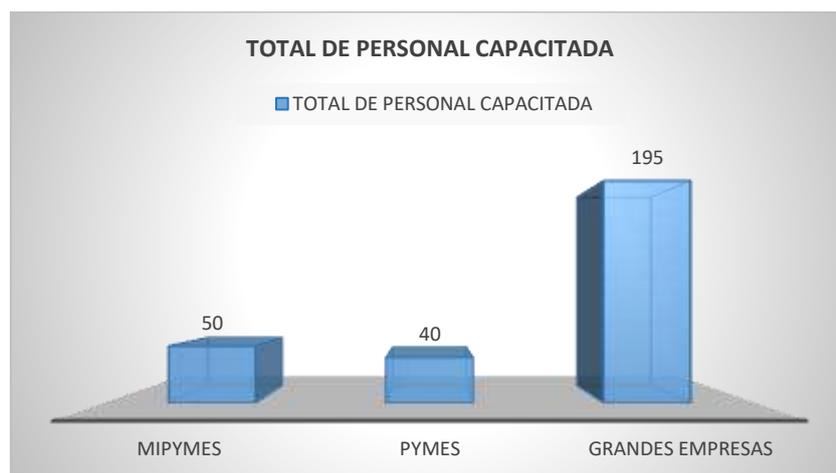
Una vez recolectada y organizada la información del trabajo, se revisa si los planteamientos teóricos se comprueban con los datos obtenidos en la encuesta realizada a los gerentes de las empresas del sector industrial que constan como socios en la base de datos de la Cámara de Industrias de Durán, y de la interpretación se generan las conclusiones que encaminan las recomendaciones. (BRUNNER, 1995) Afirma que es más importante la gestión del conocimiento que los mismos recursos naturales y financieros para el desarrollo y competitividad de los países. Por su parte Gorostiaga (1996), desde otra óptica, coincide en que el capital humano actualmente incide en el desarrollo y tiene mayor relevancia que el capital financiero; a la vez, es un elemento estructural de la producción, la política y la democracia. Por lo tanto, alcanzar un desarrollo empresarial le permitirá al empresario de una Pyme aprovechar las oportunidades que se le presentan a la empresa en un entorno globalizado.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se puede observar que las grandes empresas a pesar de que no son las mayores en cantidad de establecimiento, tienen un alto número de personal capacitado. En Durán existen 943 establecimientos de grandes empresas, contando con 87% de personal capacitado, representando así el 68 % del personal que labora en los distintos tamaños de las empresas (ver figura 1).

Figura 1.

Personal capacitado



Elaborado por autores

En la tabla 1 se representa el numero de establecimientos por cada categoría de empresa.

Tabla 1.

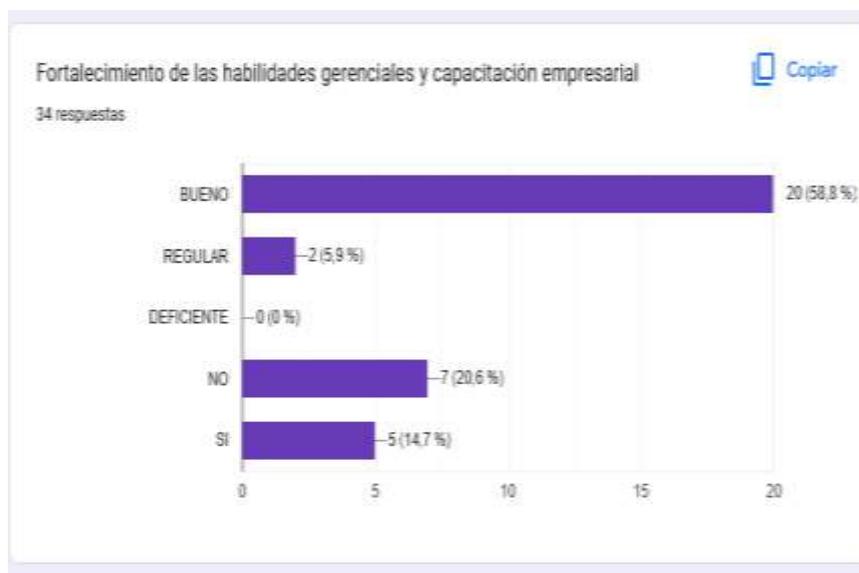
Personal Capacitado

Durán		Total de establecimiento	%	Total de personal capacitada	%
TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO	MIPYMES	80	7.46%	50	17.54%
	PYMES	50	4.66%	40	14.04%
	GRANDES EMPRESAS	943	87.88%	195	68%
	Total	1073		285	

Elaborado por autores

Figura 2.

Fortalecimiento de las habilidades gerenciales y capacitación empresarial.



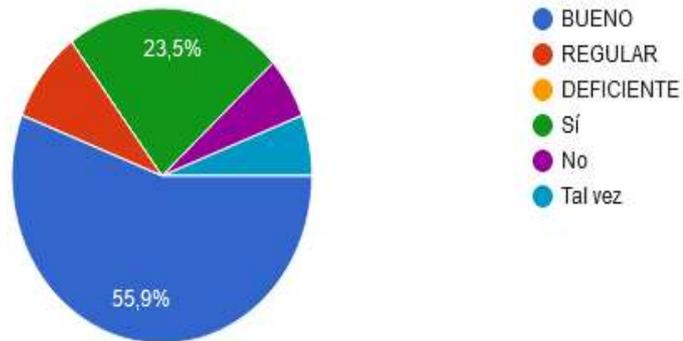
Elaborado por autores

El 58.8% están de acuerdo para el fortalecimiento de las habilidades gerenciales y capacitación empresarial.

Figura 3.

Satisfacción de los clientes y capacitación empresarial.

34 respuestas



Elaborado por autores

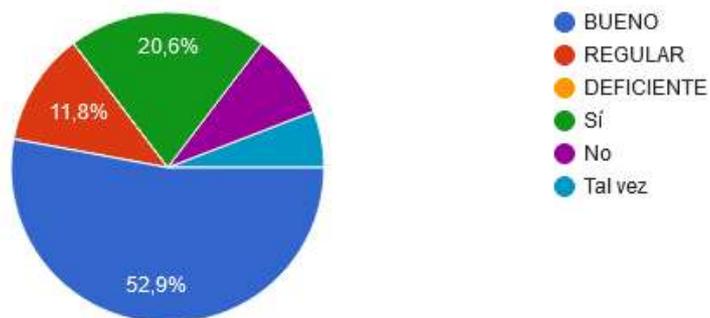
55.9% del personal están de acuerdo que les den una capacitación de satisfacción de los clientes y capacitación empresarial.

Figura 4.

Niveles de formación en los trabajadores

NIVELES DE FORMACION EN LOS TRABAJADORES

34 respuestas



Elaborado por autores

El 20.6 % de las personas indican que deberían de realizar capacitaciones de acorde a los niveles de formación de cada trabajador para elevar el desempeño e incrementar productividad.

Y el 11. 8% de las personas no están de acuerdo ya que ellos indican que debería de ser de acorde al título de cada trabajador.

CONCLUSIONES

Una estrategia más urgente en esta actualidad es elevar la productividad y para aquello hay que formar a las personas de todo tipo de empresa. La capacitación es un aspecto estratégico que deben tomar de manera sistemática y continúa las organizaciones de hoy, el objetivo es que las personas creen los conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo y sostenimiento de las empresas, en el sentido de mayor productividad y competitividad. Lo anterior conlleva a que la organización tenga que diseñar alternativas o estrategias en donde se encaminen actividades y recursos para la formación del personal. Los procesos de formación ayudan a mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores en las organizaciones de hoy en día en búsqueda de mayor eficiencia, calidad, además del servicio al cliente, dadas las diferentes exigencias y niveles de fiabilidad y calidad. En cuanto a los sistemas de calidad, la capacitación permite un buen desempeño y eficiencia en las organizaciones productivas, debido a que se alcanza el desarrollo de la planeación y control de todas las fases de mejora continua, que se hace por medio del enfoque de las habilidades que se requieren en un cargo determinado.

Cada patrón de desarrollo configura demandas específicas de recursos humanos. Esto marca diferencias entre los países, pero incluso al interior de cada sector de la economía. Recursos naturales son, por ejemplo, la minería con demandas de técnicos y trabajadores especializados, y la fruticultura cuyo nivel de calificación del grueso de los trabajadores es bastante bajo. En ambas existe demanda por profesionales para investigación y desarrollo. Estos distintos patrones de desarrollo establecen diferencias importantes entre los países, e incluso, como es el caso de México y Brasil, entre regiones del mismo país.

La capacitación es una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización; por eso las empresas y las personas deben ver la capacitación como una inversión que más adelante dará los resultados y metas esperados. La ausencia de capacitación trae como consecuencia el incurrir en costos de tipo económico: baja productividad, menor calidad, deficiencia en la atención al cliente, desperdicio en materia prima, infrautilización de máquinas; así como gastos sociales: absentismo, impuntualidad, abandono de puesto de trabajo, accidentes, bajas por invalidez e incluso muertes.

REFERENCIAS

- Álvarez, A., & Defaz, S. (2019). Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador.
- Bradshaw, M., Bushee, B., & Miller, G. (2004). Accounting Choice, Home Bias, and US Investment in Non-US Firms. *Journal of Accounting Research*.
- BRUNNER. (1995).
- CEPAL. (2020). *Observación Regional de Planificación para el Desarrollo en América Latina y el Caribe*. Retrieved from <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planning-development>
- Cristancho, U. (2016). “Comparación y análisis de la valoración de los activos biológicos y productos agrícolas bajo la Norma Internacional de Contabilidad NIC 41 entre Colombia y Estados Unidos de América.”. *Universidad Autónoma de Bucaramanga*.
- Cuenca Jiménez, M., González Torres, M., Higuerey Gómez, Á., & Villanueva García, J. (2017). Adopción de NIIF en Ecuador: Análisis pre y post sobre magnitudes contables de empresas cotizadas . *X-pedientes económicos* .
- DELSOL. (2016). *Software DELSOL*. Retrieved from <https://www.sdelsol.com/glosario/valor-razonable/>
- Dianexy, C., Dalton, O., Rosalba, P., & Alexandra, L. (2015). Las herramientas del marketing y las tics su uso en las Pymes para el desarrollo empresarial . *ECA Sinergia*.
- Gómez, O., De La Hoz, A., & De La Hoz, B. (2011). Armonización de las NIC/NIIF en las prácticas contables de entes emisores no financieros que cotizan en la Bolsa de Valores de Caracas, Venezuela. *Scielo: Contaduría y Administración*.
- International Accounting Standard Committee (IASC). (2000). Normas Internacionales de Información Financiera - NIC 41 y NIC 2. *IASC*.
- Jara Velasquez, M. (2017). Derecho económico contemporáneo. *Corporación Editora Nacional Quito*.
- Maile, S., Olga, G., & Juan, C. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, 154-160.
- Mejia Rocha, M. (2017). Integración, gestión y capacitación del recurso humano en las MIPYMES turísticas en la ciudad de Guanajuato. *El periplo sustentable*.

- NIC 41. (2008). *Norma Internacional de Contabilidad NIC 41*.
- Rodriguez Sanchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información Tecnológica*.
- Rodriguez, R., & Aviles, V. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. *Digital Publisher CEIT*, 191-200.
- Rouvolis, S. (2022). International Financial Reporting Standards (IFRS): Exploring Financial Evidence from Listed Companies in the US. *Scientific Research Publishing*.
- Ruiz Armijos, A., Narváez Zurita, C., & Erazo Álvarez, J. (2019). Tratamiento del impuesto diferido a partir de la valuación de activos biológicos bajo NIIF en la industria camaronera del Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*.
- Startup Guide IONOS. (2019, 07 25). *IONOS*. Retrieved from <https://www.ionos.es/startupguide/gestion/que-es-el-valor-razonable-y-como-calcularlo/>
- Tamayo, G., Mancheno, C., Pardo, M., & Fierro, P. (2017). La armonización contable basada en las Normas Internacionales de Contabilidad y las empresas agrícolas en Ecuador. *Cofin Habana*.
- Transfer Pricing International Firm. (2020, 12 14). *TPC Group: Aplicación de las NIIF en Ecuador*. Retrieved from <https://tpcgroup-int.com/blog/niif/aplicacion-de-las-niif-en-ecuador/>
- Van Greuning, H. (2010). *Estándares Internacionales de Información Financiera*. Banco Mundial y Mayol Ediciones S.A.
- Vargas, R., & Peña, G. (2017). La globalización económica y contable: Su incidencia sobre la fiscalidad en Colombia. *Actualidad contable FACES*.
- Zambrano, A., & Pelegrín, N. (2020). La capacitación de los colaboradores de las empresas para la mejora de la calidad de vida laboral. . *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCalE)* .