

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN Y DERECHO EMPRESARIAL

Tema:

**“LAS APORTACIONES PATRONALES AL IESS Y
LOS BENEFICIOS EN LOS PROGRAMAS DE
CAPACITACIÓN A LAS PYMES AFILIADAS A LA
CAMARA DE LA PEQUEÑA INDUSTRIA DE
TUNGURAHUA”**

**Trabajo de Titulación
Previo a la obtención del Grado Académico de Magister en
Tributación y Derecho Empresarial**

Autora: Ing. Andrea Daniela Albán Navarro
Director: Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.

**Ambato – Ecuador
2014**

Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato.

El tribunal de defensa del trabajo de titulación presidido por Economista Telmo Diego Proaño Córdova Magister, Presidente del Tribunal e integrado por los señores Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire Magister, Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca Magister, Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano Magister, designados por el Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor la defensa oral del trabajo de titulación para graduación con el tema **“LAS APORTACIONES PATRONALES AL IESS Y LOS BENEFICIOS EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN A LAS PYMES AFILIADAS A LA CAMARA DE LA PEQUEÑA INDUSTRIA DE TUNGURAHUA”**, elaborado y presentado por la Señora Ingeniera Andrea Daniela Albán Navarro, para optar por el Grado Académico de Magister en Tributación y Derecho Empresarial.

Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de Titulación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Econ. Telmo Diego Proaño Córdova, Mg.
Presidente del Tribunal de Defensa



Ing. Edwin Javier Santamaría Freire, Mg.
Miembro del Tribunal



Ing. Jorge Enrique Jordán Vaca, Mg.
Miembro del Tribunal



Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA
Miembro del Tribunal

AUTORIA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de Titulación con el tema: **“LAS APORTACIONES PATRONALES AL IESS Y LOS BENEFICIOS EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN A LAS PYMES AFILIADAS A LA CAMARA DE LA PEQUEÑA INDUSTRIA DE TUNGURAHUA”**, le corresponde exclusivamente a: Ingeniera Andrea Daniela Albán Navarro, Autora bajo la Dirección del Doctor Jorge Francisco Abril Flores Magister, Director del trabajo de Titulación; y el patrimonio intelectual de la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Andrea Daniela Albán Navarro

Autora

Dr. Jorge Francisco Abril Flores Mg.

Director

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este trabajo de titulación como documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los Derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además autorizo su reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ing. Andrea Daniela Albán Navarro
c. c.1803727070

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a la persona más importante en mi vida mi hija Romina que ha sido mi fortaleza en cada paso, mi madre por su amor y confianza, a Fabricio por su apoyo incondicional y a su familia por la ayuda valiosa en este proceso y a mi Dios porque cada sueño puesto en sus manos lo ha convertido en Victoria.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a la Universidad Técnica de Ambato por abrirme sus puertas al camino de la excelencia profesional, así también al Dr. Mg. Jorge Abril Flores por su profesionalismo y por la ayuda que me ha brindado para culminar este trabajo investigativo.

ÍNDICE GENERAL

Paginas Preliminares	PÁGINA
Portada.....	i
Al Consejo de Posgrado.....	ii
Autoría de la Investigación.....	iii
Derechos del Autor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de General de Contenidos.....	vii
Índice de Tablas.....	xi
Índice de Gráficos.....	xii
Resumen Ejecutivo.....	xiii
Introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1. TEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Contextualización.....	2
1.2.2. Análisis crítico del problema	4
1.2.3. Prognosis.....	5
1.2.4. Formulación del problema.....	5
1.2.6. Delimitación del Objeto de la Investigación	6
1.3. JUSTIFICACIÓN	6
1.4. OBJETIVOS.....	7
1.4.1. Objetivo general.....	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7

CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÒRICO	8
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	8
2.2. FUNDAMENTACIONES.....	12
2.2.1. Fundamentación filosófica.....	12
2.2.2. Fundamentación legal.....	12
2.3. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	14
2.3.1. Visión dialéctica	14
2.3.1.1.Marco Conceptual VI	14
2.3.1.2.Marco Conceptual VD	27
2.3.2. Gráficos de Inclusión Interrelacionados.....	38
2.3.2.1. Superordinación Conceptual.....	38
2.3.2.2. Subordinación Conceptual.....	39
2.4.HIPÓTESIS.....	41
2.4.1.Señalamiento de las Variables	41
CAPÍTULO III.....	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.1. ENFOQUE	42
3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.2.1. Investigación de campo	44
3.2.2. Investigación bibliográfica-documental.....	44
3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.3.1. Investigación descriptiva.....	45
3.3.2. Investigación explicativa	45
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	46
3.4.1. Población.....	46
3.3.2. Muestra.....	46
3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	48
3.5.1. Operacionalización de la variable independiente.....	49
3.5.2. Operacionalización de la variable dependiente.....	50
3.6. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	51
3.6.1. Plan para la recolección de información.....	51

3.7. PROCESAMIENTO Y ANALISIS.....	52
3.7.1. Plan de procesamiento de información.....	52
3.7.2. Plan de análisis e interpretación de resultados	54
CAPÍTULO IV	56
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	56
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	56
4.1.1. Encuesta aplicada al personal administrativo.....	57
4.2. VERIFICACION DE HIPÓTESIS.....	71
4.2.1. Modelo Lógico.....	71
4.2.2. Modelo Estadístico.....	72
4.2.3. Nivel de significancia y regla de decisión.....	74
4.2.4. Cálculo del grado de libertad	74
CAPÍTULO V	76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
5.1. CONCLUSIONES.....	76
5.2. RECOMENDACIONES.....	77
CAPÍTULO VI	78
PROPUESTA	78
6.1. DATOS INFORMATIVOS.....	78
6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	79
6.3. JUSTIFICACIÓN	80
6.4. OBJETIVOS.....	81
6.4.1. Objetivo General	81
6.4.2. Objetivos Específicos.....	81
6.5. ANÁLISIS DE FACTIVILIDAD	81
6.6. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	83
6.7. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	85
6.7.1. Metodología.....	85
6.7.2. Fase de Formación	85

6.7.3. Estructura de la Propuesta.....	87
6.7.4. Plan de Acción.....	107
6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.....	108
BIBLIOGRAFÍA	109
ANEXOS	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nómina de PYMES	47
Tabla 2 Operacionalización VI	49
Tabla 3 Operacionalización VD.....	50
Tabla 4 Procedimiento de Recolección de Información	52
Tabla 5 Cuantificación de resultados	53
Tabla 6 Relación de Objetivos, Conclusiones y Recomendaciones.....	55
Tabla 7 Pregunta 1	57
Tabla 8 Pregunta 2	58
Tabla 9 Pregunta 3	59
Tabla 10 Pregunta 4	60
Tabla 11 Pregunta 5	61
Tabla 12 Pregunta 6	62
Tabla 13 Pregunta 7	63
Tabla 14 Pregunta 8	64
Tabla 15 Pregunta 9	65
Tabla 16 Pregunta 10	66
Tabla 17 Pregunta 11	67
Tabla 18 Pregunta 12	68
Tabla 19 Pregunta 13	69
Tabla 20 Pregunta 14	70

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Representación Gráfica de Resultados.....	53
Gráfico 2 Representación Gráfica Pregunta 1.....	57
Gráfico 3Representación Gráfica Pregunta 2	58
Gráfico 4Representación Gráfica Pregunta 3	59
Gráfico 5 Representación Gráfica Pregunta 4.....	60
Gráfico 6 Representación Gráfica Pregunta 5.....	61
Gráfico 7 Representación Gráfica Pregunta 6.....	62
Gráfico 8 Representación Gráfica Pregunta 7.....	63
Gráfico 9 Representación Gráfica Pregunta 8.....	64
Gráfico 10 Representación Gráfica Pregunta 9.....	65
Gráfico 11 Representación Gráfica Pregunta 10.....	66
Gráfico 12 Representación Gráfica Pregunta 11.....	67
Gráfico 13 Representación Gráfica Pregunta 12.....	68
Gráfico 14 Representación Gráfica Pregunta 13.....	69
Gráfico 15 Representación Gráfica Pregunta 14.....	70

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN Y DERECHO EMPRESARIAL

Tema:

**“LAS APORTACIONES PATRONALES AL IESS Y LOS
BENEFICIOS EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN A LAS
PYMES AFILIADAS A LA CAMARA DE LA PEQUEÑA
INDUSTRIA DE TUNGURAHUA”**

Autora: Ing. Andrea Daniela Albán Navarro
Director: Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.
Fecha: 26 de Noviembre de 2014

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto, señala la necesidad de que las PYMES afiliados a la Cámara de la Pequeña industria de Tungurahua del sector de Calzado, conozcan sobre los beneficios al momento de realizar sus aportaciones al IESS, como el 0.5% de la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) que subsidia gran parte del monto de las de las capacitaciones dentro del sector privado.

De la investigación se desprende que este monto no está siendo utilizado por desconocimiento de los aportantes, ya que es evidente que no existe la correcta difusión por parte del Estado para su adecuado aprovechamiento.

Basándose en la realidad de los sectores productivos y sociales en sus respectivos territorios, se plantea un trabajo conjunto entre los sectores público y privado, con el fin de responder a las necesidades prioritarias visibilizadas por los principales actores.

La investigación propone una difusión más efectiva mediante un instructivo de fácil aplicación para el manejo del portal del SETEC y de esta manera pueda ser aprovechado en el proceso de capacitación para los empleados de estas industrias.

Descriptor: Afiliados, Aportaciones, Beneficios, Capacitación, Difundir, Industrias, Instructivo, Investigación, Pequeña industria, Sector privado

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN Y DERECHO EMPRESARIAL

Theme:

**“EMPLOYER CONTRIBUTIONS TO THE IESS AND BENEFITS
TRAINING PROGRAMS TO PYMES AFFILIATED TO CHAMBER OF
SMALL INDUSTRY
OF TUNGURAHUA”**

Author: Ing. Andrea Daniela Albán Navarro

Directed by: Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.

Date: November 26, 2014

EXECUTIVE SUMMARY

The project highlights the need for PYMES affiliated to the Chamber of Small Industry of Tungurahua - Footwear sector, know about the benefits when making their contributions to the IESS, as 0.5% of the Technical Secretary of Education and Professional Training (SETEC) that subsidizes much of the amount of training within the private sector.

Research shows that this amount is not being used by ignorance of the contributors, since it is clear that there is no proper dissemination by the State for its proper use.

Based on the reality of the productive and social sectors in their respective territories, a joint effort between the public and private sectors, in order to meet the priority needs made visible by the main actors arises.

The research proposes a more effective dissemination through an instructional easy application for managing portal SETEC and thus can be exploited in the process of training for employees in these industries.

Keywords: Affiliates, Contributions, Benefits, Training, Dissemination, Industries, Instructional, Research, Small Industry, Private, Sector Training.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de Investigación está encaminado a analizar el beneficio del 0.5% SETEC en las aportaciones al IESS y su optima utilización en las capacitaciones de las Industrias del sector calzado en Tungurahua, dotando de una alternativa diferente de la creación de un instructivo que enseñe de manera sencilla su uso y aprovechamiento.

En el Capítulo I, se trata el tema de la investigación, se realiza el planteamiento del problema, la contextualización, el análisis crítico, las causas y efectos, se establece el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

En el Capítulo II, está conformado por los antecedentes investigativos, la fundamentación filosófica, la fundamentación teórica en la que se puntualiza la conceptualización de las variables independiente y dependiente, la formulación de la hipótesis y las variables investigativas.

En el Capítulo III, hace referencia a la metodología de la investigación estableciendo los tipos de investigación, la población y muestra, se operacionalización las variables, plan de recolección y procesamiento de la información.

En el Capítulo IV, se encuentra el análisis e interpretación de los resultados de los datos recolectados en la encuesta.

En el Capítulo V, se determina las conclusiones y recomendaciones para la investigación fundamentado en las necesidades detectadas en el trabajo investigativo.

En el Capítulo VI, se establece la propuesta, la justificación así como los objetivos y la operacionalización de las actividades de cambio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. TEMA DE INVESTIGACIÓN

“Las aportaciones patronales al IESS y los beneficios en los programas de capacitación a las PYMES afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua”

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización

1.2.1.1. Contexto macro

El Estado con miras de consolidar el progreso dentro de la sociedad, segrega un porcentaje del 0.5% de las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)¹, con el cual los aportantes tienen derecho a un financiamiento en planes de capacitación y formación profesional dentro y fuera de las empresas

La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, con base en la realidad de los sectores productivos y sociales en sus respectivos territorios, plantea un trabajo conjunto entre los sectores público y privado, con el fin de responder a las necesidades prioritarias visibilizadas por los principales actores.

¹ IESS: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, institución gubernamental dedicada al servicio de salud.

Según el Resumen de Gestión (2010: 22), Dentro de la Población Económicamente Activa (PEA)² urbana y rural en los años 2009 y 2010, la SETEC³ cubierto cursos y programas de capacitación y formación profesional únicamente en el 4.7%, siendo el 25% de este grupo, del sector manufacturero.

1.2.1.2. Contexto meso

Según el Resumen de Gestión (2010: 21), “En Tungurahua se ve que los participantes que aprovecharon los beneficios de sus aportaciones en los años 2009 y 2010 es apenas el 2.12% de un total de beneficiarios de 283.687”. (Ver Anexo 3)

Basándose en la Información presentada en Gestión (2010: 21), “El trabajo de la Secretaria técnica de capacitación y formación profesional (SETEC), es impulsar y facilitar la capacitación y formación profesional laboral de calidad, articulando con otros actores del Sistema, para formar el talento humano del país a través del diseño y ejecución de acciones de capacitación y formación basadas en Competencias Laborales, asegurando la pertinencia de la oferta para propender al mejoramiento de los niveles de producción, productividad, calidad y empleabilidad, y, fomentar la inclusión económica y social de los grupos de atención prioritaria fortaleciendo sus capacidades y conocimientos, como sustento del desarrollo social y económico. La falta de socialización de los programas de capacitación por parte de la SETEC, crea un conflicto para las Operadoras de Capacitación avaladas al momento de ofertar sus servicios”.

² PEA: Población Económicamente Activa

³ SETEC: Secretaria Técnica de Capacitación y Formación profesional, institución gubernamental encargada de brindar capacitación para el sector privado por medio de las aportaciones al IESS.

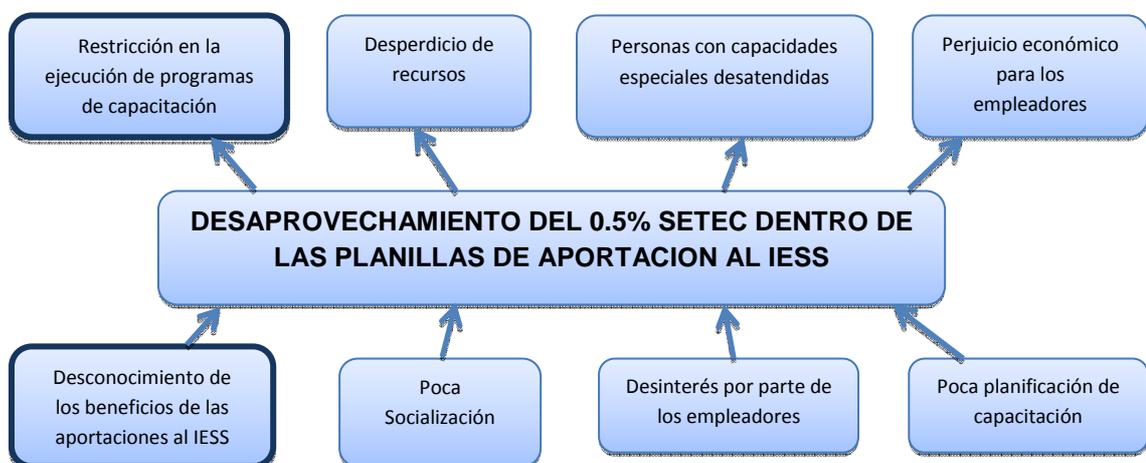
1.2.1.3. Contexto micro

Dentro de las más de doscientas PYMES afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua, residentes en la ciudad de Ambato, existe el deseo de superación y la necesidad de adquirir mayores conocimientos para crecer y alcanzar puestos más relevantes.

Según el Resumen de Gestión (2010: 27), El Servicio que ha brindado en años anteriores la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) en relación a la demanda por ciudades se ha dictado en alrededor de 144 ciudades en las cuales el 65% se encuentra concentrado en Quito y Guayaquil, el 17% entre Manta, **Ambato**, Cuenca, Machala, Cayambe, Latacunga y Santo Domingo; mientras que el 18% restante se distribuyen en el resto de ciudades. Cada vez es más indispensable el actualizar conocimientos y aprender cosas nuevas para estar a la par de los nuevos profesionales que día a día se preparan con miras a un futuro tecnológico más avanzado, es por eso que se ve la necesidad de invertir en capacitación dentro de las compañías para cada vez ser más competitivos.

1.2.2. **Análisis crítico**

1.2.2.1. Árbol de problemas



Fuente: Elaboración Propia

1.2.2.2. Relación causa-efecto

El desconocimiento de los beneficios de las aportaciones al IESS conlleva a la restricción en la ejecución de los programas de capacitación (ver Anexo 1).

1.2.3. Prognosis

De continuar con el problema del desaprovechamiento del 0.5% SETEC por las aportaciones al IESS, a corto plazo los empleadores continuarán con el desinterés de capacitar a sus empleados, lo que conlleva a mediano plazo las empresas que se preocupen por sus empleados en el ámbito de la capacitación podrían llegar a ser más competitivos que quienes no aprovechan estos beneficios lo que a su vez a largo plazo el desinterés de los empresarios por capacitar a su personal dará como resultado la eliminación de estos beneficios por parte del gobierno, afectando al personal de la empresa, a la sociedad, a nivel cultural, desperdiciando recursos y el gasto en exceso en capacitación por parte de la empresa.

1.2.4. Formulación del problema

¿Cómo afecta el desconocimiento de los beneficios de las aportaciones al IESS en la ejecución de los programas de capacitación que conlleva al desaprovechamiento del 0.5% SETEC?

1.2.5. Preguntas directrices

- ¿Cuáles son los beneficios de las aportaciones al IESS?
- ¿De qué manera se evitaría el desperdicio de recursos?
- ¿Cómo afecta la poca socialización en el aprovechamiento del 0.5% SETEC?
- ¿Qué problemas conlleva la falta de planificación en capacitación?

1.2.6. Delimitación

- **Campo:** Derecho Laboral
- **Área:** Capacitación
- **Aspecto:** Aprovechamiento del 0.5% SETEC dentro de las planillas de aportación al IESS
- **Temporal:**
Tiempo del problema: 01 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013
Tiempo de la investigación: del 11 de mayo de 2013 al 30 de noviembre de 2013
- **Espacial:** PYMES afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua (CAPIT), del sector de calzado en la ciudad de Ambato (Ver Anexo 2).

1.3. JUSTIFICACIÓN

El correcto aprovechamiento del 0.5%SETEC dentro de la aportación al IESS, ayudará de manera significativa a que las empresas sean más competitivas planificando de manera anticipada un programa de capacitación para sus colaboradores, porque un personal bien capacitado se siente motivado y produce resultados en menor tiempo, afianzar la confianza y el desarrollo personal al aportar con nuevas ideas productivas para sus compañías.

Por medio de un buen programa de capacitación ayuda a la formación de nuevos líderes que puedan solucionar problemas y tomar decisiones efectivas. Además crea fidelidad para con la empresa, disminuyendo la rotación de personal.

El compromiso con una sociedad que va evolucionando día a día, está en manos de quienes preparan y actualizan de manera responsable sus conocimientos, de esta manera el país estará formado por personas capaces de dirigir empresas, formar nuevas fuentes de empleo y aportar con ideas innovadoras que sirva para el beneficio de la colectividad.

1.4.OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

➤ Estudiarla incidencia de los beneficios de las aportaciones y su influencia en la reducción del desaprovechamiento del 0.5% SETEC dentro de la planilla de aportación al IESS.

1.4.2. Objetivos específicos

- Analizar la restricción en la ejecución de programas de capacitación dentro de las empresas
- Diagnosticar el aprovechamiento de la capacitación financiada por el IESS.
- Proponer, el diseño de un instructivo que facilite la utilización de los beneficios del 0.5% SETEC otorgados por el IESS

CAPÍTULO II

MARCO TEÒRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Según (BCG)⁴ Boston Consulting Group (2012: Internet), “Existe otra razón de peso para mantener el compromiso de invertir en el personal: las compañías que lo hacen cosechan mejores resultados económicos.

Aquellas que sobresalen en el desarrollo del liderazgo, el management del talento, y el management de resultados contemplan ingresos y ganancias sustancialmente mayores. En el caso de estas compañías que dedican capital al desarrollo de su capital humano, ¿cuál es la naturaleza del vínculo entre esta práctica y sus buenos resultados? ¿Qué es lo que están haciendo bien? BCG y la World Federation of People Management Associations (WFPMA)⁵ condujeron recientemente un estudio para probar la relación directa entre el manejo del personal y sus capacidades y los resultados financieros. Se consultó a 4.288 managers de RR.HH. y de otras áreas acerca de la actual situación de sus RR.HH. y los desafíos que enfrentaban, así como las estrategias y acciones con los cuales pensaban enfrentar estos retos, además de las dificultades previstas en cuanto a atraer, manejar y desarrollar a su gente.

Al tomar en cuenta los hallazgos resultantes de nuestras entrevistas a ejecutivos de negocios líderes y de RR.HH. de todo el mundo, nos enfocamos hacia tres de los principales seis temas identificados: desarrollo de liderazgo, management del talento, y el management de los resultados y las recompensas”...

⁴ BCG: Grupo Consultor de Boston, empresa consultora especializada en Auditoria Externa y temas contables, con sedes a nivel mundial.

⁵ WFPMA: Federación mundial de Asociaciones de Gestión, red mundial de profesionales en gestión humana.

CANTU DE LA TORRE, (2009: Internet), "Como una de las principales economías latinoamericanas (junto con Brasil) el país con más número de tratados de libre comercio, México ha experimentado grandes cambios en materia de la capacitación en los últimos 25 años. En los '70 con una economía cerrada y escasa competencia, las compañías mexicanas no hacían demasiado esfuerzo ni tenían interés en desarrollar a sus empleados. Los ascensos eran inusuales y a menudo estaban basados en redes de contacto o en relaciones interpersonales más que en el desempeño. Hasta ese momento la forma más usual para un nuevo empleado para aprender su trabajo era mediante el "sistema de aprendiz". En otras palabras se le asignaba un mentor (a menudo un antiguo trabajador que no tenía idea de cómo transmitir el conocimiento) y así trataba de "agarrar lo que podía". Otro método popular fue lo que se conoce como "Sumérgelo en el agua. Si puede nadar, sobreviva. Si no..."

Según Diario La Hora (2004: internet), "El Gobierno pretende invertir \$21 millones en la capacitación de más de 200 mil trabajadores en todo el país en el presente año. El proyecto se denomina "Capacitación del Trabajador Ecuatoriano" y será anunciado en las próximas horas. En el proyecto, al que tuvo acceso este Diario, participan activamente el Consejo Nacional de Formación Profesional (CNFC)⁶ y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación y Formación Profesional (SECAP). Los recursos provendrán de la contribución del 0,5% sobre el valor de los aportes al Seguro Social que hacen los empleadores para capacitar a sus empleados y trabajadores. Tanto el CNFC y SECAP⁷ cubren el 80% del

⁶ CNFC: Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, Centro gubernamental regular, coordinar, impulsar y facilitar las actividades de capacitación y formación profesional en atención a la demanda del sector productivo del país y en concordancia con los objetivos nacionales.

⁷ SECAP, Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, institución pública que genera procesos de capacitación y formación profesional a nivel nacional, contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir y respondiendo a los desafíos que el sistema laboral exige.

curso de capacitación; el saldo, aproximadamente un 20%, es financiado por el empleador o trabajador.

Según Diario La Hora (2004: internet), "En el proyecto se considera también que la capacitación profesional y el entrenamiento laboral son fundamentales para elevar la producción con el fin de mejorar la competitividad: "hay que romper el paradigma de la ventaja comparativa basada en la mano de obra 'barata'. El mejoramiento de la capacidad productiva requiere capacitación del trabajador, pero una capacitación técnica, profesional, aplicable a las condiciones reales del trabajador".

Según Información presentada en Diario La Hora (2004: internet), "Al proyecto de capacitación podrán acceder todas las empresas que contribuyen con el 0,5% para capacitación, lo que implica estar al día en los aportes al Seguro. El concepto abarca a los sectores productivos vinculados a la agricultura, industria, hotelero, turístico, servicio, pesca, camaroneras, florícolas, construcción, transporte, minería, entre otras. El SECAP con sus 70 centros en todo el país actuará como centro de capacitación; los empleadores pueden solicitar se dicte un curso de acuerdo a sus necesidades de productividad"

Según el Ministerio del Trabajo de Chile (2012), Programas de Capacitación "Mejorar la calidad y la cobertura de la capacitación recibida por trabajadores(as) y personas desempleadas es una de las prioridades del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera Echenique. Hacerlo permite aumentar la productividad de las empresas y el acceso de las personas a mejores empleos. La meta es llegar a 5.000.000 personas capacitadas durante este Gobierno, lo cual se logrará mediante una serie de iniciativas focalizadas según los distintos beneficiarios. Sence cuenta con una serie de herramientas orientadas a capacitar a trabajadores(as), desempleados (as), jóvenes, mujeres, mayores de 50 años...El objetivo es que cada uno adquiera nuevas competencias laborales que les permitan aumentar sus

posibilidades de encontrar un trabajo o, si ya lo tienen, de acceder a uno mejor.

DESGARABEDIAN, (2008: Internet), El Gobierno de Argentina quiere capacitar a 12mil jóvenes en Tecnología, "La presidenta Cristina Fernández de Kirchner lanzará un plan que intentará paliar la falta de trabajadores y profesionales en el sector del software y los servicios informáticos. El Poder Ejecutivo y las empresas invertirán en total unos \$20 millones.

Control F" es la combinación de teclas que permite buscar una palabra en un navegador de la web, como el Internet Explorer o el Firefox. Pero desde este miércoles será sinónimo de un plan con el cual el Gobierno nacional intentará dar respuesta a uno de los reclamos más urgentes y antiguos del sector del software y de los servicios informáticos de la Argentina: la capacitación necesaria para aumentar la fuerza de trabajo de una de las actividades más económicas del país luego de 2002. El 8 de octubre a las 17.30 la presidente Cristina Fernández de Kirchner pondrá en marcha, con un acto en el Ministerio de Trabajo, la primera etapa del "megaplan de formación profesional 'Becas Control F'", según la definición oficial. Según fuentes del sector TIC, se invertirán en total unos \$20 millones.

Se trata de una iniciativa destinada a capacitar 12 mil personas para mejorar sus posibilidades de inserción laboral en el ámbito del software y los servicios informáticos.

El plan, que fue firmado la semana pasada por el ministro de Trabajo, Carlos Tomada, con la cámara del sector (CESSI)⁸, cuenta con el apoyo de los gigantes informáticos Microsoft, IBM, Sun, Cisco y Oracle.

Las inversiones destinadas a

⁸ CESSI: Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos, organización sin fines de lucro que nuclea a las empresas y entidades regionales dedicadas al desarrollo, producción, comercialización e implementación de software y todas las variantes de servicios en Argentina.

la iniciativa demandarán un costo total de \$22 millones, los cuales serán aportados por el ministerio y por las empresas.

2.2. FUNDAMENTACIONES

2.2.1. Fundamentación filosófica

La presente investigación se fundamenta en el paradigma crítico propositivo, el mismo que según Recalde, (2011: Internet), es una alternativa para la investigación social debido a que privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales; Crítico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación comprometidas con logística instrumental del poder. Propositivo debido a que plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad.

2.2.2. Fundamentación legal

Según la **Cámara de Quito – Registro Oficial -Decreto Ejecutivo N° 680** (2010: internet), Estructura de Capacitación y Formación Profesional, Capítulo II, Sección 2, Art. 7 y 9.

“Art. 7. Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional. Créase la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional, como entidad adscrita al Ministerio de Industrias y Productividad, con autonomía administrativa y financiera para el ejercicio y ejecución de la política de capacitación y formación profesional”.

“Art. 9. La Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional, tendrá las siguientes atribuciones:

1. Coordinar y ejecutar de manera integral las políticas nacionales pertinentes a la capacitación y formación profesional.
2. Convocar a la conformación de comités técnicos sectoriales con el fin de acordar estándares sectoriales, promover el reconocimiento de las competencias laborales y

determinar necesidades sectoriales en relación a la capacitación y formación profesional.

3. Impulsar las actividades de formación, capacitación, asistencia técnica, especialización y difusión y evaluación de temas de capacitación y formación profesional por competencias laborales.
4. Acreditar operaciones de capacitación sea directamente o a través de entidades autorizadas para acreditación.
5. Ejecutar recursos del Fondo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, sobre la base de los lineamientos y directrices emitidas por el Comité Institucional y las resoluciones del Consejo Consultivo de Capacitación y Formación Profesional.
6. Desarrollar el diseño de las metodologías a utilizarse para la elaboración de currículos a partir de estándares o normas de competencia, con la descripción de módulos específicos, transversales y evaluación de desempeño para cada perfil profesional. Esta actividad se realizará en coordinación con las entidades encargadas de las diferentes fases de aprendizaje y cualificación para una correcta articulación.
7. Fomentar la formación de formadores por competencias laborales y en relación a nuevas metodologías para la enseñanza, aprendizaje y para diseño de currículos.
8. Diseñar modalidades de financiamiento y ejecución de programas que respondan a las necesidades de los diferentes sectores y atiendan a la diversidad de los beneficiarios.
9. Definir los lineamientos para la elaboración de perfiles profesionales y desarrollados según los grados ocupacionales sectoriales o aprobar los que fueren propuestos por otras instituciones sectoriales, así como definir la metodología interna para la estandarización de los perfiles, y coordinar el proceso de normalización de los mismos ante los entes nacionales y/o internacional.
10. Coordinar con el Organismo de Acreditación Ecuatoriano la acreditación de evaluadores y de entidades certificadoras de personas capacitadas por competencias laborales.

Las certificadoras y evaluadores acreditados serán encargados de ejecutar los procesos de evaluación sobre la base de los estándares de la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional o normas de competencias (INEN)⁹ para su certificación o reconocimiento sectorial.

11. Otras que le asigne el Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional.”

⁹ INEN: Instituto Ecuatoriano de Normalización, organismo oficial de la República del Ecuador para la normalización, la certificación y la metrología.

Según **Proyecto Código Orgánico del Trabajo (2010: internet)**, Cap. VIII, párrafo II. De los derechos y obligaciones de los trabajadores Art.168.

“7.- A la información y formación continua en materia de prevención, protección de la salud en el trabajo y capacitación en el uso de las medidas de seguridad industrial y salud ocupacional. La información y formación debe realizarse en días y horas laborales y el tiempo dedicado a estas actividades será computado como parte de la jornada de trabajo.”

Según **Lexis S. A. en un texto reformado dela Ley para la promoción de la inversión y la participación ciudadana en su Registro Oficial Suplemento 351 (29-12-2010)**, Art. 165.

“La contribución al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP, de conformidad con el literal a) del artículo 14 de la Ley del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, deberá ser pagada mensualmente, por todos los empleadores del sector privado, a la orden de El Ente Rector de la Capacitación y actividades de capacitación y formación profesional.”

2.3. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

2.3.1. Visión dialéctica de conceptualizaciones que sustentan las variables del problema

2.3.1.1. Marco conceptual variable independiente

2.3.1.1.1 Los beneficios de las aportaciones al IESS

a) Código de Trabajo: Según información presentada por Abydos Corp (2013: internet),

“El Código del Trabajo hace referencia a preceptos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y su aplicación a las modalidades y condiciones del trabajo, señalan los principios y normativa relacionados con las disposiciones fundamentales, con la capacidad para

contratar, las modalidades de trabajo, las jornadas de trabajo; las indemnizaciones; los conflictos colectivos y la prescripción”.

Según el Código de Trabajo (2013:64), Capítulo VIII, Párrafo II, Art. 168.

“Derecho de los trabajadores 7. Los trabajadores tienen derecho a “la información y formación continua en materia de prevención, protección de la salud en el trabajo y capacitación en el uso de las medidas de seguridad industrial y salud ocupacional.

La información y formación debe realizarse en días y horas laborables y el tiempo dedicado a estas actividades será computado como parte de la jornada de trabajo”.

b) Ley de Seguridad Social: Según información presentada por Abydos corp (2013: internet),

“El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia”.

Según Contraloría de Bogotá (2005: internet), En su artículo 2º del Decreto Ley 1567 de 1998,

“Creó el Sistema Nacional de Capacitación, definiéndolo como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.

El literal c) del artículo 11, ibídem, contempla que es obligación de las entidades "Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación". (Subrayas fuera del texto).

Dentro de los principios rectores de la capacitación está el de Participación, el cual en el literal d) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, consagra: "Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de los planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados". (Subrayas fuera del texto).

El Decreto 682 de 2001, dentro de los aspectos básicos del Plan de Capacitación, señaló "Participación de la comisión de personal: instancia que al interior de las entidades apoya los procesos de administración y gestión del talento humano, y que en materia de capacitación tiene asignadas responsabilidades en cuanto a elaboración de los programas, vigilancia en su ejecución y evaluación del impacto.

La ley 909 en su artículo 36, sobre la capacitación de los empleados públicos, señala: "1(...). 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño".

Según Camacho Quiroz, (1999: internet), cita el reglamento de Capacitación y Desarrollo para los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de México, "TITULO PRIMERO, Disposiciones Generales, CAPITULO UNICO,

"ARTÍCULO 1.- El presente reglamento es obligatorio para las dependencias, unidades administrativas del Poder Ejecutivo, sus Servidores Públicos y la Comisión y Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Desarrollo.

ARTÍCULO 2.- El presente reglamento tiene por objeto:

- I. Propiciar la superación individual y colectiva de los Servidores Públicos y coadyuvar a su integración con los fines de la institución pública;

- II. Mejorar la calidad de la prestación de los servicios públicos;
- III. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los Servidores Públicos, y proporcionarles información sobre la aplicación de nuevas tecnologías;
- IV. Mejorar las aptitudes y actitudes de los Servidores Públicos;
- V. Preparar a los Servidores Públicos para ocupar puestos de mayor nivel;
- VI. Prevenir riesgos de trabajo; e
- VII. Incrementar la calidad y productividad en el servicio público.

ARTICULO 3.- Para los efectos de este reglamento, se denominará:

- I. Poder Ejecutivo, a las dependencias y unidades administrativas del sector central del Poder Ejecutivo Estatal;
- II. Servidores Públicos, a las personas físicas que presten sus servicios en cualquiera de las dependencias y unidades administrativas del Poder Ejecutivo Estatal, y cuya relación laboral esté formalizada mediante nombramiento por tiempo indeterminado;
- III. Ley, a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios;
- IV. Secretaría, a la Secretaría de Administración;
- V. Dirección, a la Dirección General de Desarrollo y Administración de Personal;
- VI. Comisión, a la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo del Poder Ejecutivo del Estado, prevista en el presente reglamento;
- VII. Subcomisiones, a las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Desarrollo, previstas en el presente reglamento; y
- VIII. Secretariado Técnico, al órgano colegiado de la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo.

c) Según La Ley N° 19.518 (2008: internet),

“Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en su artículo 13 dispone que las empresas podrán constituir un Comité Bipartito de Capacitación, y que ello será obligatorio en aquellas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. De esta forma, la

obligatoriedad de constituir el referido comité está determinado por el número de trabajadores que laboran en la empresa, ya sea que se trate de trabajadores permanentes o transitorios, por cuanto la norma legal no hace distinción.

Un 88,3% de las empresas encuestadas que califican legalmente para tener comité no cumplen con la norma. Sólo un 11,7% registra existencia, y ello ocurre en empresas de distinto tamaño, aunque en proporciones diferentes: la mitad de las empresas grandes (50,5%), un 22,6% de las medianas y otro 4,8% de las pequeñas con 15 y más trabajadores”.

d) Constitución de la República del Ecuador: Según información presentada por Wikipedia (2013: internet),

“También denominada habitualmente como Constitución Política de Ecuador es la norma suprema de la República del Ecuador. Es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica. La constitución proporciona el marco para la organización del Estado ecuatoriano, y para la relación entre el gobierno con la ciudadanía”.

e) Según información presentada por Beneficios Sociales (2013: internet),

“Los planes de servicios y beneficios sociales pueden clasificarse de acuerdo con sus exigencias, su naturaleza y sus objetivos.

1. En cuanto a sus exigencias. Los planes pueden clasificarse en legales y voluntarios, según su exigibilidad.

a) Beneficios legales. Exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social o por convenciones colectivas con sindicatos, como:

- ✓ Prima anual
- ✓ Vacaciones
- ✓ Pensión

- ✓ Seguro de accidentes de trabajo
 - ✓ Auxilio por enfermedad
 - ✓ Subsidio familiar
 - ✓ Salario por maternidad
 - ✓ Horas extras
 - ✓ Recargo por trabajo nocturno, etc.
- b) Beneficios voluntarios. Concedidos por la liberalidad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por la negociación colectiva. También se denominan beneficios marginales. Incluyen:
- ✓ Bonificaciones
 - ✓ Seguro de vida colectivo
 - ✓ Restaurante
 - ✓ Transporte
 - ✓ Préstamos
 - ✓ Asistencia médico-hospitalaria diferenciada mediante convenio
 - ✓ Complementación de la pensión, etc.

2. En cuanto a su naturaleza. Los planes pueden clasificarse en monetarios y no monetarios.

- a) Beneficios monetarios. Concedidos en dinero a través de la nómina:
- ✓ Prima anual
 - ✓ Vacaciones
 - ✓ Pensión
 - ✓ Complementación de la pensión
 - ✓ Bonificaciones
 - ✓ Planes de préstamos
 - ✓ Complementación de salarios en las ausencias prolongadas por causas de enfermedad
 - ✓ Reembolso o subsidio de medicamentos, etc.
- b) Beneficios no monetarios. Ofrecidos en forma de servicios, ventajas o comodidades para los usuarios:
- ✓ Servicio de restaurante

- ✓ Asistencia médico-hospitalaria y odontológica / Servicio social y consejería / club o asociación recreativa / Seguro de vida colectivo / Conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa / Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina, etc.

3. En cuanto a los objetivos. En cuanto a sus objetivos, los planes pueden clasificarse en asistenciales, recreativos y supletorios.

a) Planes asistenciales. Beneficios que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión en casos de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o voluntad. Incluyen:

- ✓ Asistencia médico-hospitalaria
- ✓ Asistencia odontológica
- ✓ Asistencia financiera mediante préstamos
- ✓ Servicio social
- ✓ Complementación de pensión
- ✓ Complementación de los salarios durante ausencias prolongadas por enfermedad
- ✓ Seguro de vida colectivo
- ✓ Seguro de accidentes personales, etc.

b) Planes recreativos. Servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo. En algunos casos, estos beneficios también se extienden a la familia del empleado. Incluyen:

- ✓ Asociación recreativa o club
- ✓ Áreas de descanso en los intervalos de trabajo
- ✓ Música ambiental
- ✓ Actividades deportivas
- ✓ Paseos y excursiones programadas, etc.

c) Planes supletorios. Servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida. Incluyen:

- ✓ Transporte o conducción del personal
- ✓ Restaurante en el lugar de trabajo
- ✓ Estacionamiento privado para los empleados
- ✓ Horario móvil de trabajo
- ✓ Cooperativa de productos alimenticios
- ✓ Agencia bancaria en el lugar de trabajo, etc.

Los planes supletorios constituyen aquellas comodidades que si la empresa no las ofreciese, el empleado tendría que buscarlas por sí mismo.

Un plan de beneficios sociales generalmente se ofrece para atender un gran abanico de necesidades de los empleados”.

f) Prima: Según información presentada por the free dictionary (2007: internet),

“Prima es Cantidad de dinero que se paga por tener un seguro”

g) Vacaciones laborales: según información presentada por Ecuador Legal (2012: internet),

“Las vacaciones laborales anuales es un derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso remunerado.

Tienen derecho a las vacaciones los trabajadores que han cumplido un año de trabajo para el mismo empleador, en caso de salir del trabajo antes de cumplir el año de servicio debe cancelarse al trabajador la parte proporcional a las vacaciones no gozadas.

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de 15 días de vacaciones, incluidos los días no laborables. Quienes hubieren prestado servicios más de cinco años al mismo empleador, gozarán adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes”.

h) Pensión: Según información presentada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (2013: internet),

“Es una prestación económica que consiste en una pensión vitalicia, única e imprescriptible, que se concede al trabajador cuando, a causa de la edad cesa en el trabajo”

i) Seguro de accidentes de Trabajo: Según información presentada por José Alomía Rodríguez (2005: internet),

“Cabanellas, define al accidente de trabajo como: "Toda la casualidad o suceso eventual de carácter repentino; y, por accidente de trabajo, ese mismo suceso eventual cuando se produce como consecuencia del trabajo y con efectos de orden patrimonial, por originar una lesión valuable, siempre que el ejercicio de la actividad represente una prestación subordinada.

En esta parte debemos subrayar el carácter restringido que ya da el citado tratadista al accidente de trabajo, cuando subraya que el accidente para ser tal debe ser eventual y repentino, situación que no se produce en el caso de las enfermedades profesionales, ni en las del trabajo”.

j) Auxilio por enfermedad: Según información presentada Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2012: internet),

“SUBSIDIO EN DINERO POR ENFERMEDAD.- Tiene derecho a este seguro todos los trabajadores del seguro general y especial que laboran en relación de dependencia.

REQUISITOS:

- ✓ Que la incapacidad sea mayor a tres días (el subsidio se genera a partir del cuarto día de incapacidad).
- ✓ Acreditar aportes equivalentes a seis imposiciones mensuales
- ✓ Cédula de ciudadanía
- ✓ Cédula de ciudadanía
- ✓ Certificado médico otorgado o legalizado por facultativos del IESS
- ✓ Carné de afiliación

k) Subsidio Familiar: Según información presentada por COMFACOR (2013: internet),

“El subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad”.

I) Seguro de Vida Colectivo: Según información presentada por Definición De (2013: internet),

“El **seguro de vida** busca garantizar la protección de las **personas** que el asegurado tiene a su cargo. En caso del **fallecimiento** de éste, sus beneficiarios o herederos acceden a una **indemnización**.

Los motivos que llevan a muchas personas a optar por contratar un seguro de vida son circunstancias tales como que de ellas depende económicamente su familia o que su pensión es muy baja y, en el caso de que fallecieran, sus hijos y cónyuges no podrían subsistir con aquella. Razones estas que también son tenidas en cuenta para todo lo contrario, para no contratar este citado seguro. Así, se establece que las personas solteras o que no tienen ningún tipo de cargo familiar no necesitan del mismo”.

II) Restaurante: Según información presentada por Definición ABC (2013: internet),

“Entendemos por restaurante aquel establecimiento o comercio en el cual se provee a los clientes con un servicio alimenticio de diverso tipo. Un restaurante (o restaurant como también puede conocerse) es un espacio público ya que cualquier persona puede acceder a él. Sin embargo, no es una entidad de bien público ya que el servicio de alimentación se otorga a los clientes a cambio de un pago y no gratuitamente”.

m) Transporte: Según información presentada por Diputados México (2005: internet),

“Una primera aproximación al concepto de transporte, nos remite a un conjunto de actividades tendientes a satisfacer necesidades inherentes al

intercambio de bienes o al traslado de personas. Considerando su vertiente etimológica, el término proviene del latín *trans* (al otro lado) y *portare* (llevar). Es posible aseverar que el término transporte “se emplea indistintamente para designar el proceso, los medios y los sistemas, mediante los cuales unos objetos dotados de significado social, son trasladados a través del espacio. El transporte implica el traslado de esos objetos hasta una nueva localización con ayuda de algún mecanismo consumidor de energía y a través de un medio ambiente, teniendo varias consecuencias sociales que pueden ser intencionadas o no”.

n) Prestamos: Según información presentada por la Real Academia de la Lengua (2013: internet),

“Cantidad de dinero que se solicita, generalmente a una institución financiera, con la obligación de devolverlo con un interés.

ñ) Asistencia Médica: Según información presentada por García Servén (2013: internet),

“Como aquellas organizaciones puestas al servicio de un usuario, a quien se le brinda acciones médicas que actúan en su beneficio y permiten satisfacer sus necesidades de salud, para alcanzar su bienestar, el cual se vio alterado por la salud perdida”.

o) Complementación de la Pensión: Según información presentada la Federación de Pensionistas y Jubilados (2010: internet),

“Complementos por mínimos: Tendrán derecho a percibir un complemento para alcanzar la cuantía mínima que para su pensión haya fijado la correspondiente ley..., siempre que el importe de su pensión, el inicial más sus revalorizaciones sucesivas, no alcance la citada cuantía mínima”.

p) Planes de Prestamos: Según información presentada por Todo Préstamo (2013: internet),

“Un préstamo es una operación por la cual una entidad financiera pone a nuestra disposición una cantidad determinada de dinero mediante un contrato. En un préstamo nosotros adquirimos la obligación de devolver ese dinero en un plazo de tiempo establecido y de pagar unas comisiones e intereses acordados. Podemos devolver el dinero en uno o varios pagos, aunque, habitualmente, la cantidad se devuelve en cuotas mensuales que incluyen las comisiones y los intereses.

Al hablar de préstamo, la cantidad de dinero que pedimos prestada se llama el ‘principal’, mientras que el ‘interés’ es el precio que pagamos por poder disponer de ese dinero. El periodo de tiempo para pagar el préstamo se conoce como el ‘plazo’.

El ‘prestamista’ es la persona o entidad financiera que presta el dinero o el bien en concepto de préstamo. El ‘prestatario’ es la persona que recibe el dinero o el bien en concepto de préstamo.

Según el artículo 1.740 del Código Civil, “Por el contrato de préstamo, una de las partes entrega a la otra, o alguna cosa no fungible para que use de ella por cierto tiempo y se la devuelva, en cuyo caso se llama comodato, o dinero u otra cosa fungible, con condición de devolver otro de la misma especie y calidad, en cuyo caso conserva simplemente el nombre de préstamo. El comodato es esencialmente gratuito. El simple préstamo puede ser gratuito o con pacto de pagar interés”.

Complementación de los salarios en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad: Según información presentada por Beneficios Sociales (2013: internet), “

q) Planes Asistenciales: Según información presentada por Beneficios Sociales (2013: internet),

“Planes asistenciales. Beneficios que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión en casos de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o voluntad. Incluyen:

- ✓ Asistencia médico-hospitalaria
- ✓ Asistencia odontológica
- ✓ Asistencia financiera mediante préstamos
- ✓ Servicio social
- ✓ Complementación de pensión
- ✓ Complementación de los salarios durante ausencias prolongadas por enfermedad
- ✓ Seguro de vida colectivo
- ✓ Seguro de accidentes personales, etc”.

r) Planes recreativos: Según información presentada por Beneficios Sociales (2013: internet),

“Servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo. En algunos casos, estos beneficios también se extienden a la familia del empleado” Incluyen:

- ✓ Asociación recreativa o club
- ✓ Áreas de descanso en los intervalos de trabajo
- ✓ Música ambiental
- ✓ Actividades deportivas
- ✓ Colonias Vacacionales
- ✓ Paseos y excursiones programadas, etc”.

rr) Planes Supletorios: Según información presentada por Beneficios Sociales (2013: internet),

“Servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida. Incluyen:

- ✓ Transporte o conducción del personal
- ✓ Restaurante en el lugar de trabajo
- ✓ Estacionamiento privado para los empleados

- ✓ Horario móvil de trabajo
- ✓ Cooperativa de productos alimenticios
- ✓ Agencia bancaria en el lugar de trabajo, etc.

Los planes supletorios constituyen aquellas comodidades que si la empresa no las ofreciese, el empleado tendría que buscarlas por sí mismo”.

2.3.1.2. Marco conceptual variable dependiente

2.3.1.2.1. La ejecución de programas de capacitación

a) Gestión del Talento Humano: Según información presentada por Formación de Empresarios Integrales (2013: internet),

“La gestión del talento humano es la que mantiene la responsabilidad de las personas dentro de la organización como contratar gente que cumpla con las competencias necesarias para ejercer un cargo, capacitando a los empleados y proporcionando los mecanismos y ambientes necesarios que proporcionen la motivación y la productividad necesaria en la organización”

b) Entrenamiento: Según información presentada por Wikipedia (2013: internet).

“Se refiere a la adquisición de conocimiento, habilidades, y capacidades como resultado de la enseñanza de habilidades o prácticas y conocimiento relacionado con aptitudes que encierran cierta utilidad. Forma el centro del aprendizaje y proporciona la base de los contenidos en institutos de formación profesional y politécnica. Hoy en día se refiere a menudo como desarrollo profesional”.

c) Inducción: Según información presentada por el Glosario de términos Filosóficos de webdianoia (2013: internet)

“Método de conocimiento que permite obtener por generalización un enunciado general a partir de enunciados que describen casos particulares. La inducción se considera completa cuando se han

observado todos los casos particulares, por lo que la generalización a la que da lugar se considera válida. En la mayoría de los casos, no obstante, es imposible una inducción completa, por lo que el enunciado general a que da lugar la aplicación de dicho método queda sometido a un cierto grado de incertidumbre. En este caso hablamos de inducción incompleta. La inducción incompleta no se puede considerar como un esquema de inferencia formalmente válido, ni se puede justificar empíricamente, por lo que se considera que nos ofrece "verdades" que gozan de un mayor o menor grado de probabilidad, pero que no nos puede garantizar su certeza absoluta".

d) Profesionalización: Según información presentada por Word Reference (2013: internet)

“Conversión de un aficionado o una actividad en profesional.

e) Reclutamiento: Según información presentada por Cotec Consulting (2013: internet),

“El proceso de reclutamiento y selección consiste en una serie de pasos lógicos a través de los cuales se atraen candidatos a ocupar un puesto y se eligen las personas idóneas para ocupar una vacante. Por medio de la selección de personal la organización puede saber quiénes de los solicitantes que se presentan son los que tienen mayor posibilidad de ser contratados para que realicen eficazmente el trabajo que se les asigne. Este proceso implica igualar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad del solicitante con las especificaciones del puesto. Cuando la selección no se realiza bien el departamento de recursos humanos no logra los objetivos determinados anteriormente, asimismo, una selección desafortunada puede impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o franquear el ingreso a alguien con influencia negativa que puede afectar el éxito de la organización.

El número de pasos en el proceso de reclutamiento y selección cambia de acuerdo con la magnitud de la organización, el nivel jerárquico y el tipo de puesto que se desee ocupar, el costo de cada etapa y la efectividad de la misma para eliminar a los candidatos que no reúnan los requisitos

necesarios para desempeñar determinada labor. A menos que los pasos que median entre el principio y el fin del proceso se comprendan bien y se realicen en forma adecuada, por personal capacitado, toda la actividad corre el peligro de ser juzgada, por candidatos y ejecutivos por igual como un innecesario trámite de carácter esencialmente burocrático”.

f) Prueba Profesional: Según información presentada por Sánchez (2013: internet),

“Las pruebas profesionales tienen como objetivo evaluar los conocimientos y aptitudes del candidato/a directamente implicados en el puesto de trabajo. El candidato/a tiene que enfrentarse a tareas muy similares a las que desempeñará en el puesto al que aspira. Suelen conllevar la calificación de apto/no apto, es decir, existe un criterio de rendimiento por debajo del cual se considera que la persona no está suficiente capacitada para afrontar el trabajo.

Hay mucha diversidad de pruebas profesionales, en muchos casos los responsables del proceso de selección las diseñan específicamente para una ocasión concreta. Algunos ejemplos de pruebas profesionales son:

- Pruebas de idiomas
- Pruebas de utilización de programas informáticos (procesadores de texto, diseño gráfico...)
- Reparación de componentes eléctricos
- Ensamblaje de piezas
- Exámenes orales o escritos de conocimientos relacionados directamente con el empleo
- Ejercicios de contabilidad

Algunas recomendaciones para enfrentarte a estas pruebas son:

- Asegúrate de que has entendido muy bien en qué consiste el ejercicio que tienes que hacer, y qué resultado final te piden. No tengas reparo en preguntar.
- Dedicar un tiempo a organizar la tarea en función del tiempo que te han asignado.

- Generalmente, no sólo se evalúa el resultado final, sino el proceso, la forma en que se ha trabajado para alcanzarlo. Es por esto por lo que debes cuidar toda tu ejecución”

g) Prueba Psicológica: Según información presentada por Cepvi (2003: internet),

“Los test psicológicos se utilizan con frecuencia para evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo o para un ascenso. Los psicólogos industriales son los encargados de elaborar, estandarizar y aplicar estos test.

Para que un test sea adecuado tiene que cumplir una serie de requisitos; es decir, ha de ser objetivo, estandarizado, fiable y válido. Además, los test han de contar con un grupo de referencia con el que comparar los resultados (el grupo normativo). Así, cuando una persona responde a un test, la puntuación obtenida en cada escala del test se compara con un grupo normativo de similares características (por ejemplo, no puede compararse una persona de 18 años con una de 45). De este modo, puede verse si esta persona obtiene puntuaciones medias (similares a las obtenidas por su grupo normativo) o puntuaciones alejadas de la media. Por tanto, si una persona puntúa por encima de la media en extroversión podemos decir que es más extrovertida que la mayoría de las personas de su grupo normativo, con quienes la estamos comparando”.

h) Evaluación por Competencias: Según información presentada por Zavala, M. (2003: internet),

“La evaluación de competencias y por competencias es un proceso de retroalimentación, determinación de idoneidad y certificación de los aprendizajes de los estudiantes de acuerdo con las competencias de referencia, mediante el análisis del desempeño de las personas en tareas y problemas pertinentes. Esto tiene como consecuencia importantes cambios en la evaluación tradicional, pues en este nuevo enfoque de evaluación los estudiantes deben tener mucha claridad del para qué, para quién, por qué y cómo es la evaluación, o si no está no va a tener la

significación necesaria para contribuir a formar profesionales idóneos. Es así como la evaluación debe plantearse mediante tareas y problemas lo más reales posibles que impliquen curiosidad y reto”.

i) Selección de Personal por competencias: Según información presentada por Quinteros Rendón (2004: internet),

“El mundo actual se mueve a pasos agigantados y cada vez adquiere más complejidad, por ello se vuelve más exigente. Desde los años 80's hemos observado cambios que han afectado drásticamente la forma de vida; los adelantos tecnológicos ocurren sin ni siquiera anunciarse, la globalización es un fenómeno mundial que está afectando la economía de los países y en especial los latinoamericanos, pues liga la supervivencia de sus organizaciones a su capacidad de competir en un mercado abierto.

Estos cambios en el entorno obligan a las organizaciones a replantear sus estrategias de producción y consecuentemente su modo de manejar el personal, de modo tal que se vuelven cada vez exigentes con sus colaboradores.

Las empresas en su afán de responder a las exigencias del mercado y las del consumidor, procuran desarrollar los productos y servicios de la mejor calidad, acorde a las normas internacionales de certificación que les permita exportar y ser más competitivos.

Afortunadamente este vuelco en la industrialización, que hace obsoleto el concepto de cantidad y da importancia a la calidad, ha permitido a las empresas concientizarse de sus trabajadores, como aquellos que pueden aportar sus conocimientos, habilidades, destrezas y demás características humanas para la mejora de los productos.

La idea es la siguiente” Si tenemos productos que pueden competir en el mercado, tenemos trabajadores competentes”.

Es por estas razones que las empresas no quieren equivocarse a la hora de gestionar a su personal, y adoptan la gestión del talento humano por

competencias, que en últimas busca desarrollar en los trabajadores los comportamientos de alto desempeño que garanticen el éxito en la realización de sus tareas. ¿Pero qué podemos hacer para tener los trabajadores más competentes del mercado? El primer paso es la selección de personal por competencias.

La selección de personal es una actividad propia de las áreas de recursos humanos y en la cual participa otros estamentos de la organización.

Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación.

Para llevar a cabo tal oficio las empresas plantean una serie de pasos muy similares que incluyen entrevistas psicológicas y técnicas, aplicación de pruebas psicométricas, verificación de referencias, visitas domiciliarias, entre otras. La selección de personal por competencias se diferencia de un proceso de selección tradicional por los métodos que emplea, no por los pasos.

Dentro de los métodos que introduce están las entrevistas por competencias y los centros de valoración o Assessment Center.

Las entrevistas de personal por competencias procuran encontrar hallazgos de comportamientos en el pasado de la persona que sean exitosos y que sirvan de predictores del desempeño actual para un cargo específico. Para ello se vale de preguntas que indagan competencias, conocidas como preguntas de incidentes críticos o de eventos conductuales.

Ejemplo de ellas son: ¿Dime un ejemplo de una sugerencia o idea nueva que le haya propuesto un supervisor en los últimos seis meses? O describa las tres mayores responsabilidades de su último trabajo.

Los centros de valoración o Assessment Center, constituyen una técnica que emplea pruebas situacionales para la evaluación de habilidades y competencias. Es una prueba conductual donde se enfrenta a los

candidatos a resolver situaciones conflictivas que pueden presentarse en el puesto de trabajo.

Otra técnica de selección que se ve afectada por la gestión por competencias es la visita domiciliaria, sin embargo sobre este tema no hay mucho material escrito disponible.

La selección de personal por competencias es un tema muy reciente que está cautivando las empresas latinoamericanas que quieren asegurarse de contar con un personal calificado y competente, y aunque son pocas las personas y el material escrito encontrado en este campo, es necesario tener más producción literaria por parte de los encargados de recursos humanos y psicólogos”.

j) Evaluación: Según información presentada por ITE Educación (2013: internet),

“El término evaluación es uno de los más utilizados por los profesionales de la educación. En buena parte de las ocasiones dicho uso está asociado a los exámenes y las calificaciones, es decir, a la valoración de los productos del aprendizaje. Esta utilización tiene que ver con la concepción de la evaluación que tiene la mayoría de la población. El propio Diccionario de la Real Academia Española da dos definiciones de la voz *evaluación*: “1. Señalar el valor de una cosa. 2. Estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa”.

La concepción estática de la evaluación que se encierra en estas definiciones, en las que se resalta el hecho de valorar resultados responde a una concepción de la educación también estática y centrada en los productos y no en los procesos. Puede decirse que según se ha ido entendiendo la educación como un proceso en el que intervienen distintos agentes y circunstancias que influyen en sus resultados, se ha ido modificando también la idea de evaluación. Esta modificación sitúa a ésta en el interior de un proceso (de enseñanza-aprendizaje), no al final del mismo como elemento de verificación de sus resultados”.

k) Indicadores: Según información presentada por CEPYME (2013: internet),

“El principal objetivo de los indicadores es convertir lo planificado en resultados tangibles, evaluando el desempeño del área mediante parámetros establecidos para cada perspectiva en relación con las metas u objetivos trazados. Así mismo, sirve para comprobar la tendencia en un plazo de tiempo determinado”.

l) Desempeño laboral: Según información presentada por Díaz Llanes Guillermo (2013: internet),

“Define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado "holístico", incluye a los dos anteriores”.

m) Desarrollo por Competencias: Según información presentada por Sailema Marlene (2011: internet),

“Las competencias tienen que ser integradoras de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades. Las competencias se desarrollan a medida que recorremos nuestro camino, algunas son fuertes otras débiles pero lo importante de este proceso es reconocer esas debilidades para trabajarlas y lograr un mayor desarrollo de estas”.

n) Efectividad: Según información presentada por Sailema Marlene (2011: internet),

“Es la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado”

o) Método: Según información presentada por Wordreference (2013: internet),

“Modo estructurado y ordenado de obtener un resultado, descubrir la verdad y sistematizar los conocimientos”

p) Evaluación Tradicional: Según información presentada por Ortiz Rodríguez (2012: internet),

“MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LOS SUBMARINOS DE PIE Es un medio para obtener datos e información que puedan registrarse, procesarse y canalizarse para mejorar el desempeño humano en las organizaciones. En el fondo, la evaluación del desempeño solo es un buen sistema de comunicaciones que actúa en el sentido horizontal y vertical de la empresa. Los principales métodos tradicionales de evaluación del desempeño son:

- Método de escalas gráficas
- Método de elección forzada
- Método de investigación de campo
- Método de incidentes críticos
- Métodos mixtos

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO VIDEO ESCALAS GRÁFICAS Ventajas:

- Es de fácil comprensión y de aplicación sencilla
- Exige poco trabajo al evaluador

Desventajas:

- No permite mucha flexibilidad al evaluador
- Tiende a generalizar los resultados

Requiere procedimientos matemáticos y estadísticos. Este método evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados.

METODO DE ELECCIÓN FORZADA: Este método consiste en evaluar el desempeño de las personas mediante frases descriptivas de alternativas de tipos de desempeño individual.

Ventajas:

- *Proporciona resultados confiables*
- *Su aplicación es sencilla y no requiere de preparación de los evaluadores*

Desventajas:

- *Su elaboración e implementación son complejas*
- *Es un método comparativo y discriminatorio*

METODO DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO: Es desarrollado con base en entrevistas de un especialista en evaluación, con el superior inmediato, mediante las cuales se evalúa el desempeño de sus subordinados, buscando las causas, los orígenes y los motivos de tal desempeño, mediante el análisis de hechos y situaciones.

Ventajas:

- *Permite efectuar una evaluación, profunda, imparcial y objetiva de cada empleado permite planear la acción capaz de retirar los obstáculos y proporcionar el mejoramiento del desempeño*
- *El método más completo de evaluación*

Desventajas:

- *Tiene elevado el costo operacional por la intervención de un especialista en evaluación*
- *Hay retardo en el procesamiento Retroalimentación”*

q) Evaluación por competencias: Según información presentada por Melenciano Rosario (2010: internet),

“El método de evaluación por competencia se basa en el análisis de las competencias que implica el desempeño del cargo y establece las escalas de comportamiento que pueden asumir los empleados, a las

cuales se les asigna una puntuación (A,B,C,D), de acuerdo a los resultado logrados en su desempeño”.

r) Formación: Según información presentada por Wordreference (2013: internet),

“Educación, instrucción”

s) Educación Formal: Según información presentada por Edurec blog (2009: internet),

“La *educación formal* también conocida como formación reglada, es el proceso de educación integral correlacionado que abarca los niveles educativos y que conlleva una intención deliberada y sistemática que se concretiza en un currículo oficial, aplicado con definidos calendario y horario, es el aprendizaje ofrecido normalmente por un centro de educación o formación, con carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y que concluye con una certificación”.

t) Educación Profesional: Según información presentada por Wordreference (2013: internet),

“Enseñanza reglada dirigida a capacitar a alguien para un oficio u profesión”

u) Cursos: Según información presentada por Wordreference (2013: internet),

“Cada una de las etapas de un ciclo de enseñanzas”

v) Presencial: Según información presentada por Wordreference (2013: internet),

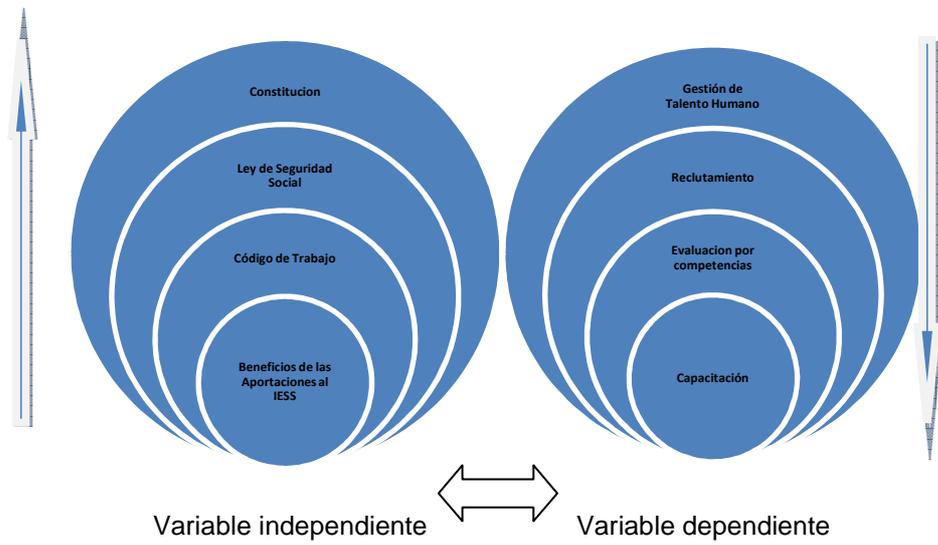
“De la presencia o relativo a ella”

w) Virtual: Según información presentada por Wordreference (2013: internet),

“Con propiedad para producir un efecto aunque no lo produzca”

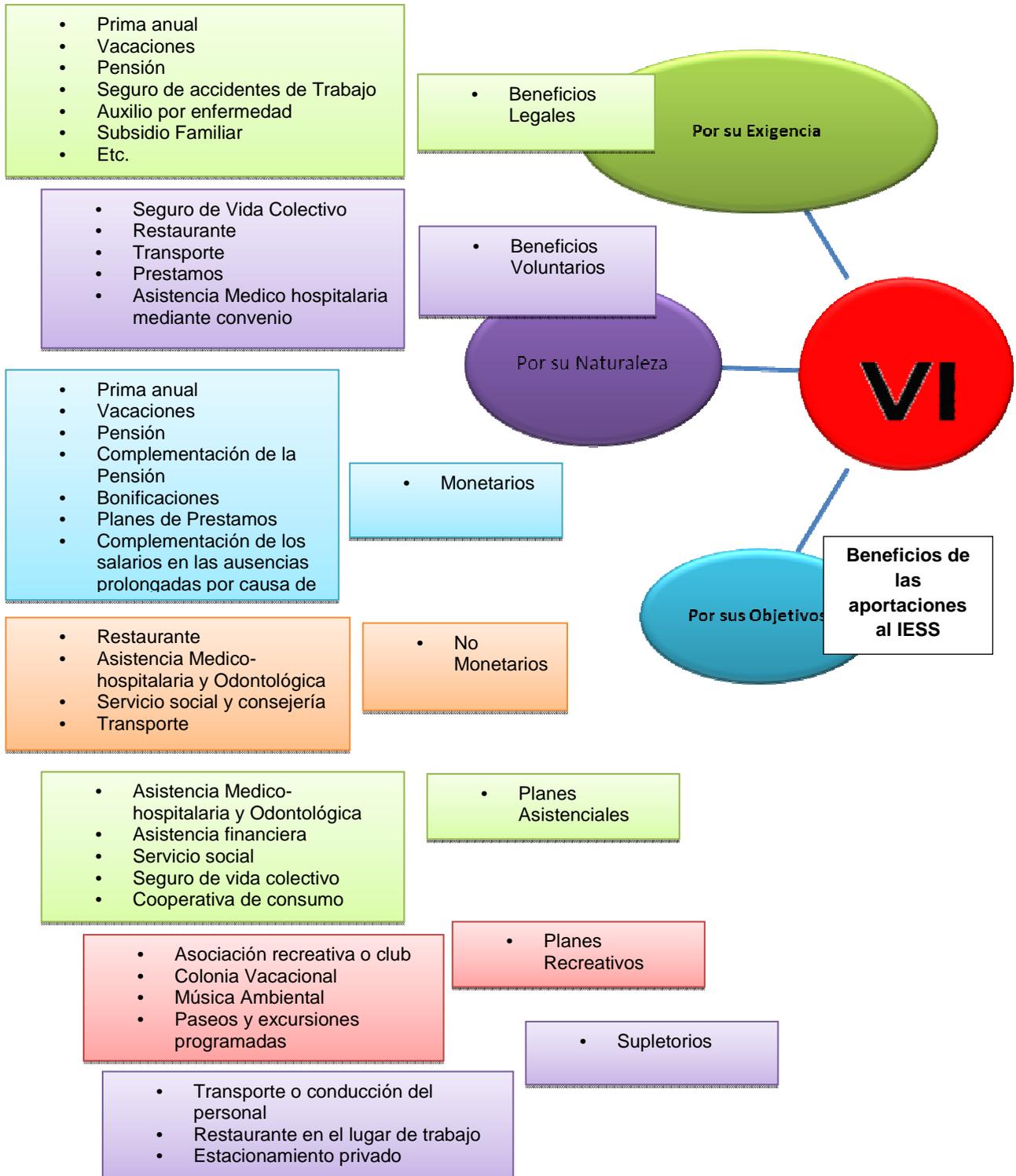
2.3.2. Gráficos de inclusión interrelacionados

2.3.2.1 Superordinación conceptual

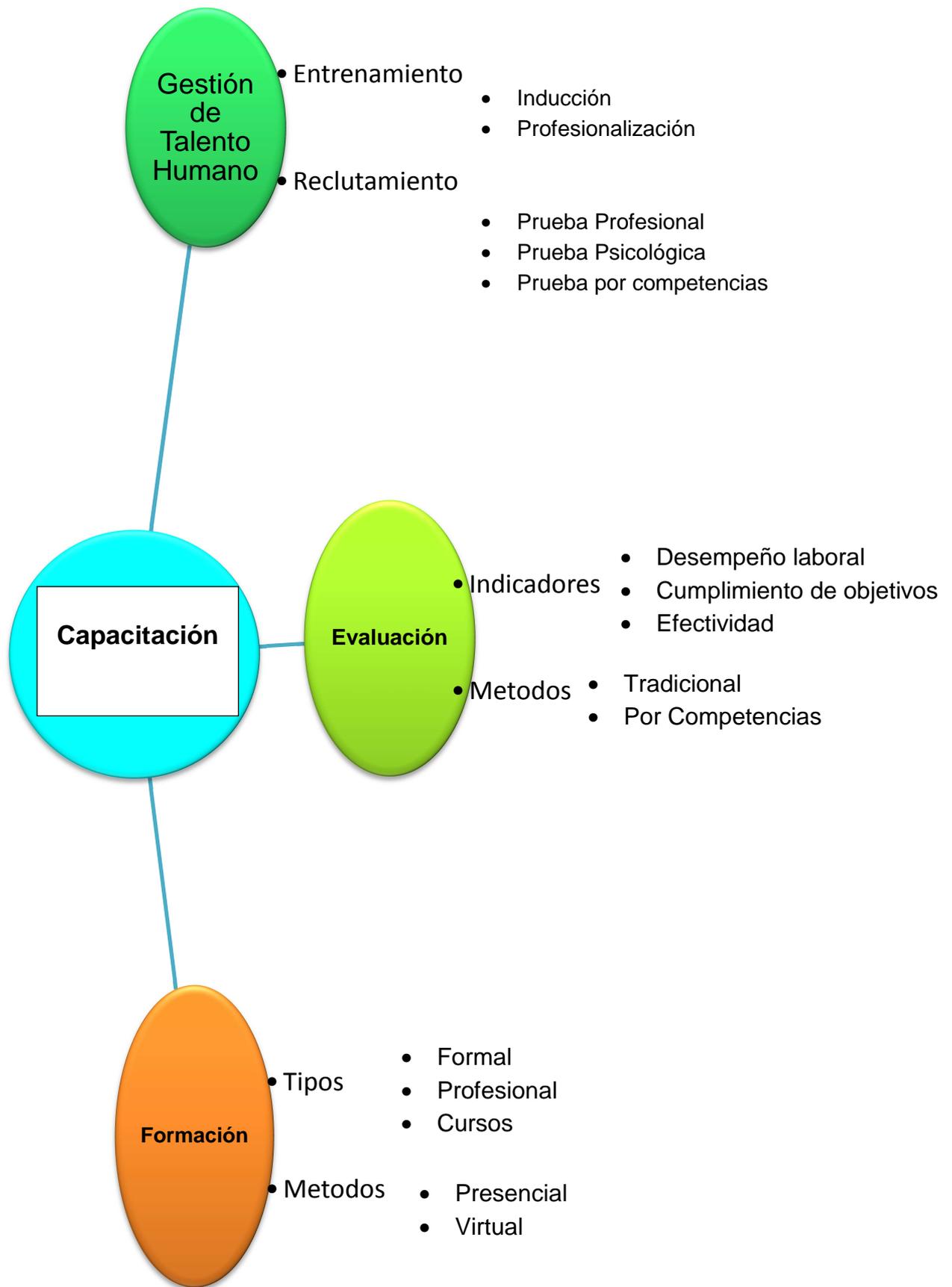


Fuente: Elaboración Propia

2.3.2.2 Subordinación Conceptual



Variable independiente
Fuente: Elaboración Propia



Variable Dependiente
Fuente: Elaboración Propia

2.4. HIPOTESIS

Los beneficios de las aportaciones al IESS incentiva la ejecución de programas de capacitación en las PYMES afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua (CAPIT), del sector de calzado en la ciudad de Ambato

2.4.1. Elementos de la hipótesis

SEÑALAMIENTO VARIABLES DE LA HIPOTESIS

Variable independiente: Los beneficios de las aportaciones al IESS

Variable dependiente: La ejecución de programas de capacitación

Unidad de observación: PYMES afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua (CAPIT), del sector de calzado en la ciudad de Ambato

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE

Según información presentada por ITSON¹⁰ (2013: **Internet**), “La Investigación Cuantitativa se basa en un tipo de pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. Además, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población. Algunas de las características de la investigación cuantitativa son: asume una postura objetiva, estudia conductas y otros fenómenos observables, genera datos numéricos para representar el ambiente social, emplea conceptos preconcebidos y teorías para determinar qué datos van a ser recolectados, emplea métodos estadísticos para analizar los datos e infiere más allá de los datos, emplea procedimientos de inferencia estadística para generalizar las conclusiones de una muestra a una población definida, es confirmatoria, inferencial y deductiva.

Las etapas de la investigación cuantitativa son:

1. Concebir la idea a investigar.
2. Plantear la problemática de investigación.
3. Elaborar el marco teórico.
4. Definir el tipo de investigación: exploratoria,

¹⁰ ITSON: Instituto Tecnológico de Sonora

descriptiva, correlacional o explicativa y hasta qué nivel llegará.

5. Establecer las hipótesis.
6. Seleccionar el diseño apropiado de investigación.
7. Selección de la muestra.
8. Recolección de los datos.
9. Analizar los datos.
10. Presentar resultados.

Según información presentada por ITSON¹¹ (2013: Internet), “Los métodos cuantitativos se realizan por encuestas estudiando poblaciones grandes o pequeños, con las cuales se seleccionan y estudian muestras tomadas de la población, para descubrir la incidencia, distribución e interrelaciones relativas de variables sociológicas y psicológicas.

Para poder llevar a cabo las encuestas se utilizan diferentes técnicas de recolección de datos: a) cuestionarios, es la técnica de recogida de datos más utilizada en la investigación por encuesta, con él se pretende conocer lo que hacen, opinan o piensan los encuestados mediante preguntas realizadas por escrito y que pueden ser respondidas sin la presencia del encuestador; b) la entrevista estructurada, es otra de las técnicas más utilizadas en las encuestas, se realiza partiendo de un cuestionario previamente elaborado y cuya principal característica es la inflexibilidad, tanto en las cuestiones a plantear al entrevistado como en el orden y presentación de las preguntas.

Los diseños de investigación por encuesta, son: los diseños transversales y los longitudinales. El más utilizado en la investigación por encuesta, es el diseño transversal, en el que los datos se recogen, sobre uno o más grupos de sujetos, en un solo momento temporal. El término de diseños

¹¹ ITSON: Instituto Tecnológico de Sonora

longitudinales, se refiere a la obtención de datos de un grupo determinado en diferentes puntos de tiempo, obteniéndose medidas repetidas a lo largo de un determinado parámetro temporal. Entre los estudios de encuesta que comparten la estrategia longitudinal, se distinguen: los diseños de series temporales, de panel, de tendencias, y de cohorte

3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. Investigación de campo

Basándose en los estudios de Víctor H. Abril (2009: Internet), Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto.

3.2.2. Investigación bibliográfica-documental

Basándose en los estudios de Víctor H. Abril (2009: Internet), Tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias).

Su aplicación se recomienda especialmente en estudios sociales comparados de diferentes modelos, tendencias, o de realidades socioculturales; en estudios geográficos, históricos, geopolíticos, literarios, entre otros.

3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Al hablar de tipos de investigación se pudo analizar que para el presente trabajo, es importante aplicar dos tipos de investigación. La investigación descriptiva que logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta y la investigación explicativa porque determina el porqué de los hechos haciendo una relación de causa – efecto, combinando los métodos analíticos y sintéticos.

3.3.1. Investigación descriptiva

Basándose en los estudios de Alejandro Jáuregui G. (2010: 10), La investigación descriptiva es aquella que busca definir claramente un objeto, el cual puede ser un mercado, una industria, una competencia, puntos fuertes o débiles de empresas, algún tipo de medio de publicidad o un problema simple de mercado. En una investigación descriptiva, el equipo de trabajo buscará establecer el "Que" y el "Donde", sin preocuparse por el "por Qué". Es el tipo de investigación que genera datos de primera mano para realizar después un análisis general y presentar un panorama del problema.

3.3.2. Investigación explicativa

Basándose en los estudios de Frank Morales.(2010: Internet),La investigación Explicativa “Se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación postfacto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos.

La investigación explicativa intenta dar cuenta de un aspecto de la realidad, explicando su significatividad dentro de una teoría de referencia, a la luz de leyes o generalizaciones que dan cuenta de hechos o fenómenos que se producen en determinadas condiciones.

Dentro de la investigación científica, a nivel explicativo, se dan dos elementos:

- Lo que se quiere explicar: se trata del objeto, hecho o fenómeno que ha de explicarse, es el problema que genera la pregunta que requiere una explicación.

- Lo que se explica: La explicación se deduce (a modo de una secuencia hipotética deductiva) de un conjunto de premisas compuesto por leyes, generalizaciones y otros enunciados que expresan regularidades que tienen que acontecer. En este sentido, la explicación es siempre una deducción de una teoría que contiene afirmaciones que explican hechos particulares”.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población y Muestra

La población está conformada por 21 Pequeñas y Medianas Industrias en el sector de calzado afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua que es uno de los grupos con mayor problema por el desconocimiento de los beneficios que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por las aportaciones recibidas.

TABLA 1. N6mina de las PYMES del sector de calzado afiliados a la C6mara de la peque1a Industria de Tungurahua

N6	RAZON SOCIAL
1	Calzado Gamos
2	Imporcalza
3	DacrisShoes
4	Calzado Vaness
5	Calzado Luigi Valdini
6	Calzado Zepol
7	Calzado Deportivo GOB Shoes
8	Calzado de Charly
9	Calzado Trajano Basantes
10	Creaciones Anabel
11	Calzado Gaymo
12	Creaciones Martha's
13	Calzado Misshell–Bosseli
14	Marjorie Botas
15	Buffalo Calzado
16	Calzado Joshep's
17	Calzado Gusmar
18	Mil Boots
19	Lady Rose
20	D'Alexis
21	Buestan
21	TOTAL DE LA POBLACION

Fuente: Elaboraci6n Propia

Puesto que la poblaci6n es peque1a no es necesario calcular la muestra, pasando a ser la muestra la misma poblaci6n.

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Basándose en la investigación presentada por Jesús Ferrer (2010: Internet), Es un proceso que se inicia con la definición de las variables en función de factores estrictamente medibles a los que se les llama indicadores.

El proceso obliga a realizar una definición conceptual de la variables para romper el concepto difuso que ella engloba y así darle sentido concreto dentro de la investigación, luego en función de ello se procese a realizar la definición operacional de la misma para identificar los indicadores que permitirán realizar su medición de forma empírica y cuantitativa, al igual que cualitativamente llegado el caso.

En este punto es necesario definir qué es una variable. Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Ejemplo de variables : el sexo, la motivación intrínseca hacia el trabajo, el atractivo físico, el aprendizaje de conceptos, el conocimiento histórico sobre los esfuerzos de integración de Simón Bolívar, la religión ,a resistencia de un natural, la agresividad verbal, la personalidad autoritaria, la cultura fiscal y la exposición a una campaña de propaganda política. La variable se aplica a un grupo de personas u objetos, los cuales adquieren diversos valores o manifestaciones respecto a la variable. Por ejemplo, la inteligencia: es posible clasificar a las personas de acuerdo con su inteligencia, varían en ello.

Otras variables son la productividad de un determinado tipo de semilla, la rapidez con que se ofrece un servicio, la eficiencia de un procedimiento de construcción, la efectividad de una vacuna, el tiempo que tarda en manifestarse una enfermedad, etc. (hay variación en todos los casos).

3.5.1. Operacionalización de la variable independiente TABLA 2

VARIABLE INDEPENDIENTE: Beneficios de las aportaciones al IESS				
CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
Los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores que se hacen acreedores al momento de realizar las aportaciones al IESS, como la jubilación y las capacitaciones para empresas, donde otorgan un subsidio para hacer de las empresas Ecuatorianas más competitivas	Derechos de los Trabajadores	# de empresas que conocen los beneficios sociales	¿Conoce y aplica los beneficios que brinda el IESS al momento de realizar las aportaciones?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
			¿Considera que es necesario el conocer dichos beneficios?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
	Aportaciones al IESS	# de empresas que cumplen con las aportaciones	¿Pagan a tiempo las aportaciones al IESS?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
			¿Alguna vez le han multados por el incumplimiento en las aportaciones?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
			¿Conoce Ud. Que existe un subsidio para capacitación por parte del Estado?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
	Programas de Capacitación y formación Profesional promovidos por el Estado	# de empresas que utilizan los programas de capacitación del estado	¿Conoce . los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
			¿Considera que es necesaria una mayor difusión de los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
			¿Considera Ud. Que debería existir alguna herramienta que le ayude a beneficiarse de mejor manera de los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)

Fuente: Elaboración Propia

3.5.2. Operacionalización de la variable dependiente TABLA 3

VARIABLE DEPENDIENTE: Capacitación				
CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
La capacitación es la formación impartida u obtenida a través de un programa diseñado con el fin de desarrollar competencias específicas las mismas que pueden ser manejadas por medio de los programas de capacitación y formación profesional que promueve el Estado.	Formación	# de empresas que capacitan a su personal	¿Con que frecuencia capacita a su personal?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
			¿Considera que la capacitación potencializa las competencias de sus empleados?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
	Programa	# de empresas que capacitan a su personal	¿Mantiene al momento un plan de capacitación para su personal?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
			¿Cuenta con recursos económicos para desarrollar su plan de capacitación?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
			¿Si tuviera un financiamiento externo para capacitar a sus empleados, considera que el plan seria de mayor calidad?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)
			¿Si tuviera un financiamiento externo con qué frecuencia capacitaría a sus empleados?	Encuesta a los Gerentes de la Empresas (Ver anexo 4)

Fuente: Elaboración Propia

3.6. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Metodológicamente para Luis Herrera E. y otros (2002: 174-178 y 183-185), la construcción de la información se opera en dos fases: plan para la recolección de información y plan para el procesamiento de información.

3.6.1. Plan para la recolección de información

Este plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, considerando los siguientes elementos:

- **Definición de los sujetos:** Las personas a ser investigadas son los dueños de las Industrial de calzado de Tungurahua afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de según la muestra obtenida.
- **Selección de las técnicas a emplear en el proceso de recolección de información.**

Las técnicas que se va a utilizar en esta investigación es una encuesta. Ver Anexo 4

Según la información presentada por Sesén (2012: 122) “La encuesta, es una recopilación de opiniones por medio de cuestionarios o entrevistas en un universo o muestras específicos, con el propósito de aclarar un asunto de interés para el encuestador. Se recomienda buscar siempre agilidad y sencillez en las preguntas para que las respuestas sean concretas y centradas sobre el tópico en cuestión.

Las encuestas se efectuaron al personal administrativo de negocio a través de un cuestionario que permitió obtener datos importantes que conllevan a comprender el estudio planteado.

- **Selección de recursos de apoyo (equipos de trabajo).**
Parte del personal que va a trabajar voluntariamente sin percibir remuneración económica son las empresas que va a ser encuestado.
- **Explicitación de procedimientos para la recolección de información, cómo se va a aplicar los instrumentos, condiciones de tiempo y espacio, etc.**

TABLA 4. Procedimiento de recolección de información

TÉCNICAS	PROCEDIMIENTO
Encuesta 1	¿Cómo? El método de investigación que se a utilizar para esta investigación es el Método Inductivo
	¿Dónde? La investigación se llevara a cabo en las empresas del sector de calzado afiliadas a la CAPIT.
	¿Cuándo? La investigación se realizara el día 15 de julio de 2013 a las 8 de la mañana

Fuente: Elaboración propia

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

3.7.1. Plan de procesamiento de información

- **Revisión crítica de la información recogida.** Es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- **Repetición de la recolección.** En ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.

- **Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: manejo de información, estudio estadístico de datos para presentación de resultados.**

TABLA 5. Cuantificación de resultados encuesta 1

PREGUNTAS	SI	NO	A	b	c	d	TOTAL
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							

Fuente: Elaboración propia

- **Representaciones gráficas.** Ejemplo de figura a ser utilizada para la presentación visual porcentual de los resultados cuantificados en la tabla anterior.

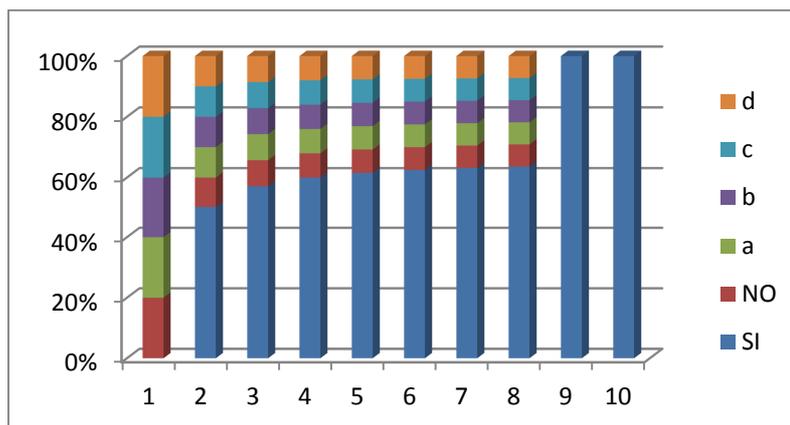


FIGURA 1. Representación gráfica de resultados

Fuente: Elaboración propia

3.7.2. Plan de análisis e interpretación de resultados

- **Análisis de los resultados estadísticos.** Una vez realizada las anteriores etapas se realizó un análisis estadístico, destacando las relaciones fundamentales de acuerdo a los objetivos e hipótesis
- **Interpretación de los resultados.** El siguiente paso a realizar fue la interpretación, comprendiendo el significado que cada uno de estos arroje. Se estableció el análisis respectivo con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- **Comprobación de hipótesis.** Según información presentada por Sesén (2012: 65) la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables.

Los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación, evalúa la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.

Con la aplicación de la Investigación Correlacional, se pudo medir el grado de relación existente entre las variables planteadas, es decir por qué la variación de comportamiento de una variable depende de la variación del comportamiento de la otra, se analizó el porqué de esta reacción, en este sentido se pudo comprobar y determinar las asociaciones y relaciones entre dos o más fenómenos que involucran el problema de la investigación.

Para ello, el investigador necesitara conocer y aplicar la Chi cuadrada, para determinar si la frecuencia observada de un fenómeno es significativamente igual a la frecuencia teórica prevista.

Se aplicó la siguiente formula:

$$X^2 = \Sigma(O - E)^2 / E$$

- **Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.**
Explicación del procedimiento de obtención de las conclusiones y recomendaciones. Las conclusiones se derivan de la ejecución y cumplimiento de los objetivos específicos de la investigación. Las recomendaciones se derivan de las conclusiones establecidas. A más de las conclusiones y recomendaciones derivadas de los objetivos específicos, si pueden establecerse más conclusiones y recomendaciones propias de la investigación.

TABLA 6. Relación de objetivos específicos, conclusiones y recomendaciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CONCLUSIONES RECOMENDACIONES

Analizar la restricción en la ejecución de programas de capacitación dentro de las empresas.

Diagnosticar el aprovechamiento de la capacitación financiada por el IESS.

Proponer, el diseño de un instructivo que facilite la utilización de los beneficios del 0.5% SETEC otorgados por el IESS

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados estadísticos de la investigación que se representan en este capítulo están relacionados con la operacionalización de las variables, la misma que permitió la elaboración de los instrumentos de investigación (ficha de observación, cuestionario de encuesta y entrevista) y posterior aplicación en la población inmersa.

De la tabulación de datos se diseñaron los cuadros estadísticos y gráficos respectivos, que contienen los porcentajes de opinión de la población consultada, entorno a cada una de las interrogantes planteadas para cada una de las variables.

A continuación se realiza el resumen porcentual general de la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, con su respectivo grafico e interpretación de resultados.

La información obtenida da respuestas a los objetivos planteados en la investigación y se utilizan para la comprobación estadística de una de las hipótesis planteadas.

Del análisis e interpretación de datos se obtendrá la información para detectar las conclusiones y recomendaciones pertinentes para el problema de investigación a partir de las cuales se establecerá la propuesta de solución al problema y tratar de inferir en el impacto.

4.1.1 ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

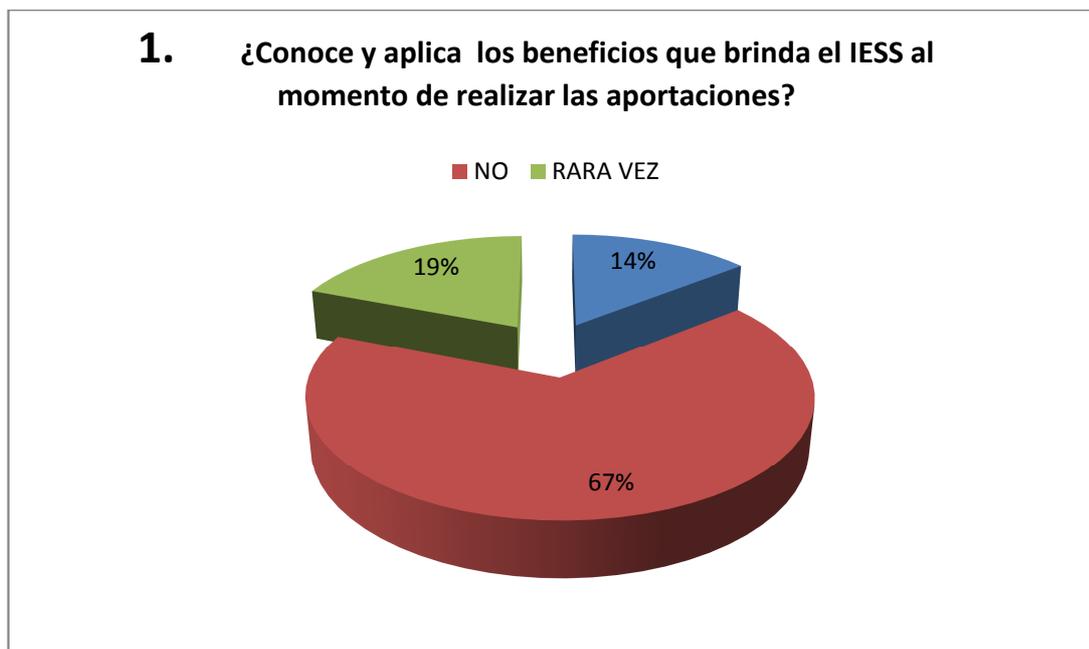
1: ¿Conoce y aplica los beneficios que brinda el IESS al momento de realizar las aportaciones?

Tabla 7. Pregunta 1

SI	3	14,00
NO	14	67,00
RARA VEZ	4	19,00
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Del análisis realizado se determina que aunque los gerentes de las empresas encuestadas conozcan los beneficios del IESS no todos aplican y aprovechan de utilizar los servicios del IESS solo un 14% conocen y aplican mientras que mayoritariamente el 67 % no lo hacen. Se debe fomentar la promoción a fin de lograr una mayor aplicación a nivel de las empresas de la Provincia

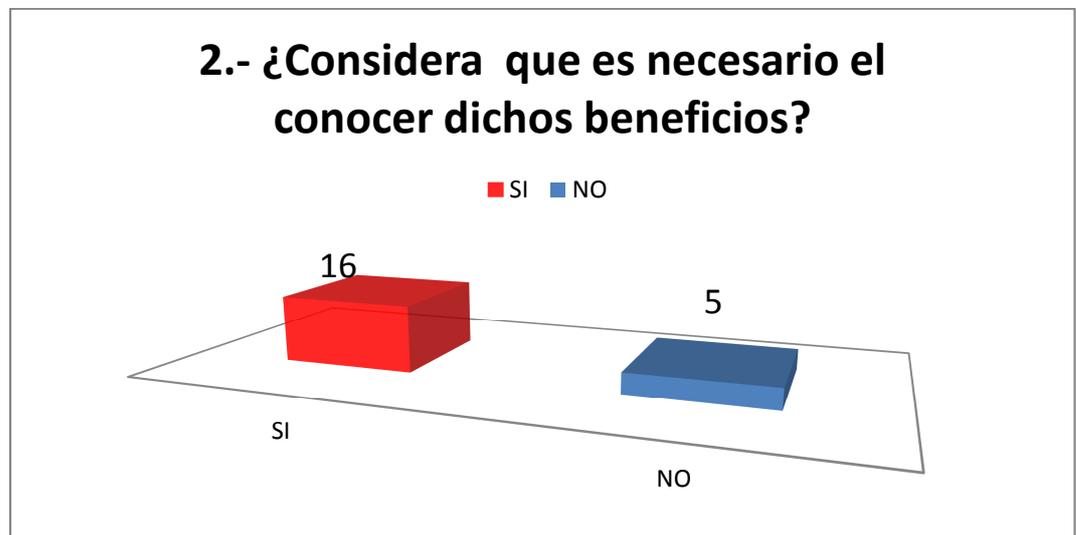
2: ¿Considera que es necesario el conocer dichos beneficios?

Tabla 8. Pregunta 2

SI	16	76,19
NO	5	23,81
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Se determina que 16 de las 21 empresas encuestadas consideran necesario conocer los beneficios minoritariamente solo 5 creen que no lo es.

Al considerar los empresarios que si es importante conocer los beneficios sería bueno el tratar de implementar mecanismos en las empresas para poder estar actualizados en la información esto puede ser mediante suscripciones a boletines del IESS o con personal que se encargue de hacer seguimiento

3: ¿Pagan a tiempo las aportaciones al IESS?

Tabla 9. Pregunta 3

SI	14	66,66
NO	7	33,34
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

De la muestra tomada de acuerdo a la población determinada un 66.66% si pagan sus aportes al IESS de manera que la ley determinas en cuanto a plazos mientras que un 33.34% no lo hacen.

Se establece que mayoritariamente las empresas cumplen los pagos a tiempo lo cual es favorable para sus colaboradores se debe fomentar para que sea el total de las empresas las que cancelen los aportes a tiempo así se benefician sus empleados de todos los beneficios que tiene el cumplir con el IESS.

4: ¿Alguna vez le han multado por el incumplimiento en las aportaciones?

Tabla 10. Pregunta 4

SI	18	85,71
NO	3	14,29
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Se determina que apenas 3 empresas han cumplido con los pagos sin caer en mora, por lo tanto no han sido multadas.

De nuestra muestra 85.71% es decir 18 de las 21 empresas si han sido multadas, esto nos muestra que se debe trabajar fomentando a cumplirlas obligaciones con el IESS sin caer en mora así se lograría un mayor beneficio de las empresas y sus colaboradores

Los valores que se cancelan por mora pueden servir para cubrir otros gastos que beneficien a sus empleados, como mayor capacitación mayores incentivos más beneficios.

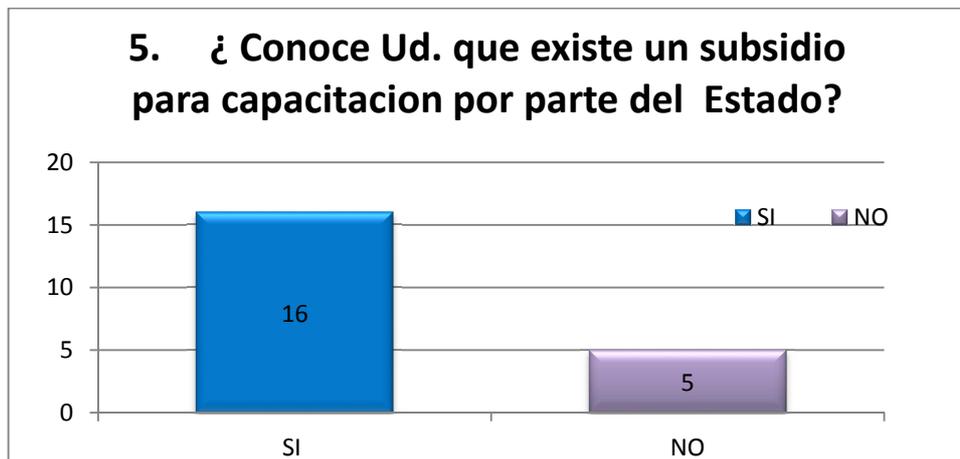
5: ¿Conoce Ud. Que existe un subsidio para capacitación por parte del Estado?

Tabla 11. Pregunta 5

SI	16	76,20
NO	5	23,80
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

El análisis nos indica que es subsidio del gobierno si se conoce a nivel de las empresas teniendo un 76.20% de respuestas en porcentaje es decir 16 empresas o gerentes de las empresas si conocen de este subsidio para capacitación, lo cual es positivo se deberá fomentar ampliar este conocimiento a fin de cubrir la totalidad de las empresas

Siendo conocedores de este beneficio se debe aplicar programas internos para que esta capacitación sea recibida y de los resultados dentro de los colaboradores de las empresas.

6: ¿Conoce los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?

Tabla 12. Pregunta 6

SI	17	80,95
NO	4	19,05
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Dentro del análisis vemos que las empresas comienzan a conocer sobre los programas de capacitación de gobierno por lo que 17 gerentes responden si conocer de los programas es decir 80.95% solo 4 no es decir 19.05%.

Al gobierno le corresponde aplicar los programas y a las empresas aprovechar de esta capacitación a fin de que sus colaboradores sean los más beneficiados y por ende esto se refleje en el mejoramiento del rendimiento de las empresas

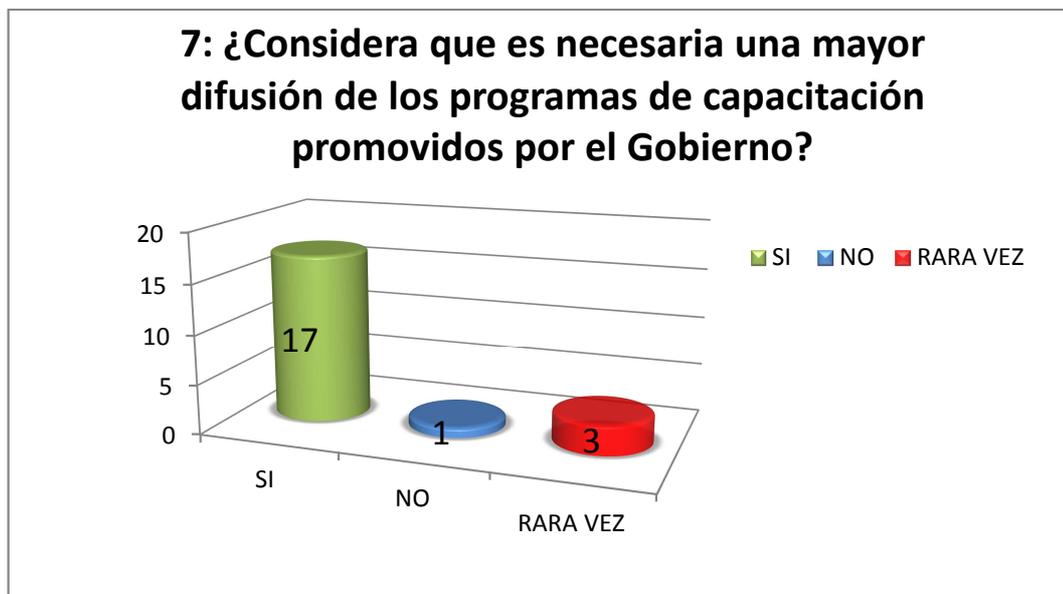
7: ¿Considera que es necesaria una mayor difusión de los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?

Tabla 13. Pregunta 7

SI	17	80,95
NO	1	4,76
RARA VEZ	3	14,29
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Del análisis de las encuestas se determina que 17 de los 21 gerentes consideran que si es necesaria mayor difusión de los programas promovidos por el gobierno apenas 1 gerente opina que no

Los empresarios y gerentes encuestados consideran que si debe haber más difusión de los programas de gobierno en lo que concierne a capacitación.

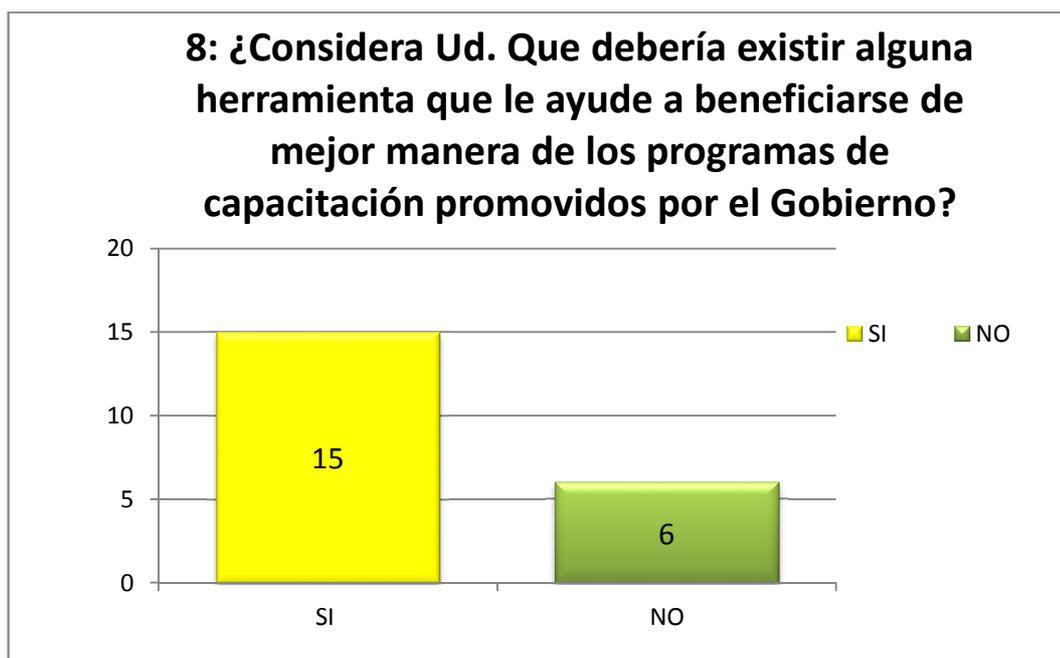
8: ¿Considera Ud. Que debería existir alguna herramienta que le ayude a beneficiarse de mejor manera de los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?

Tabla 14. Pregunta 8

SI	15	71,42
NO	6	28,57
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

El análisis indica que un 71.42% es decir 15 de los 21 gerentes encuestados consideran que si debe existir una herramienta que ayude a beneficiarse de los programas de gobierno solo 6 delos 21 es decir 28.57% considera que no debe existir alguna herramienta.

Al existir una herramienta que puede ser informática, WEB o comunicacional que permita la aplicación de los programas de gobierno.

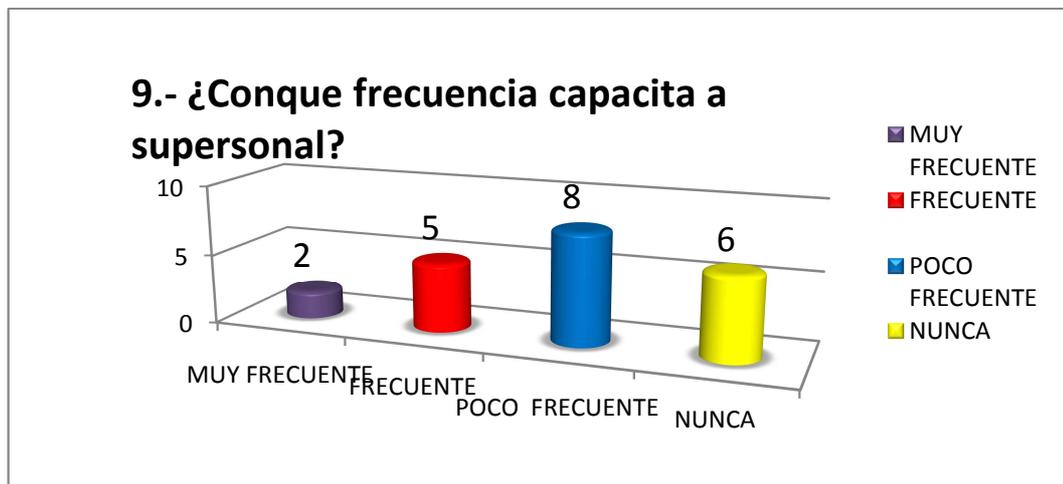
9,-¿Con que frecuencia capacita a su personal?

Tabla 15. Pregunta 9

MUY FRECUENTE	2	9,53
FRECUENTE	5	23,80
POCO FRECUENTE	8	38,09
NUNCA	6	28,58
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 10. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

La capacitación se da en un porcentaje muy bajo apenas 9.53% de las empresas lo hacen frecuentemente mientras que 28.58% nunca lo hacen los rangos son muy altos la capacitación no es vista con importancia por lo que se debe fomentar a que los gerentes conozcan y apliquen en mayor grado la capacitación de sus empleados

La mayoría de empresas lo hacen poco frecuente pese a existir programas e incentivos de gobierno las empresas no capacitan de manera frecuente a sus colaboradores.

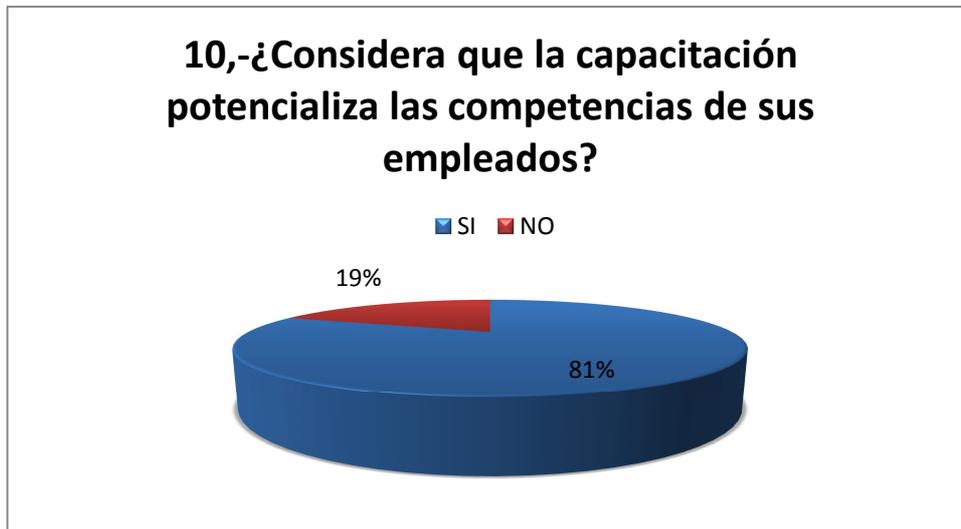
10,-¿Considera que la capacitación potencializa las competencias de sus empleados?

Tabla 16. Pregunta 10

SI	14	66,66
NO	7	33,34
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 11. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

De las encuestas realizadas se determina que 66.66 % si considera que la capacitación potencializa las competencias de los empleados por lo que se debería aprovechar y mejorar en este sentido los proyectos de gobierno.

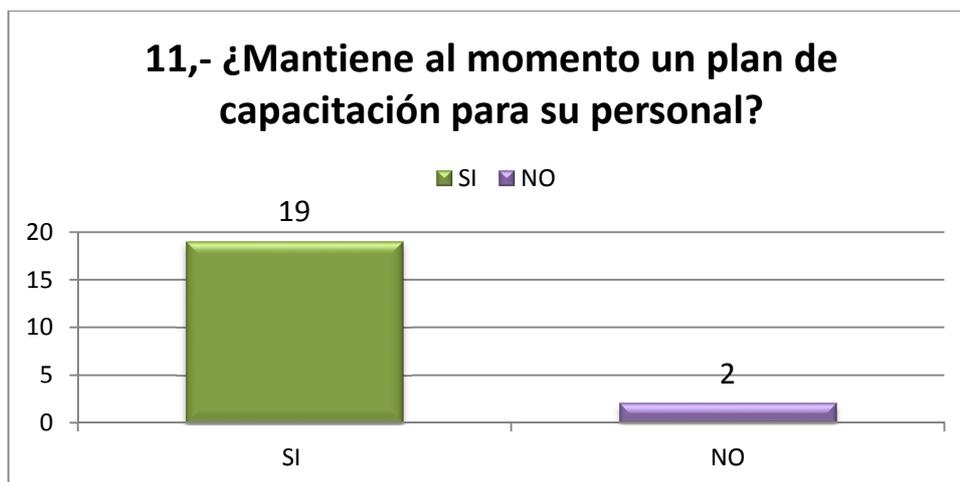
11,- ¿Mantiene al momento un plan de capacitación para su personal?

Tabla 17. Pregunta 11

SI	19	90,47
NO	2	9,52
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 12. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Si mantienen un plan de capacitación un 90.47 % es decir 19 de los 21 gerentes encuestados mientras que 9.52% no lo hacen es decir 2 de los 21.

Este análisis muestra que se debe tratar de que las dos empresas faltantes incrementen dentro de sus actividades un plan de capacitación para su personal.

12.- ¿Cuenta con recursos económicos para desarrollar su plan de capacitación?

Tabla 18. Pregunta 12

SI	10	47,62
NO	8	38,09
RARA VEZ	3	14,29
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 13. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Esta pregunta nos permite determinar que apenas 10 de las 21 empresas cuentan con recursos económicos para capacitación 8 no cuentan con recursos lo cual indica que para llevar a cabo la capacitación de sus empresas no solo es necesario conocer y planificar sino más bien aprovisionar los recursos para aplicar los programas de capacitación Concedores de la importancia y los beneficios de la capacitación las empresas deberían considerar una inversión y no un gasto la capacitación

13,-¿Si tuviera un financiamiento externo para capacitar a sus empleados, considera que el plan seria de mayor calidad

Tabla 19. Pregunta 13

SI	12	57,14
NO	9	42,86
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 14. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Solo un 57.14% más de la mitad de las empresas si tuvieran financiamiento externo si capacitarías a los empleados mientras que 42.86% no lo harían pese a que el financiamiento sea externo. Pero consideran que el plan de capacitación si sería mayor.

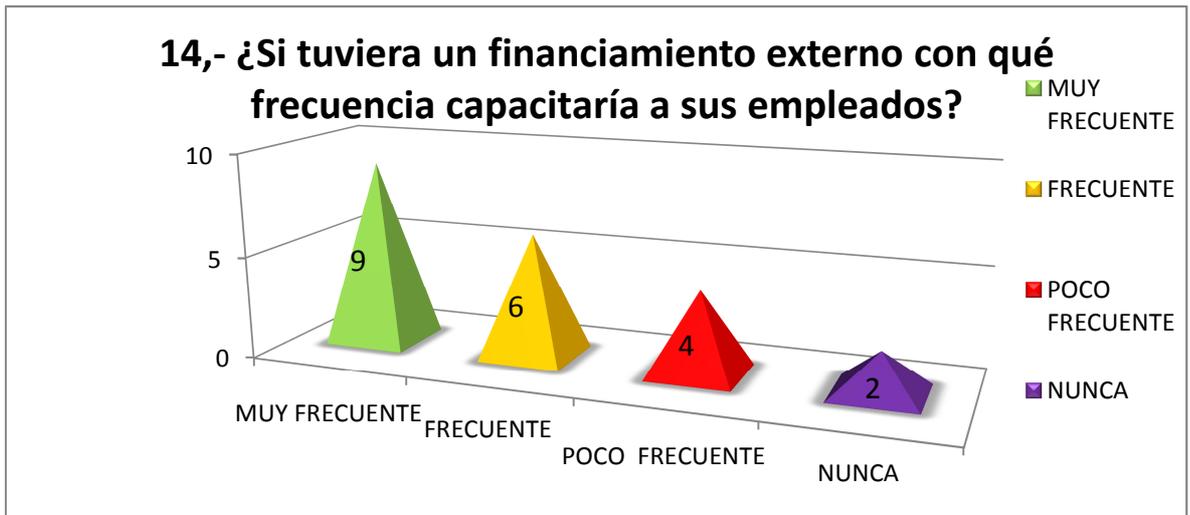
14,- ¿Si tuviera un financiamiento externo con qué frecuencia capacitaría a sus empleados?

Tabla 20. Pregunta 14

MUY FRECUENTE	9	42,85
FRECUENTE	6	28,57
POCO FRECUENTE	4	19,05
NUNCA	2	9,53
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 15. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

De las encuestas realizadas se determina que al tener financiamiento externo el 42.85% capacitarían a sus empleados muy frecuente un 28.57% frecuentemente un 19.05 poco frecuente y 9.53 nunca lo haría

4.2 VERIFICACION DE HIPOTESIS

Para la verificación de la hipótesis se escogió el Chi-cuadrado por el número de observaciones y por qué se maneja como un estadígrafo de distribución libre que permite establecer la correspondencia de valores observados y esperados, permitiendo la comparación global del grupo de frecuencias a partir de la hipótesis que se quiere verificar.

4.2.1. Planteamiento de la hipótesis

a. Modelo Lógico

Dónde:

H₀ = Hipótesis nula.

H₁ = Hipótesis alternativa.

H₀ = El desconocimiento de los beneficios de las aportaciones al IESS no es lo que ocasiona la Restricción en la ejecución de programas de capacitación en las PYMES afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua (CAPIT), del sector de calzado.

H₁=El desconocimiento de los beneficios de las aportaciones al IESS es lo que ocasiona la Restricción en la ejecución de programas de capacitación en las PYMES afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua (CAPIT), del sector de calzado.

4.2.2. Modelo Estadístico

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

4.2.3. Nivel de significancia y Regla de decisión

Definición del nivel de significación

Para la comprobación de la hipótesis se trabajó con un nivel de confianza del 95% y con un error del 5% dentro de la curva normal.

Zona de aceptación o rechazo

Para calcular la zona de aceptación o rechazo, se necesita calcular los grados de libertad.

Grados de libertad

Para determinar los grados de libertad se utiliza la siguiente fórmula:

$$GL = (n-1)(m-1)$$

Dónde:

n= número de filas (del cuadro de frecuencias observadas)

m=número de columnas (del cuadro de frecuencias observadas)

Entonces:

$$GL=(3-1)(2-1)$$

$$GL=(2)(1)$$

En consecuencia el Chi cuadrado (X^2) obtenido se lo determina mediante el nivel de significancia y los grados de libertad.

Nivel de significancia y Grados de Libertad

$\alpha = 0.05$ y $GL=4$

$X^2_{\text{obtenido}} = 5.991$ dentro de la curva de la normal.

Para la verificación de la hipótesis del presente trabajo se utilizó la prueba Chi Cuadrado, cuya fórmula es:

$$X^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

Dónde:

O = Datos observados

E = Datos Esperados

La prueba escogida se ha aplicado utilizando las respuestas obtenidas de las preguntas N° 1 – 7 de las encuestas aplicadas a la población según el muestreo

Preguntas:

1.- ¿Conoce y aplica los beneficios que brinda el IESS al momento de realizar las aportaciones?

7.- ¿Considera que es necesaria una mayor difusión de los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?

Combinación de Frecuencias

Tabla de frecuencias observadas

Para elaborar las tablas de frecuencias se seleccionó las preguntas de la encuesta realizada a las 21 empresas las mismas que servirá de base para el cálculo del chi cuadrado.

Pregunta para la variable independiente.

Los beneficios de las aportaciones al IESS

Pregunta para la variable dependiente.

La ejecución de programas de capacitación

TABLA 17.Frecuencias observadas en las encuestas

		OPCIONES			
preguntas		si	no	rara vez	TOTAL
independiente	1	3	14	4	21
dependiente	7	17	1	3	21
TOTAL		20	15	7	42

Fuente: Investigación de Campo (2013), encuesta

Elaborado por: El autor

Tabla de frecuencias esperadas

Se procedió a elaborar la tabla de frecuencias esperadas tomando como base los totales de la tabla de frecuencias observadas.

TABLA 18.Frecuencias esperadas de las encuestas

		OPCIONES			
preguntas		si	no	rara vez	TOTAL
independiente	1	10	7,5	3,5	21
dependiente	7	10	7,5	3,5	21
TOTAL		20	15	7	42

Fuente: Investigación de Campo (2013), encuesta

Elaborado por: El autor

Obtenidos los datos de Frecuencias se procedió a realizar una comparación entre las frecuencias observadas y esperadas.

TABLA 20. Cálculo Estadístico del Chi Cuadrado

FO	FE	(FO-FE)	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
3	10	-7	49	4,90
14	7,5	6,5	42,25	5,63
4	3,5	0,5	0,25	0,07
17	10	7	49	4,90
1	7,5	-6,5	42,25	5,63
3	3,5	-0,5	0,25	0,07
				21,21

Fuente: Matriz de frecuencias
Elaborado por: El autor

$$X^2_{\text{calculado}} = 21,21$$

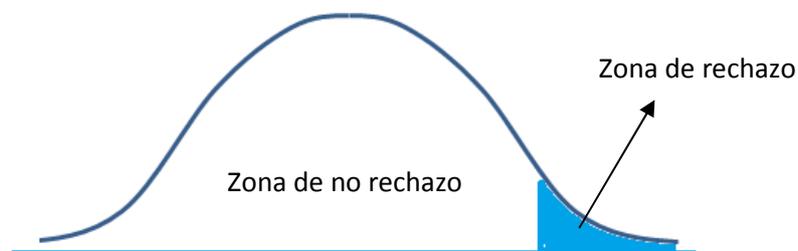
Condición

$$X^2_c > x^2_t$$

$$21,21 > 5.991$$

Al determinar que el (Chi cuadrado) $X^2_{\text{calculado}}$ 21.21 es mayor que él (Chi cuadrado) X^2_{obtenido} 5.991 y al ser este el rango desde donde se considera zona crítica se procede a rechazar la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1) que menciona:

El desconocimiento de los beneficios de las aportaciones al IESS es lo que ocasiona la Restricción en la ejecución de programas de capacitación en las PYMES afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua (CAPIT), del sector de calzado



$$X^2_c > x^2_t$$

$$21.21 > 5.991$$

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- En la actualidad las empresas más competitivas ofrecen productos y servicios de más alta calidad y con mejores costos, debido a que para sus propietarios o autoridades el Recurso más importante dentro de la industria es el Humano. Pero para la mayoría de empresas este factor es desconocido puesto que el destinar un monto para su personal se convierte en un gasto, más no en una inversión. De esta manera pensar en capacitar al personal dentro de una empresa se hace un gasto innecesario para la mayoría, por lo cual no lo toman como opción dentro de su presupuesto anual.
- Aunque el programa de Gobierno creado para beneficiar a los aportantes al IESS con el 0,5% para capacitación anual sea una de las mejores opciones para hacer de un empleado más competitivo, el desconocimiento de dicho beneficio dentro de las empresas conlleva a que los empresarios sigan mostrando desinterés por apoyar en el proceso de mejoramiento de sus colaboradores, esto podría marcar la diferencia entre el éxito o el fracaso en la mayoría de las organizaciones

5.2. RECOMENDACIONES

- Se debe realizar una adecuada socialización sobre los beneficios que tenemos al aportar al IESS.
- Hacer una campaña de concientización a los empleadores a nivel nacional sobre la importancia de mantener al personal bien capacitado, creando un sistema integral de capacitación que permita desarrollar en ellos, sus conocimientos, habilidades y destrezas, para lograr industrias más competitivas.
- Enseñar cómo se puede aprovechar al 100% el monto asignado a cada empresa para capacitación, teniendo una planificación anticipada luego de evaluar de manera adecuada al personal para medir sus falencias dentro de las funciones asignadas para cada cargo.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Datos Informativos

Título: DISEÑO DE UN INSTRUCTIVO QUE FACILITE LA UTILIZACIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL 0.5% **SETEC** OTORGADOS POR EL IESS

Nombre de la Institución:	Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua.
Ubicación:	Provincia de Tungurahua. Cantón Ambato.
Tiempo estimado para ejecución:	Inicio: 11 de mayo 2013 Fin: 30 de noviembre 2013
Beneficiarios:	Los beneficiarios de la propuesta Están conformados por las PYMES Afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua (CAPIT) del Sector del calzado
Costo:	500 dólares.

6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Del presente trabajo de investigación sobre “Las aportaciones patronales al IESS y los beneficios en los programas de capacitación a las PYMES afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua”., se ha podido obtener datos muy importantes, pudiendo citar los más relevantes; el desconocimiento de los beneficios por parte de los afiliados por falta de socialización; existe el deseo de superación; la necesidad de adquirir

mayores conocimientos para crecer y alcanzar puestos importantes y ser más competitivos.

De la información reflejada en el proceso investigativo, se determina que el aprovechamiento de las aportaciones ayudará de manera significativa a que las empresas sean más competitivas y productivas y que mediante un buen programa de capacitación ayudará a la formación de nuevos líderes y de esta forma generar directrices que permitan el aprovechamiento óptimo de los recursos con los que cuenta la institución.

También se destaca la socialización y sensibilización en el proceso, puesto que, esto permitirá que el proceso de capacitación involucren a toda la comunidad, evitando que sea una actividad aislada o excluyente, sino permitir que esta se transforme en parte de la formación y la responsabilidad social con la cual deben cumplir las empresas.

Esta acción involucra o delega responsabilidad a todas las empresas y empleados, es decir, una responsabilidad coparticipativa permitiendo obtener mayor apoyo y a la vez trabajo autónomo y colectivo por parte de los integrantes.

6.3. JUSTIFICACIÓN

La capacitación es un término que abarca un sinnúmero de parámetros que estos a la vez se transforman en una variable constante, que permiten el direccionamiento permanente, con amplitud de criterios e indicadores observables, que contribuyen al cumplimiento de objetivos y metas propuestas.

Es generar grandes aportes al desarrollo socioeconómico y cultural, es producir conocimiento con innovación, cuyos resultados se vean reflejados en los cambios positivos del comportamiento del ser humano.

Es por esta razón que la existencia de un esquema de capacitación es muy importante, puesto que marcan las directrices orientadas al aseguramiento de la calidad en el proceso de formación de profesionales.

La capacitación permite establecer vínculos ligados con factores internos y externos, solo así se podrá cumplir con un proceso claro, transparente que permita la transformación de saberes, comportamientos y prácticas ligadas con la matriz productiva de la localidad y de país.

La propuesta planteada pretende generar un impacto positivo en la comunidad a la vez, promover la calidad, sobre todo se convierta en una herramienta que viabilice y genere acciones de mejora continuación capacidad de transformación.

Así mismo, es importante comprender que la sostenibilidad debe promover la participación activa de los involucrados, es decir, beneficiarios directos e indirectos, generando acciones en la marcha.

La propuesta va enfocada a ejecutarse en las PYMES afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua (CAPIT) del sector de calzado.

6.4. OBJETIVOS

6.4.1. Objetivo General:

- Diseñar un instructivo que facilite el manejo del portal de la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional y así accedan a los beneficios del 0.5% SETEC otorgados por el IESS, con el objeto de garantizar procesos de mejora continua y el aseguramiento de la calidad dentro de la industria.

6.4.2. Objetivos Específicos

- Promover la utilización del instructivo dentro de las industrias del sector calzado afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua.
- Proponer un cronograma con fechas futuras que contenga actividades sobre la utilización adecuada del instructivo.

6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

Existen las condiciones para que la propuesta sea viable, ya que cuenta con el apoyo de los afiliados, que tienen grandes expectativas acerca de los resultados que se obtendrán con la aplicación de esta nueva herramienta

Factibilidad Socio- cultural

El establecimiento de un instructivo que facilite la utilización de los beneficios del 0.5% SETEC, pretende orientar a todos los involucrados en la gestión y desarrollo de la capacitación, convirtiéndose en actores con responsabilidad autónoma, pero a la vez participativa.

Factibilidad Organizacional

El diseño del instructivo que facilite la utilización de los beneficios del 0.5% SETEC, se fundamenta en el fortalecimiento de una estructura claramente establecida con funciones específicas que permitan la viabilidad de las acciones a emprender en los procesos, puesto que es importante identificar las áreas, responsables, y principalmente destacar el rol que cada uno de los integrantes y por ende obtener los resultados pertinentes que se busca mejorar o potencializar.

Factibilidad Equidad de género

Así mismo, la propuesta planteada, mantiene la práctica de una actividad sostenible, resaltando en este caso la equidad de género, puesto que en su estructura, se hace mención la participación de todos los integrantes. Este aspecto favorece para que la generación de ideas y acciones a realizar sean participativas.

Factibilidad Legal

El diseño del instructivo que facilite la utilización de los beneficios del 0.5% SETEC, se fundamente en los Artículos 7 y 9 del Decreto Ejecutivo N 680 sobre la estructura de Capacitación y Formación Profesional
Capitulo II

Así mismo, el enfoque de la formación por competencias laborales está orientado en la articulación de varios componentes relacionados con el ámbito social, económico, cultural, político y en los avances científico-técnicos.

6.6. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

CAPACITACIÓN

Basándose en la información presentada por Blake, O (1997: Internet) "Para poder tener un concepto claro sobre la capacitación, es necesario diferenciarlo del entrenamiento y el adiestramiento.

- ✓ El entrenamiento es la preparación que se sigue para desempeñar una función.
- ✓ Mientras que el adiestramiento es el proceso mediante el cual se estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad.

- ✓ En cambio, capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Se puede señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador.

La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente:

- Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Con la finalidad de que los centros de trabajo identifiquen y apliquen los aspectos mínimos necesarios que deben ser considerados para emprender un proceso de capacitación organizado, que involucre como actividad natural del mismo el dar cumplimiento a las disposiciones legales que se establecen en la materia, las fases sugeridas son las siguientes:

- ✓ **Beneficios de la capacitación para las organizaciones**

Entre los beneficios que tiene la empresa con la capacitación se pueden enumerar los siguientes:

- Crear mejor imagen de la empresa
- Mejora la relación jefe subordinado
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo

- Incrementa la productividad y la calidad en el trabajo.

✓ **Beneficios de la capacitación para los trabajadores**

Entre los beneficios que obtienen los colaboradores con la capacitación están:

- Elimina los temores de incompetencia
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto
- Desarrolla un sentido de progreso”

6.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

6.7.1. METODOLOGÍA

En el proceso de capacitación es importante tomar en cuenta el enfoque propuesto, es decir la metodología se basará en el análisis a nivel interno y nivel externo del diseño del instructivo.

En cuanto al tratamiento de los resultados se requiere que los mismos se vean reflejados en forma cuantitativa y cualitativa, este tratamiento permitirá obtener información clara y objetiva, la misma que generará un cambio consustancial en los involucrados.

La capacitación apunta no solo como respuesta a una obligatoriedad, sino a una verdadera transformación, pues se ha comprobado que la presión responde solo a lo inmediato, los verdaderos cambios se originan en el interior del ser humano, asumiendo una cultura de cambio y a la vez orientados a la mejora continua. Esta acción requiere obviamente de políticas preestablecidas, que generen y promuevan procesos, para de esta forma, garantizar y direccionar el desarrollo.

Por tanto para realizar un proceso adecuado de capacitación se propone establecer los siguientes parámetros de forma generalizada.

6.7.2. FASE DE FORMACIÓN

La capacitación, constituye el eje primordial del proceso, puesto que en este nivel, es donde se pretende lograr una formación integral en las dimensiones que se han detallado:

1. Transformación
2. Humanista
3. Capacidad de Liderazgo
5. Enfoque de sostenibilidad

Las dimensiones que se han detallado realmente constituyen los puntos principales en los que se basa la capacitación, es decir, lo descrito anteriormente, permitirá que se transformen en políticas.

1. Transformación.- Capacidad del ser humano para modificar su propio entorno o el de los demás, solo que va direccionado al mejoramiento de la calidad de los pueblos, tratando de reducir al máximo el impacto ya sea ambiental o cultural, es decir, la transformación se puede dar bajo principios de respeto hacia su entorno.

2.Humanista.- Comprender que cada ser es parte de un todo y ese todo nos pertenece, por tanto tener la capacidad para valorar la vida, los derechos y principios que garantizan un ambiente amigable para el desarrollo óptimo de la vida en general.

3. Liderazgo.- Tener capacidad conducir grupos humanos hacia el logro y cumplimiento de objetivos que beneficien a una determinada comunidad.

4. Sostenibilidad.- Mantener un equilibrio y armonía entre los diferentes elementos del entorno, tanto social, económico, ambiental, entre los más principales.

6.7.3. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

Instructivo para la utilización de los beneficios del 0,5% SETEC otorgados por el IESS

Cuantificación del impacto del
beneficio de capacitación para las
empresas

Universidad Técnica de Ambato

Andrea Albán Navarro

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN SETEC

1. Misión
2. Visión
3. Objetivos

2. GENERALIDADES

1. Propósito del Instructivo
2. Objetivo General
3. Objetivos Específicos

3. NORMAS GENERALES

4. BENEFICIARIOS DEL PROCESO

5. FORMATOS Y PROCESOS

6. GLOSARIO

Presentación

La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional SETEC, es el organismo ejecutor de las políticas de capacitación y formación profesional. Es una entidad adscrita al Ministerio de Industrias y Productividad con autonomía administrativa y financiera.

Misión

Impulsar y facilitar la capacitación y formación profesional laboral de calidad, articulando con otros actores del Sistema, para formar el talento humano del país a través del diseño y ejecución de acciones de capacitación y formación basadas en Competencias Laborales, asegurando la pertinencia de la oferta para propender al mejoramiento de los niveles de producción, productividad, calidad y empleabilidad, y, fomentar la inclusión económica y social de los grupos de atención prioritaria fortaleciendo sus capacidades y conocimientos, como sustento del desarrollo social y económico.

Visión

Ser el organismo técnico y autónomo, referente latinoamericano, que lidera el desarrollo permanente de la cultura de capacitación en el país, fomentando el talento humano y el crecimiento de la productividad por Competencias Laborales en el Ecuador.

Objetivo

Tiene como objetivo articular la gestión de la formación y capacitación profesional enfocada en el reconocimiento de competencias laborales, adaptándolas a la nueva estructura democrática del Estado, lo cual permitirá un sistema de capacitación coherentemente articulado, solidario, inclusivo y pertinente, en continua colaboración inter-institucional en armonía con los preceptos legales vigentes.

Objetivos Específicos

- ✓ Reducir la brecha de acceso a capacitación y formación profesional, para apoyar la empleabilidad de las y los trabajadores y la productividad y competitividad empresarial contribuyendo al cambio de la matriz productiva y energética.
- ✓ Incrementar la calidad y pertinencia de los procesos de formación a lo largo de toda la vida para contribuir a la diversificación productiva, desagregación tecnológica, diversificación de exportaciones y procesos de sustitución selectiva de importaciones
- ✓ Incrementar el desarrollo del talento humano
- ✓ Incrementar la eficiencia operacional.
- ✓ Incrementar el uso efectivo del presupuesto.

Generalidades

Propósito del Instructivo

El propósito de este instructivo es dar a conocer de manera específica el beneficio al que tienen derecho los empleados privados al momento de su aportación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, en el 0,5% SETEC y a la vez facilitar a las empresas en el proceso y ejecución de los programas de capacitación y formación profesional para sus colaboradores, de tal manera que puedan afianzar conocimientos y ser más competitivos en el desempeño de sus labores diarias, generando un entorno más competitivo.

Objetivo General

Facilitar el proceso de ejecución y financiamiento de capacitación a los empresarios privados que aportan al IESS

Objetivos Específicos

- ✓ Difundir de manera específica el sistema de financiamiento para capacitación otorgado por el Estado para las empresas privadas.
- ✓ Adiestrar sobre el proceso de capacitación financiado por el Estado.
- ✓ Aprovechar los recursos otorgados a las empresas privadas.
- ✓ Determinar de manera adecuada las necesidades reales de capacitación.

Normas Generales

El Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional fue creado mediante Decreto Ejecutivo N° 1821 publicado en el Registro Oficial N° 408 del 10 de septiembre del 2001, con la finalidad de regular, coordinar, impulsar y facilitar las actividades de capacitación y formación profesional en atención a la demanda del sector productivo del país y en concordancia con los objetivos nacionales.

Mediante Decreto Ejecutivo N° 221 publicado en el Registro Oficial N° 59 del 9 de abril del 2007, se reforman los artículos 2,3,4,7,12,19,20 del Decreto Ejecutivo N° 1821.

Mediante Decreto Ejecutivo N° 280 publicado en el Registro Oficial N° 73 del 27 de abril del 2007, se agrega una disposición transitoria al Decreto N° 1821.

Mediante Decreto Ejecutivo N° 1509 publicado en el Registro Oficial N° 503 del 09 de enero del 2009 se crea el Sistema Nacional de Formación Profesional, con la finalidad de orientar y concretar la formación profesional del recurso humano, buscando mejoras en la relación entre la oferta y demanda del mercado laboral, mediante el presupuesto destinado para financiar la Capacitación y Formación Profesional de

acuerdo a las modalidades de: Demanda en Línea, Concursables Sectoriales y Grupos de Atención Prioritaria. Su operatividad estará conformada por el Consejo Nacional de Formación y Capacitación Profesional, entidades asesoras de apoyo y la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional.

La disposición Transitoria Décimo Octava del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones: “En el plazo de 60 días contados a partir de la promulgación de este Código, el Presidente de la República, mediante Decreto Ejecutivo, designará al “Ente Rector de la Capacitación y Formación Profesional”, así como su conformación y estructura. Hasta que se dicte el Decreto Ejecutivo designando al ente Rector de la Capacitación y Formación Profesional, la rectoría la seguirá ejerciendo el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional.

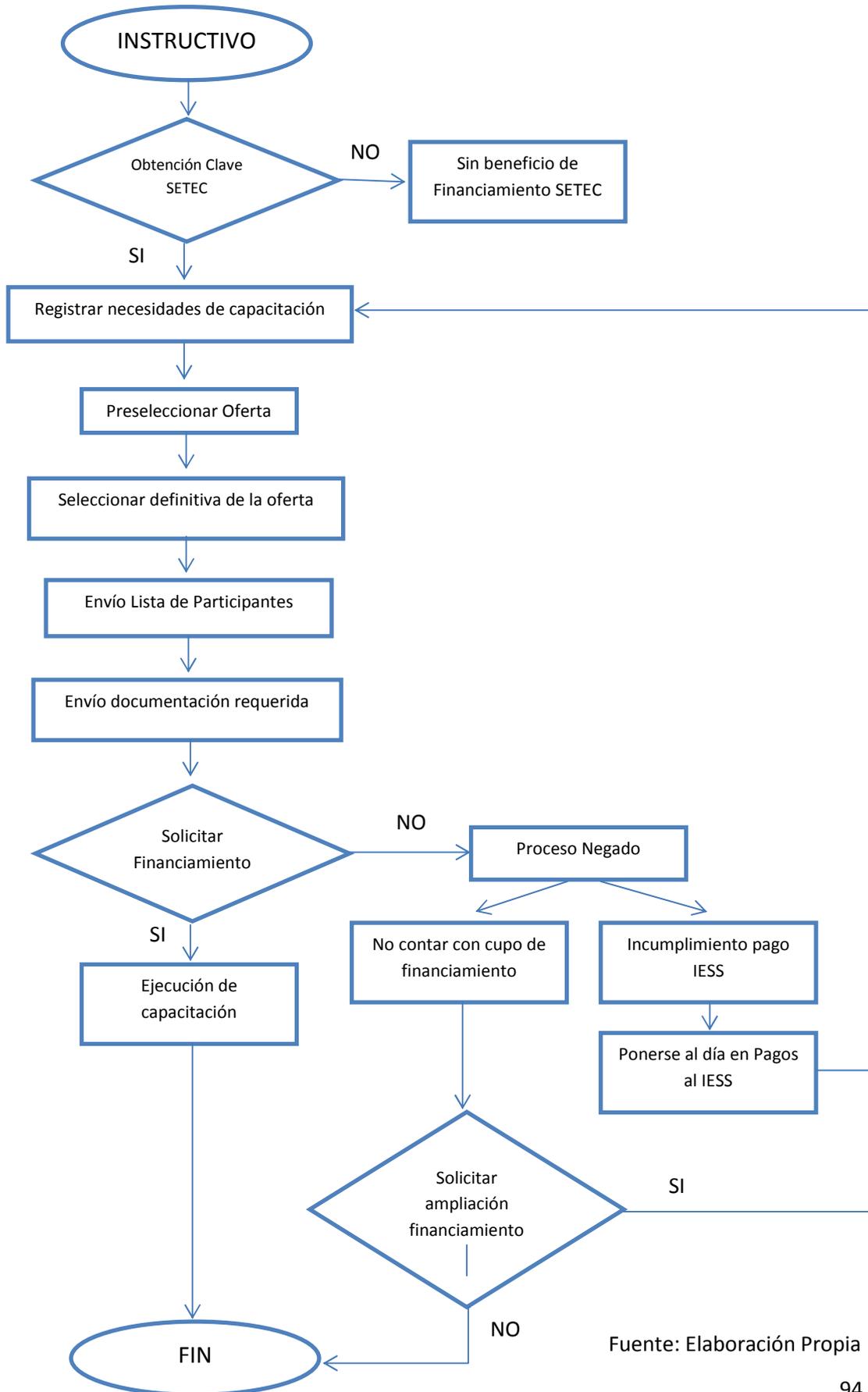
Mediante Decreto Ejecutivo N° 680 publicado en el Registro Oficial 406 del 17 de marzo de 2011, se expidió la nueva estructura de la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, SETEC, que sustituyó al Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (CNCF). Este Decreto tiene como objetivo articular la gestión de la formación y capacitación profesional, adaptándola a la nueva estructura democrática del Estado, lo cual permitirá un sistema coherentemente articulado, solidario, inclusivo y de permanente y continua colaboración interinstitucional, en armonía con los preceptos legales vigentes.

El presente cuerpo normativo que consta en el Decreto Ejecutivo regula todo lo relativo a la institucionalidad de la capacitación y formación profesional, la que está orientada a los trabajadores con y sin relación de dependencia: trabajadores independientes, microempresarios, actores de la economía popular y solidaria y grupos de atención prioritaria.

Beneficiarios del Proceso

Nº	RAZON SOCIAL
1	Calzado Gamos
2	Imporcalza
3	DacrisShoes
4	Calzado Vaness
5	Calzado Luigi Valdini
6	Calzado Zepol
7	Calzado Deportivo GOB Shoes
8	Calzado de Charly
9	Calzado Trajano Basantes
10	Creaciones Anabel
11	Calzado Gaymo
12	Creaciones Martha´s
13	Calzado Misshell – Bosseli
14	Marjorie Botas
15	Buffalo Calzado
16	Calzado Joshep´s
17	Calzado Gusmar
18	Mil Boots
19	Lady Rose
20	D´Alexis
21	Buestan

Flujo de Procesos



Fuente: Elaboración Propia

Formatos y Procesos

1. La empresa privada quien se va a beneficiar del financiamiento para capacitación debe solicitar la clave para realizar el proceso mediante los siguientes documentos:

- ✓ CONVENIO DE RESPONSABILIDAD Y USO DE MEDIOS ELECTRONICOS PARA USO DEL SERVICIOS DEL PORTAL WEB DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Se debe dar clic en el siguiente link:

<http://www.secretariacapacitacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/Convenio-de-medios-electro%CC%81nicos-sept-2013-ok.pdf>

El convenio se imprimirá por duplicado y se llenara y firmara por el representante legal de la compañía.

- ✓ DOCUMENTOS HABILITANTES PARA LA SUSCRIPCIÓN DE CONVENIO DE RESPONSABILIDAD EN EL USO DE CLAVE ELECTRÓNICA

Se debe dar clic en el siguiente link:

<http://www.pymesecuador.org/img/documentoshabilitantesparalasucripciondeconvenios.pdf>

Los documentos habilitantes se deben adjuntar al convenio de responsabilidad según el caso de la compañía o persona natural. Todos los documentos deben ser entregados por duplicado y con firma y sello del representante legal.

NOTA:

- ✓ Todas las certificaciones de las copia de documentos habilitantes que se presenten, deberán hallarse otorgadas por los organismos e instituciones donde se expidieron sus originales, o deberán remitirse debidamente certificadas ante Notario.
- ✓ Los Convenios de Responsabilidad para el Uso de las Claves Electrónicas deberán ser llenados, firmados y enviados por duplicado.
- ✓ Las empresas cuyo objeto social incluía labores de tercerización o intermediación laboral, deberán cumplir con lo previsto en el Mandato Constituyente No.8 emitido el 6 de mayo del 2008, debiendo adjuntar copia de la reforma de sus estatutos sociales y la certificación conferida por el Ministerio del Trabajo y Empleo, respecto a estar autorizados para la realización de actividades complementarias.

Estos documentos se entregaran en las oficinas de la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional, ubicada en la Av. Amazonas N 38 42 y Villalengua en la ciudad de Quito.

El trámite de obtención de clave tarda entre 8 y 15 días, luego de esto el representante legal o un representante de la compañía con un poder firmado deben acercarse a retirar dicha clave en las oficinas de la SETEC.

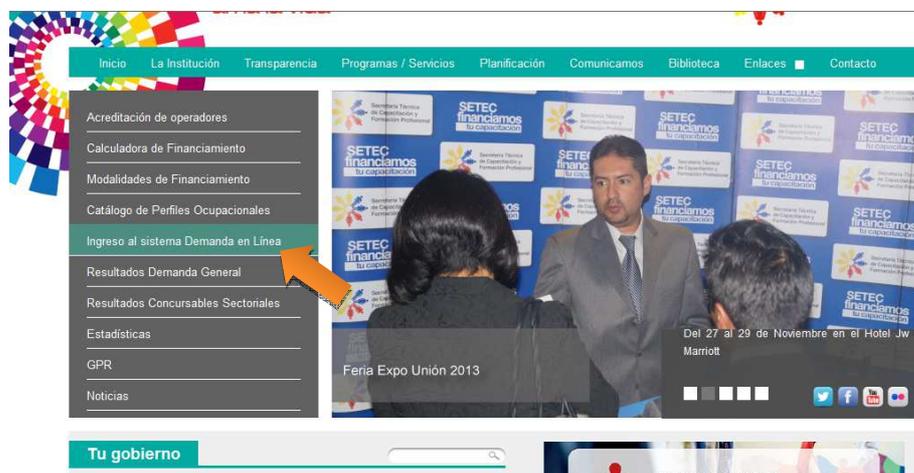
2. Ingresar a la página de la Secretaría Técnica de capacitación y Formación Profesional



- ✓ Ingresando al siguiente link:

<http://www.secretariacapacitacion.gob.ec/>

3. Ingresar al Sistema.



- ✓ En la parte izquierda de la página seleccionar “Ingreso al Sistema Demanda en Línea”

4. Ingreso para Empleadores Privados



- ✓ Seleccionar en la parte izquierda “Empleadores Privados”

5. Datos Iniciales

The screenshot shows the 'INGRESO SOLICITANTES' form. At the top, there are logos for the 'GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR' and the 'Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional'. Below the logos, there is a header image showing people working at a computer. The main content area contains the following text: 'INGRESO SOLICITANTES' and 'Recuerde que su nombre de usuario está dado por el RUC de su empresa y que la clave es sensible al uso de mayúsculas y minúsculas.' Below this text are two input fields: '1. Digite su Número de RUC' and '2. Digite su Clave'. Below the input fields is a button labeled 'INGRESAR'. An orange arrow points to the 'INGRESAR' button.

- ✓ Ingresar los datos otorgados por la SETEC para la empresa. RUC y Clave

6. Ingreso a Cursos

 <p>GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR</p>	 <p>Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional</p> 
<ul style="list-style-type: none"> Financiamiento por Cursos Financiamiento por Programas Financiamiento por Competencias Consultar Límite Financiamiento Modificar Datos Empleador Consulta General de Financiamiento Salir del sistema 	<p style="text-align: center;">BIENVENIDO</p> <p style="text-align: center;">Su actividad económica registrada es : ENSEÑANZA.</p>
	<p style="text-align: center;">FINANCIAMIENTO POR CAPACITACION CONTINUA</p> <p style="text-align: center;">INSTRUCCIONES PARA OBTENER FINANCIAMIENTO POR PROGRAMAS</p> <p>Seleccionar en el menu Financiamiento por Programas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Ingresar datos generales del Programa a través del formulario en línea. Opción "Registrar Datos Generales Programa". 2.- Registrar información de los cursos que forman parte del Programa. Opción "Registrar Cursos Capacitacion Continua". (Instructivo para generar archivo). Para el registro de estos datos se debe observar un tiempo mínimo de 30 días término que se cuentan desde la fecha en que el usuario ingresa al sistema para registrar los cursos y el primer día del primer mes del período de ejecución seleccionado. 3.- Registrar información de los participantes de los cursos del Programa. Opción "Registrar Participantes C. Continua". (Instructivo para generar archivo) 4.- Aprobación del Programa por parte de la SETEC. Para esto el solicitante tan pronto haya cumplido con los 3 pasos anteriores, deberá enviar a la SETEC una carta solicitando la aprobación del programa registrado adjuntando la planilla de aportes al ESS que se encuentre vigente y pagada al momento de registrar los datos del programa; se sugiere además adjuntar la hoja de impresión de datos generales del programa que aparece en pantalla cuando el usuario llena el formulario en línea en el numeral 1 de este instructivo. El usuario recibirá un correo electrónico de notificación informando la Aprobación o No Aprobación del Programa. El plazo establecido para la recepción de este documento es de 5 días desde la fecha en que el usuario registro los datos generales del programa, pasado este plazo no se receptara la documentación solicitada. 5.- Revisar Ofertas enviadas por el o los Operadores de Capacitación interesados en participar. Opción "Revisar Ofertas Capacitacion Continua". En esta opción el usuario debe descargar la información presentada en pantalla. En el archivo deberá comparar las ofertas, llenar lo solicitado y finalmente registrar la palabra ASIGNADA en el campo indicado a la oferta elegida y finalmente borrar las ofertas que no cumple las condiciones solicitadas. (Instructivo para generar archivo)

- ✓ Seleccionar "Financiamiento por Cursos" en caso de desear Cursos sueltos o "Financiamiento por programas" en caso de tener el programa de capacitación, es decir varias capacitaciones, las mismas que pueden ser Trimestrales, Semestrales o Anuales.

 <p>GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR</p>	 <p>Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional</p> 
<ul style="list-style-type: none"> Financiamiento por Cursos Registrar requerimientos de capacitacion Preseleccionar Ofertas Asignar Ofertas Consultar necesidades Capacitacion registradas Solicitar Financiamiento Evaluar Cursos Cancelar Cursos Consultar numero financiamiento Financiamiento por Programas Financiamiento por Competencias Consultar Límite Financiamiento Modificar Datos Empleador Consulta General de Financiamiento Salir del sistema 	<p style="text-align: center;">BIENVENIDO</p> <p style="text-align: center;">Su actividad económica registrada es : ENSEÑANZA.</p>
	<p style="text-align: center;">FINANCIAMIENTO POR CAPACITACION CONTINUA</p> <p style="text-align: center;">INSTRUCCIONES PARA OBTENER FINANCIAMIENTO POR PROGRAMAS</p> <p>Seleccionar en el menu Financiamiento por Programas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Ingresar datos generales del Programa a través del formulario en línea. Opción "Registrar Datos Generales Programa". 2.- Registrar Información de los cursos que forman parte del Programa. Opción "Registrar Cursos Capacitacion Continua". (Instructivo para generar archivo). Para el registro de estos datos se debe observar un tiempo mínimo de 30 días término que se cuentan desde la fecha en que el usuario ingresa al sistema para registrar los cursos y el primer día del primer mes del período de ejecución seleccionado. 3.- Registrar información de los participantes de los cursos del Programa. Opción "Registrar Participantes C. Continua". (Instructivo para generar archivo) 4.- Aprobación del Programa por parte de la SETEC. Para esto el solicitante tan pronto haya cumplido con los 3 pasos anteriores, deberá enviar a la SETEC una carta solicitando la aprobación del programa registrado adjuntando la planilla de aportes al ESS que se encuentre vigente y pagada al momento de registrar los datos del programa; se sugiere además adjuntar la hoja de impresión de datos generales del programa que aparece en pantalla cuando el usuario llena el formulario en línea en el numeral 1 de este instructivo. El usuario recibirá un correo electrónico de notificación informando la Aprobación o No Aprobación del Programa. El plazo establecido para la recepción de este documento es de 5 días desde la fecha en que el usuario registro los datos generales del programa, pasado este plazo no se receptara la documentación solicitada. 5.- Revisar Ofertas enviadas por el o los Operadores de Capacitación interesados en participar. Opción "Revisar Ofertas Capacitacion Continua". En esta opción el usuario debe descargar la información presentada en pantalla. En el archivo deberá comparar las ofertas, llenar lo solicitado y finalmente registrar la palabra ASIGNADA en el campo indicado a la oferta elegida y finalmente borrar las ofertas que no cumple las condiciones solicitadas. (Instructivo para generar archivo)

- ✓ Seleccionamos "Registrar necesidades de Capacitación"

7. Formulario para registro de Necesidades de Capacitación

GOBIERNO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional

FORMULARIO PARA REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Recuerde que toda la información ingresada a través de este formulario es referencial y sirve para que el Operador de Capacitación elabore su oferta

ÁREA DE ESTUDIO RELACIONADA CON EL CURSO REQUERIDO: Administración y Legislación

ESPECIALIDAD RELACIONADA CON EL ÁREA DE ESTUDIO: ALIMENTACIÓN DE MONOGÁSTRICOS

DESCRIPCIÓN DEL CURSO Ó CONTENIDO: []

NÚMERO DE PARTICIPANTES: []

DURACIÓN APROXIMADA (horas): []

CIUDAD EN LA QUE SE REQUIERE EL CURSO: []

GRADO ACADÉMICO DE LOS PARTICIPANTES (referencial): PRIMARIA

NIVEL OCUPACIONAL DE LOS PARTICIPANTES (referencial): OPERATIVO

FECHAS TENTATIVAS- INICIO: 01 / Enero / 2013

FECHAS TENTATIVAS- FINALIZACIÓN: 01 / Enero / 2013

PERSONA DE CONTACTO: []

NÚMERO DE TELÉFONO (Ej. 03-2430789): []

DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO: []

LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR INCLUYE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS? (S/N): []

EL EMPLEADOR TIENE EL SELLO: HACE BIEN Ó HACE MEJOR? (S/N): []

LA EMPRESA TIENE CERTIFICACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD U OTROS SISTEMAS DE GESTIÓN OTORGADOS POR ORGANISMOS DESIGNADOS POR EL MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y PRODUCTIVIDAD, POR ORGANISMOS ACREDITADOS POR EL ORGANISMO DE AGREDITACIÓN ECUATORIANO(OAE) O POR ORGANISMOS CUYA ACREDITACIÓN SEA RECONOCIDA POR EL OAE? (S/N): []

CONTINUAR

- ✓ Damos clic para desplegar el Área de estudio relacionada con el curso requerido

GOBIERNO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional

FORMULARIO PARA REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Recuerde que toda la información ingresada a través de este formulario es referencial y sirve para que el Operador de Capacitación elabore su oferta

ÁREA DE ESTUDIO RELACIONADA CON EL CURSO REQUERIDO: Administración y Legislación

ESPECIALIDAD RELACIONADA CON EL ÁREA DE ESTUDIO: []

DESCRIPCIÓN DEL CURSO Ó CONTENIDO: []

NÚMERO DE PARTICIPANTES: []

DURACIÓN APROXIMADA (horas): []

CIUDAD EN LA QUE SE REQUIERE EL CURSO: []

GRADO ACADÉMICO DE LOS PARTICIPANTES (referencial): []

NIVEL OCUPACIONAL DE LOS PARTICIPANTES (referencial): []

FECHAS TENTATIVAS- INICIO: []

FECHAS TENTATIVAS- FINALIZACIÓN: []

PERSONA DE CONTACTO: []

NÚMERO DE TELÉFONO (Ej. 03-2430789): []

DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO: []

LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR INCLUYE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS? (S/N): []

EL EMPLEADOR TIENE EL SELLO: HACE BIEN Ó HACE MEJOR? (S/N): []

LA EMPRESA TIENE CERTIFICACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD U OTROS SISTEMAS DE GESTIÓN OTORGADOS POR ORGANISMOS DESIGNADOS POR EL MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y PRODUCTIVIDAD, POR ORGANISMOS ACREDITADOS POR EL ORGANISMO DE AGREDITACIÓN ECUATORIANO(OAE) O POR ORGANISMOS CUYA ACREDITACIÓN SEA RECONOCIDA POR EL OAE? (S/N): []

CONTINUAR

- ✓ Seleccionar uno de los temas de acuerdo a la necesidad de la empresa

GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional

FORMULARIO PARA REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Recuerde que toda la información ingresada a través de este formulario es referencial y sirve para que el Operador de Capacitación elabore su oferta

ÁREA DE ESTUDIO RELACIONADA CON EL CURSO REQUERIDO: Administración y Legislación

ESPECIALIDAD RELACIONADA CON EL ÁREA DE ESTUDIO: ALIMENTACIÓN DE MONOGÁSTRICOS

DESCRIPCIÓN DEL CURSO Ó CONTENIDO: ALIMENTACIÓN DE MONOGÁSTRICOS

NÚMERO DE PARTICIPANTES: ALIMENTACIÓN DE RUMIANTES

DURACIÓN APROXIMADA (horas): ESQUILA

CIUDAD EN LA QUE SE REQUIERE EL CURSO: GANADERÍA MAYOR

GRADO ACADÉMICO DE LOS PARTICIPANTES (referencial): GANADERÍA MENOR

NIVEL OCUPACIONAL DE LOS PARTICIPANTES (referencial): HELICULTURA

FECHAS TENTATIVAS: INICIO: 01 / Enero / 2013

FECHAS TENTATIVAS: FINALIZACIÓN: 01 / Enero / 2013

PERSONA DE CONTACTO: INSEMINACIÓN ARTIFICIAL Y TÉCNICAS DE MANEJO GENÉTICO

NÚMERO DE TELÉFONO (Ej. 03-2430789): PRODUCCIÓN DE PASTOS

DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO: SANIDAD PECUARIA

LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR INCLUYE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS? (S/N): OPERATIVO

EL EMPLEADOR TIENE EL SELLO: HACE BIEN Ó HACE MEJOR? (S/N):

LA EMPRESA TIENE CERTIFICACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD U OTROS SISTEMAS DE GESTIÓN OTORGADOS POR ORGANISMOS DESIGNADOS POR EL MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y PRODUCTIVIDAD, POR ORGANISMOS ACREDITADOS POR EL ORGANISMO DE AGREDITACIÓN ECUATORIANO(OAE) O POR ORGANISMOS CUYA ACREDITACIÓN SEA RECONOCIDA POR EL OAE? (S/N):

CONTINUAR

- ✓ Seleccionar la especialidad referente al área de estudio escogida

GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional

FORMULARIO PARA REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Recuerde que toda la información ingresada a través de este formulario es referencial y sirve para que el Operador de Capacitación elabore su oferta

ÁREA DE ESTUDIO RELACIONADA CON EL CURSO REQUERIDO: Administración y Legislación

ESPECIALIDAD RELACIONADA CON EL ÁREA DE ESTUDIO: ALIMENTACIÓN DE MONOGÁSTRICOS

DESCRIPCIÓN DEL CURSO Ó CONTENIDO:

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

DURACIÓN APROXIMADA (horas):

CIUDAD EN LA QUE SE REQUIERE EL CURSO:

GRADO ACADÉMICO DE LOS PARTICIPANTES (referencial): PRIMARIA

NIVEL OCUPACIONAL DE LOS PARTICIPANTES (referencial): PRIMARIA

FECHAS TENTATIVAS: INICIO: 01 / Enero / 2013

FECHAS TENTATIVAS: FINALIZACIÓN: 01 / Enero / 2013

PERSONA DE CONTACTO:

NÚMERO DE TELÉFONO (Ej. 03-2430789):

DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:

LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR INCLUYE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS? (S/N):

EL EMPLEADOR TIENE EL SELLO: HACE BIEN Ó HACE MEJOR? (S/N):

LA EMPRESA TIENE CERTIFICACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD U OTROS SISTEMAS DE GESTIÓN OTORGADOS POR ORGANISMOS DESIGNADOS POR EL MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y PRODUCTIVIDAD, POR ORGANISMOS ACREDITADOS POR EL ORGANISMO DE AGREDITACIÓN ECUATORIANO(OAE) O POR ORGANISMOS CUYA ACREDITACIÓN SEA RECONOCIDA POR EL OAE? (S/N):

- ✓ Llenar los datos requeridos
- ✓ Seleccionar el nivel académico que tienen los participantes del curso

FORMULARIO PARA REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Recuerde que toda la información ingresada a través de este formulario es referencial y sirve para que el Operador de Capacitación elabore su oferta

ÁREA DE ESTUDIO RELACIONADA CON EL CURSO REQUERIDO: Administración y Legislación

ESPECIALIDAD RELACIONADA CON EL ÁREA DE ESTUDIO: ALIMENTACIÓN DE MONOGÁSTRICOS

DESCRIPCIÓN DEL CURSO Ó CONTENIDO: [Campo vacío]

NÚMERO DE PARTICIPANTES: [Campo vacío]

DURACIÓN APROXIMADA (horas): [Campo vacío]

CIUDAD EN LA QUE SE REQUIERE EL CURSO: [Campo vacío]

GRADO ACADÉMICO DE LOS PARTICIPANTES (referencial): PRIMARIA

NIVEL OCUPACIONAL DE LOS PARTICIPANTES (referencial): **OPERATIVO**

FECHAS TENTATIVAS: INICIO: 01 / Enero / 2013

FECHAS TENTATIVAS: FINALIZACIÓN: [Campo vacío]

PERSONA DE CONTACTO: [Campo vacío]

NÚMERO DE TELÉFONO (Ej. 03-2430789): [Campo vacío]

DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO: [Campo vacío]

LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR INCLUYE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS? (S/N): [Campo vacío]

EL EMPLEADOR TIENE EL SELLO: HACE BIEN Ó HACE MEJOR? (S/N): [Campo vacío]

LA EMPRESA TIENE CERTIFICACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD U OTROS SISTEMAS DE GESTIÓN OTORGADOS POR ORGANISMOS DESIGNADOS POR EL MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y PRODUCTIVIDAD, POR ORGANISMOS ACREDITADOS POR EL ORGANISMO DE ACREDITACIÓN ECUATORIANO(OAE) O POR ORGANISMOS CUYA ACREDITACIÓN SEA RECONOCIDA POR EL OAE? (S/N): [Campo vacío]

CONTINUAR

- ✓ Seleccionar el cargo que tienen los participantes dentro de la compañía.

FORMULARIO PARA REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Recuerde que toda la información ingresada a través de este formulario es referencial y sirve para que el Operador de Capacitación elabore su oferta

ÁREA DE ESTUDIO RELACIONADA CON EL CURSO REQUERIDO: Procesos Industriales

ESPECIALIDAD RELACIONADA CON EL ÁREA DE ESTUDIO: SEGURIDAD PREVENCIÓN DE RIESGOS E HIGIENE INDUSTRIAL

DESCRIPCIÓN DEL CURSO Ó CONTENIDO: Legislación general en seguridad Industrial

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 25

DURACIÓN APROXIMADA (horas): 16

CIUDAD EN LA QUE SE REQUIERE EL CURSO: Ambato

GRADO ACADÉMICO DE LOS PARTICIPANTES (referencial): VARIOS

NIVEL OCUPACIONAL DE LOS PARTICIPANTES (referencial): VARIOS

FECHAS TENTATIVAS: INICIO: 02 / Diciembre / 2013

FECHAS TENTATIVAS: FINALIZACIÓN: 03 / Diciembre / 2013

PERSONA DE CONTACTO: Daniele Albán

NÚMERO DE TELÉFONO (Ej. 03-2430789): 2826819

DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO: andyalban_u@hotmail.com

LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR INCLUYE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS? (S/N): N

EL EMPLEADOR TIENE EL SELLO: HACE BIEN Ó HACE MEJOR? (S/N): N

LA EMPRESA TIENE CERTIFICACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD U OTROS SISTEMAS DE GESTIÓN OTORGADOS POR ORGANISMOS DESIGNADOS POR EL MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y PRODUCTIVIDAD, POR ORGANISMOS ACREDITADOS POR EL ORGANISMO DE ACREDITACIÓN ECUATORIANO(OAE) O POR ORGANISMOS CUYA ACREDITACIÓN SEA RECONOCIDA POR EL OAE? (S/N): N

CONTINUAR

- ✓ Llenamos los datos correspondientes.
- ✓ Damos clic en continuar para registrar el requerimiento en el sistema.

8. Requerimiento registrado



Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional

IMPRIMIR CONTINUAR

REQUERIMIENTO REGISTRADO

FECHA Y HORA DE LA IMPRESIÓN: 25/Nov/2013 09:29:57

REQUERIMIENTO No. : 88209

ÁREA DE ESTUDIO RELACIONADA CON EL CURSO REQUERIDO: Proceso Industriales
 ESPECIALIDAD RELACIONADA CON EL ÁREA DE ESTUDIO: SEGURIDAD PREVENCIÓN DE RIESGOS E HIGIENE INDUSTRIAL
 NOMBRE DEL CURSO OFERTADO: Legislación general en seguridad Industrial
 DURACIÓN APROXIMADA DEL CURSO: 16
 NÚMERO DE PARTICIPANTES: 25
 CIUDAD EN LA QUE SE REQUIERE EL CURSO: Ambato
 GRADO ACADÉMICO DE LOS PARTICIPANTES : VARIOS
 NIVEL OCUPACIONAL DE LOS PARTICIPANTES : VARIOS
 FECHA TENTATIVA DE INICIO : 02/12/2013
 FECHA TENTATIVA DE FINALIZACIÓN : 03/12/2013
 NOMBRE PERSONA DE CONTACTO : Camilo Aldean
 NÚMERO DE TELÉFONO : 03246119
 DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO : andyablan@hotmail.com
 LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR INCLUYE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS? : NO
 EL EMPLEADOR TIENE EL SELLO : HACE BIEN O HACE MEJOR? : N
 LA EMPRESA TIENE CERTIFICACION DE SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD U OTROS SISTEMAS DE GESTION OTORGADOS POR ORGANISMOS DESIGNADOS POR EL MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y PRODUCTIVIDAD, POR ORGANISMOS ACREDITADOS POR EL ORGANISMO DE AGREDITACION ECUATORIANO(OAE) O POR ORGANISMOS CUYA ACREDITACION SEA RECONOCIDA POR EL OAE? (S/N)? : N

✓ Imprimimos el requerimiento registrado.

9. Nuevamente ingresamos al sistema y damos clic en Preselección de ofertas. Aquí se encontraran ofertas varias de Operadores de Capacitación a nivel Nacional. Según el requerimiento se preselecciona los que cumplan con la necesidad.



GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional

REQUERIMIENTOS DE CAPACITACION REGISTRADOS

Para mirar las ofertas recibidas haga clic sobre la casilla "REVISAR" y luego presione "CONTINUAR"

No Req.	ÁREA DE ESTUDIO	ESPECIALIDAD	CURSO	# PARTICIP.	GRADO ACADÉMICO	NIVEL OCUPACIONAL	DURACION	CIUDAD	FECHA INICIA	FECHA FINALIZA	REVISAR
88209	Proceso industriales	SEGURIDAD PREVENCIÓN DE RIESGOS E HIGIENE INDUSTRIAL	Legislación general en seguridad industrial	25	VARIOS	VARIOS	16	Ambato	02/Dec/2013	03/Dec/2013	

CONTINUAR

Consultar necesidades de capacitacion

Una vez preseleccionada la oferta de capacitación, un representante del operador preseleccionado enviara al mail registrado información completa de la capacitación solicitada.

10. Luego de transcurrido 48 horas desde la preselección, se procede a asignar de manera definitiva la propuesta que más se ajuste a las necesidades de la empresa

REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN REGISTRADOS

Para mirar las ofertas recibidas haga clic sobre la celda "REVISAR" luego presione "CONTINUAR"

No. Req.	AREA DE ESTUDIO	ESPECIALIDAD	CURSO	# PARTICIP.	GRADO ACADÉMICO	NIVEL OCUPACIONAL	DURACION	CIUDAD	FECHA INICIA	FECHA FINALIZA	REVISAR
88209	Procesos Industriales	SEGURIDAD PREVENCIÓN DE RIESGOS E HIGIENE INDUSTRIAL	Legislación general en seguridad industrial	25	VARIOS	VARIOS	16	Ambato	02/Dic/2013	03/Dic/2013	<input type="checkbox"/>

11. Si se necesita consultar todos los procesos que estamos llevando a cabo se da clic en Consultar necesidades de capacitación registradas.

CONSULTA NECESIDADES DE CAPACITACIÓN REGISTRADAS

FECHA Y HORA DE LA CONSULTA: 25/Nov/2013 10:23:29

No. REQ.	FECHA INGRESO	DESCRIPCIÓN O CONTENIDO CURSO SOLICITADO	No. OFERTAS RECIBIDAS	No. OFERTAS PRESELECCIONADAS	OFERTA ASIGNADA
66213	03/Apr/2013	Conocimientos básicos de legislación en seguridad y primeros auxilios	1	0	0
66531	15/Apr/2013	FORMACIÓN BÁSICA EN SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	1	0	1
75372	22/Jul/2013	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EL CICLO DEL PROGRAMA STOP-PROCEDIMIENTOS, ORDEN Y LIMPIEZA, HERRAMIENTAS, EQUIPOS-EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL.	1	0	0
75375	22/Jul/2013	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EL CICLO DEL PROGRAMA STOP-PROCEDIMIENTOS, ORDEN Y LIMPIEZA, HERRAMIENTAS, EQUIPOS-EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL.	1	0	0
75380	22/Jul/2013	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EL CICLO DEL PROGRAMA STOP-PROCEDIMIENTOS, ORDEN Y LIMPIEZA, HERRAMIENTAS, EQUIPOS-EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL.	3	0	0
75381	22/Jul/2013	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EL CICLO DEL PROGRAMA STOP-PROCEDIMIENTOS, ORDEN Y LIMPIEZA, HERRAMIENTAS, EQUIPOS-EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL.	2	0	0
88209	25/Nov/2013	Legislación general en seguridad industrial	0	0	0
TOTAL REQUERIMIENTOS REGISTRADOS			7		

12. Lista de Participantes

LISTA DE PARTICIPANTES CENTRO *.....*

CURSO DE: **Legislación en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional** GRUPO N°:

No.	CEDULA	NOMBRES	APELLIDOS	CARGO	SEXO (H/M)	DISC APAC IDAD (S/N)	EDAD	PRIMER EMPLEO (S/N)	MUJER CABEZA DE HOGAR (S/N)
1	180000000	ELIAS HIDUBERTO	APOPUJOS	CONSERJE	HOMBRE	NO	35	NO	NO
2	180000000	CARLOS VINICIA	APOPUJOS	CHOFER	HOMBRE	NO	32	NO	SI
3	180000000	LIZETH KARINA	ARROYO FABARA	DOCENTE	MUJER	NO	23	SI	NO
4	180000000	PATRICIA DE LAS MERCEDES	ARIAS COBA	DOCENTE	MUJER	NO	41	NO	SI
5	180000000	MONICA AMPARO	CHANCUSIG ALMACHI	DOCENTE	MUJER	NO	37	NO	NO
6	180000000	ANA BELEN	CINEROS GORDON	DOCENTE	MUJER	NO	29	NO	NO
7	180000000	PATRICIA JACKELINE	COBO ROBALINO	DOCENTE	MUJER	NO	36	NO	NO
8	180000000	BETTY MARISOL	CORDOVA MUÑOZ	DOCENTE	MUJER	NO	43	NO	NO
9	180000000	VERONICA JACQUELINE	DAVILA RODRIGUEZ	DOCENTE	MUJER	NO	28	NO	NO
10	180000000	GLORIA SABEL	DIOVALE FLOREZ	DIRECTORA	MUJER	NO	57	NO	NO
11	180000000	SUZAMANDA CECILIA	FIALLOS YANZAPANTA	DOCENTE	MUJER	NO	30	NO	NO
12	180000000	OLGUER VERNARDO	FLORES TENECOTA	CHOFER	HOMBRE	NO	47	NO	SI
13	180000000	ENMA DEL PILAR	FLORES CORREA	DOCENTE	MUJER	NO	44	NO	NO
14	180000000	ALISSON PAMELA	GAIBOR AGUIRRE	DOCENTE	MUJER	NO	40	NO	NO
15	180000000	MARIA FERNANDA	GUEVARRA CIFUENTES	AUX. DOCENTE	MUJER	NO	29	SI	SI
16	180000000	GINA GABRIELA	SUAMAN CHAVEZ	DOCENTE	MUJER	NO	30	NO	NO
17	180000000	EDISSON XAVIER	YANZA MOYOLEMA	DOCENTE	HOMBRE	NO	23	NO	NO
18	180000000	GRACE MATILDE	CADENA ESCOBAR	DOCENTE	MUJER	NO	28	SI	NO
19	180000000	MARCO VINICIO	JACOME PEREZ	CHOFER	HOMBRE	NO	41	NO	SI
20	180000000	JORGE ARTURO	JOHNSON TAMAYO	DOCENTE	HOMBRE	NO	35	NO	NO
21	180000000	CARLOS ARTURO	MOYA GAVILANES	DOCENTE	HOMBRE	NO	48	NO	NO
22	180000000	VINICIO ORLANDO	MILLAN PEREZ	DOCENTE	HOMBRE	NO	28	NO	SI
23	180000000	LISSETTE PAOLA	MERINO MAZABANDA	DOCENTE	MUJER	NO	25	SI	SI
24	180000000	JORGE GUALBERTO	MORÁN MOROCHO	CHOFER	HOMBRE	NO	46	NO	SI
25	180000000	WASHINGTON LEONARDO	MAYORGA PEREZ	CHOFER	HOMBRE	NO	43	NO	SI
26	180000000	PATRICIA DEL CARMEN	MURILLO FABARA	DOCENTE	MUJER	NO	57	NO	SI
27	180000000	ROCIO ALEXANDRA	MUNEZ CALERO	CONSERJE	MUJER	NO	26	NO	NO
28	180000000	MARTHA SUZANA	OROZCO LATA	SECRETARIA	MUJER	NO	45	NO	NO
29	180000000	MARCO PATRICIO	ORTIZ ORTIZ	DOCENTE	HOMBRE	NO	25	NO	NO
30	180000000	PAOLA FERNANDA	PEREZ TAPIA	DOCENTE	MUJER	NO	29	NO	NO
31	180000000	RITTA ELIZABETH	PAZMINO ESPIN	DOCENTE	MUJER	NO	35	NO	NO

- ✓ A continuación se enviara al Operador de Capacitación la lista de participantes, esta deberá impresa y en magnético y la documentación requerida por el mismo, por duplicado, sellado y firmado por la institución.

13. Con toda la información entregada al operador de capacitación proceden a registrar la proforma.

14. A continuación se deberá solicitar el financiamiento



GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR



Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional



Financiamiento por Cursos

[Registrar requerimientos de capacitación](#)

[Preseleccionar Ofertas](#)

[Asignar Ofertas](#)

[Consultar necesidades Capacitación registradas](#)

[Solicitar Financiamiento](#)

[Evaluar Cursos](#)

[Cancelar Cursos](#)

[Consultar numero Financiamiento](#)

Financiamiento por Programas

[Financiamiento por Competencias](#)

[Consultar Límite Financiamiento](#)

[Modificar Datos Empleado](#)

[Consulta General de Financiamiento](#)

[Salir del sistema](#)

AVISO IMPORTANTE

Estimado empleador, si está en el último día establecido para solicitar financiamiento, usted deberá realizarlo hasta las 16:30.

Estimado operador, si está en el último día establecido para registrar proformas, usted deberá realizarlo hasta las 16:30.

Gracias por su atención.

CONTINUAR

 <p>GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR</p>	 <p>Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional</p>	
SOLICITUD DE FINANCIAMIENTO		
<ul style="list-style-type: none"> Financiamiento por Cursos Registrar requerimientos de capacitación Preseleccionar Ofertas Asignar Ofertas Consultar necesidades Capacitación registradas Solicitar Financiamiento Evaluar Cursos Cancelar Cursos Consultar numero financiamiento Financiamiento por Programas Financiamiento por Competencias Consultar Limite Financiamiento Modificar Datos Empleador Consulta General de Financiamiento Salir del sistema 	<p>Recuerde que los beneficios obtenidos a través del Portal de la SETEC están sujetos a las condiciones establecidas en los Convenios suscritos por su Institución, así como en los Reglamentos de Acreditación, Financiamiento y Uso de Claves Electrónicas publicados en el Registro Oficial y en este Portal.</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>1. Seleccione el Operador de Capacitación.</p> <p>ASES - FUNDACION AUTOSUPERACION ESPIRITUAL Y SOCIAL - GUAYAQUIL - ASES01</p> <p>2. Digite el número de proforma</p> <p>RA104</p> <p style="text-align: center;"><input type="button" value="CONTINUAR"/> </p> </div>	

- ✓ Seleccionamos el Operador de Capacitación con el que vamos a capacitar a nuestro personal.
- ✓ Ingresamos el número de proforma registrado.

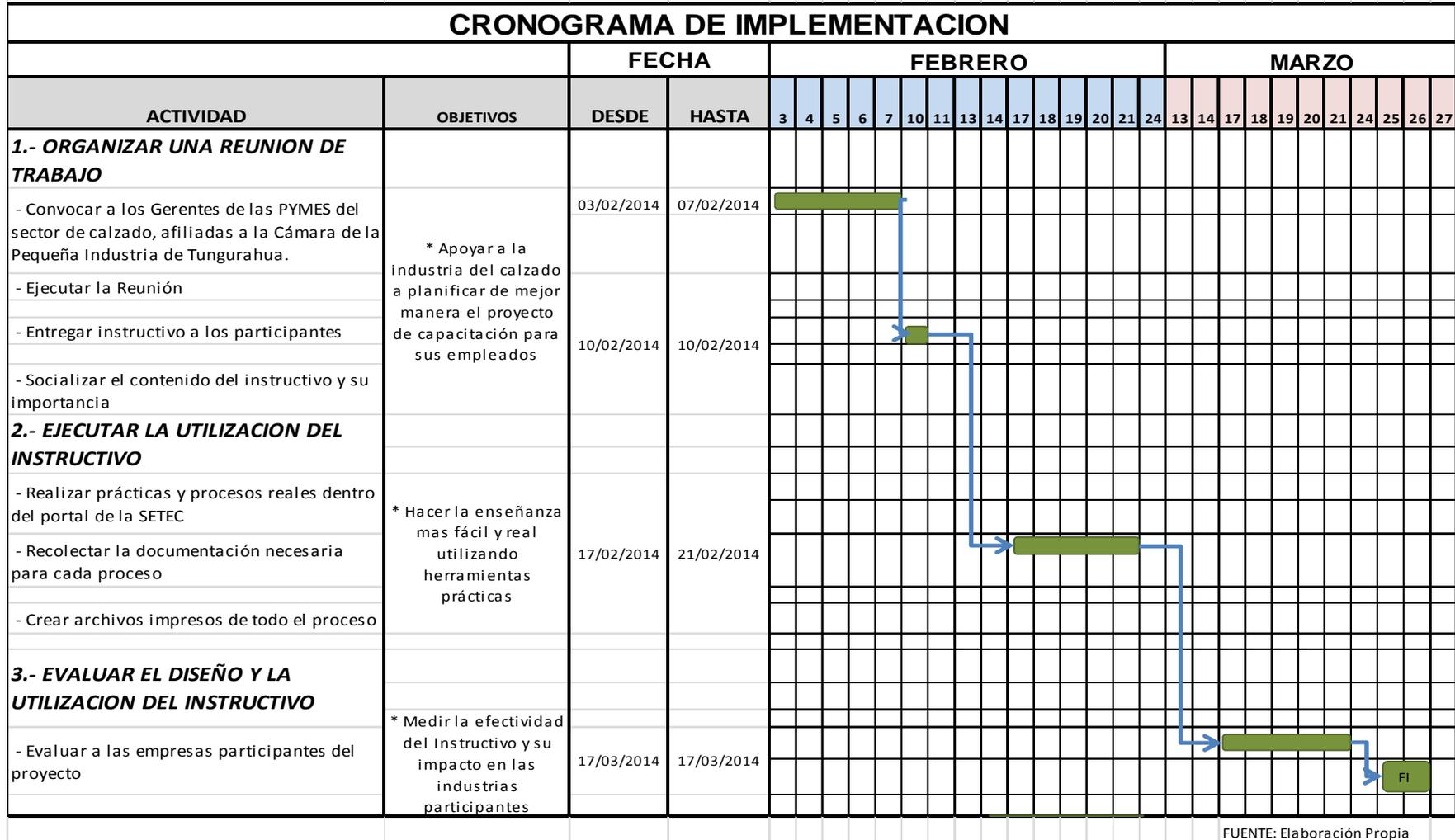
15. Para finalizar el proceso, una vez otorgado el valor de financiamiento se deberá cancelar el cofinanciamiento al Operador de Capacitación con los siguientes documentos.

- ✓ Cheque o depósito (copia firmada y sellada por la Institución).
- ✓ Nota de Egreso de caja o cuenta de la Compañía
- ✓ Copia de la Factura por el pago recibido.
- ✓ Copia del comprobante de retención emitido por la compañía

16. Se procede a ejecutar el curso en las fechas y horario planificado y aprobado por la SETEC.

NOTA: Al momento de la ejecución de la capacitación deberán estar presentes todos los participantes que fueron aprobados en la solicitud, de no ser así, el Inspector del SETEC notificara la falta para anular el financiamiento.

5.7.4. CRONOGRAMA



6.8. ADMINISTRACION DE LA PROPUESTA

Quienes administrarán la ejecución de la propuesta son: el maestrante con apoyo de la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- ABRIL (2009) “Técnicas e instrumentos de la investigación” (en línea) disponible en:
<http://vhabril.wikispaces.com/file/view/T%C3%A9cnicas+e+Instrumentos+de+Investigaci%C3%B3n++Abril+PhD.pdf>
- ABYDOSCORP (2013), “Código de Trabajo del Ecuador” (en línea) disponible en:
http://abydoscorp.com/index.php?option=com_content&view=article&id=26:codigo-de-trabajo-del-ecuador&catid=3:preguntas&Itemid=7
- ABYDOSCORP (2013), “Ley de seguridad social del Ecuador” (en línea) disponible en:
http://abydoscorp.com/index.php?option=com_content&view=article&id=28:ley-de-seguridad-social&catid=3:preguntas&Itemid=7
- ALOMIA RODRIGUEZ (2005), “Accidentes de Trabajo” (en línea) disponible en:
http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3780
- BENEFICIOS SOCIALES (2013), “Planes de Beneficios Sociales” (en línea) disponible en:
<http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=salario%20en%20ausencias%20prolongadas%20por%20enfermedad&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.itescam.edu.mx%2Fprincipal%2Fsylabus%2Fpdb%2Frecursos%2Fr93797.DOCX&ei=X6zMUYCqLcPO0QHHPoGYDg&usq=AFQjCNE8lbyO-ua1xazf5s7EXCKXUY78tg&bvm=bv.48340889,bs.1,d.eWU>
- FERRER, Jesús (2010) “ Conceptos básicos de metodología de la investigación” (en línea) disponible en:
http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variable_03.html
- BOSTON CONSULTING GROUP, (2012:), “De la capacitación a la rentabilidad”, (en línea) disponible en:

<http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/de-la-capacitacion-la-rentabilidad>

- CAMARA DE QUITO - REGISTRO OFICIAL 406 (2011), Decreto Ejecutivo N° 680, “Estructura de Capacitación y Formación Profesional, Art. 7 y 9” (en línea) disponible en:
http://www.lacamaradequito.com/uploads/tx_documents/decreto680.pdf
- CANTÚ DE LA TORRE, Ismael (2009), “Evolución de la capacitación en México”, (en línea) disponible en:
<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/3723-breve-analisis-sobre-la-capacitacion-en-mexico.html>
- CEPYMES (2013), “Indicadores de eficacia y eficiencia de la formación e información” (en línea) disponible en:
http://www.conectapyme.com/documentacion/GIF-PRL/recursos/contenidopdf/Nivel_5.pdf
- COTEC CONSULTING (2013), “Importancia del proceso de reclutamiento y selección” (en línea) disponible en:
<http://www.cotec.com.ar/articulos/seleccionPersonal/seleccionPersonal2.asp>
- CONTRALORIA DE BOGOTA, (2005), “Decreto Ley 1567” (en línea) disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=19376>
- CAMACHO QUIROZ (1999), “Reglamento de capacitación y desarrollo para los servidores públicos del poder ejecutivo del estado de México” (en línea) disponible en:
<http://www.edomex.gob.mx/legistelfon/doc/pdf/rgl/vig/rglvig006.pdf>
- COMFACOR (2013), “Subsidio Familiar” (en línea) disponible en:
http://www.comfacor.com.co/site/index.php?option=com_content&view=article&id=26&Itemid=76
- DEFINICION. DE (2013), “Seguro de Vida” (en línea) disponible en:
<http://definicion.de/seguro-de-vida/>

- DEFINICION ABC (2013), “Definición de Restaurante” (en línea) disponible en: <http://www.definicionabc.com/social/restaurante.php>
- DIPUTADOS MEXICO (2005),”Definición aspectos conceptuales (en línea) disponible en: http://www.diputados.gob.mx/cesop/Comisiones/d_transporte.htm#
- DERGARABEDIAN, César (2008), “El gobierno de Argentina quiere capacitar a 12mil jóvenes en tecnología”, (en línea) disponible en: <http://www.iprofesional.com/notas/72844-El-Gobierno-quiere-capacitar-a-12-mil-jvenes-en-tecnologa>
- MORALES, Frank (2010), “definición de la Investigación explicativa” disponible en: <http://manuelgross.bligoo.com/conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>
- DIARIO LA HORA (2004), “Gobierno quiere capacitar a 200mil trabajadores” (en línea) disponible en: <http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1000222924/-1/Gobierno-quiere-capacitar-a-200-mil-trabajadores.html>
- DIAZ LLANES, Guillermo (2013), “Conceptos Básicos de competencia laboral” (en línea) disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/infid/n809/infid2209.htm>
- EDUREC BLOG (2009) “Tipos de Educación Formal, No formal e Informal” (en línea) disponible en: <http://edurec.wordpress.com/2009/05/13/tipos-de-educacion-fomal-no-formal-e-informal/>
- ECUADOR LEGAL (2012), “Vacaciones Laborales en Ecuador” (en línea) disponible en: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/vacaciones-laborales/>
- FORMACION DE EMPRESARIOS INTEGRALES (2013), “Gestión de Talento Humano” (en línea) disponible en: <http://www.slideshare.net/jcfdezmxmanag/gestin-del-talento-humano>
- GARCIA SERVEN (2013), “Atención medica modelos de Gestión” (en línea) disponible en:

<http://www.slideshare.net/jrmoncho/atencin-mdica-modelos-de-gestin>

- HERRERA E. (2002: 174, 178 Y 183) “Metodología de la Investigación”
- IESS (2013), “Comisión de control de evasión, elusión, mora patronal e inclusión de nuevos afiliados al IESS” (en línea) disponible en: <http://www.utc.edu.ec/utc3/Portals/0/utc/pdfs/iess.pdf>
- ITSON (2013) “Paradigmas de la investigación cuantitativa” (en línea) disponible en: http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa3/paradigmas_investigacion_cuantitativa/p11.htm
- ITE EDUCACION (2013), “Concepto de evaluación” (en línea) disponible en: http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/90/cd/cursofor/cap_4/cap4a.htm
- JAUREGUI (2010: 10) “Investigación Descriptiva”
- LEY N° 19.518 (2008), “Estatuto de capacitación y Empleo” (en línea) disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-97629_recurso_6.pdf
- LEXUS S.A. (2010), “Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana, Ley Trole II, Texto reformado Art. 165.” (en línea) disponible en: http://www.setec.gob.ec/docs/lotaip/2012/3_informacion_legal/articulo_165_ley_para_la_promocion_de_la_inversion_y_la_participacion_ciudadana.pdf
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013), “Pensión de jubilación” (en línea) disponible en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PensioneJubilacion/index.htm?ID=45370
- ORTIZ RODRIGUEZ (2012), “Métodos tradicionales de evaluación del desempeño” (en línea) disponible en:

<http://prezi.com/benmumruaqhp/metodos-tradicionales-de-evaluacion-del-desempeno/>

- PROYECTO CODIGO ORGANICO DE TRABAJO () “Capítulo VIII, párrafo II, de la Seguridad Industrial y la Salud Ocupacional, De los derechos y obligaciones de los trabajadores Art.168.” (en línea) disponible en:
<http://www.ugtecuador.com/pdf/proyecto-codigo-trabajo.pdf>
- QUINTEROS RENDON (2004), “Selección de personal por competencial” (en línea) disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/canales3/rh/selcompe.htm>
- RECALDE, Héctor (2011), “Metodología de la Investigación” (en línea) disponible en:
http://www.slideshare.net/hector_recalde/metodologia-de-la-investigacion
- SAILEMA, Marlene (2009), “Elaboración de un plan de capacitación y adiestramiento que contribuya en el desempeño del trabajo del personal de la fábrica de fideos DISAMA de la Ciudad de Ambato” (en línea) disponible en :
[http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1033/476%20In g.pdf?sequence=1](http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1033/476%20In%20g.pdf?sequence=1)
- SANCHEZJL (2013), “Pruebas Profesionales” (en línea) disponible en: <http://sanchezjl.blogspot.com/2011/06/pruebas-profesionales-seleccion-de.html>
- SESEN PUMA (2012: 65 y 122) “El derecho a la devolución del crédito tributario por retenciones de IVA y su impacto en la liquidez en Distribuciones ATU”
- SENCE, Ministerio del Trabajo Chile (2012), “Programas de capacitación”, (en línea) disponible en:
http://www.sence.cl/sence/?page_id=72
- SETEC, (2010), “Resumen de Gestión “ disponible en:
www.setec.gob.ec

- SERRANO – VILLATE (2010), “Guía Básica de Pensiones de la Seguridad Social” (en línea) disponible en:
<http://ccoo.webs.ull.es/blog/PensionesGUIA.pdf>
- TODO PRESTAMOS (2013), “Guía de préstamos” (en línea) disponible en: <http://www.todoprestamos.com/prestamos/prestamo/>
- THE FREE DICTIONARY (2007), “Prima” (en línea) disponible en: <http://es.thefreedictionary.com/prima>
- WORDREFERENCE (2013), “Profesionalización” (en línea) disponible en:
<http://www.wordreference.com/definicion/profesionalizaci%C3%B3n>
- WEBDIANOIA (2013), “Glosario de Filosofía” (en línea) disponible en:
<http://www.webdianoia.com/glosario/display.php?action=view&id=180&from=action=search%7Cby=l>
- WORDREFERENCE (2013), “Método” (en línea) disponible en: <http://www.wordreference.com/definicion/m%C3%A9todo>
- WORDREFERENCE (2013), “Formación Profesional” (en línea) disponible en:
<http://www.wordreference.com/definicion/formaci%C3%B3n>
- WIKIPEDIA (2013), “Constitución de la República del Ecuador” (en línea) disponible en:
http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_la_Rep%C3%BAblica_del_Ecuador
- WIKIPEDIA (2013), “Entrenamiento”(en línea) disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Entrenamiento>
- ZABALZA, Miguel (2003), “Las competencias docentes del profesorado universitario” (en línea) disponible en:
<http://www.upv.es/europa/doc/Articulo%20Zabalza.pdf>

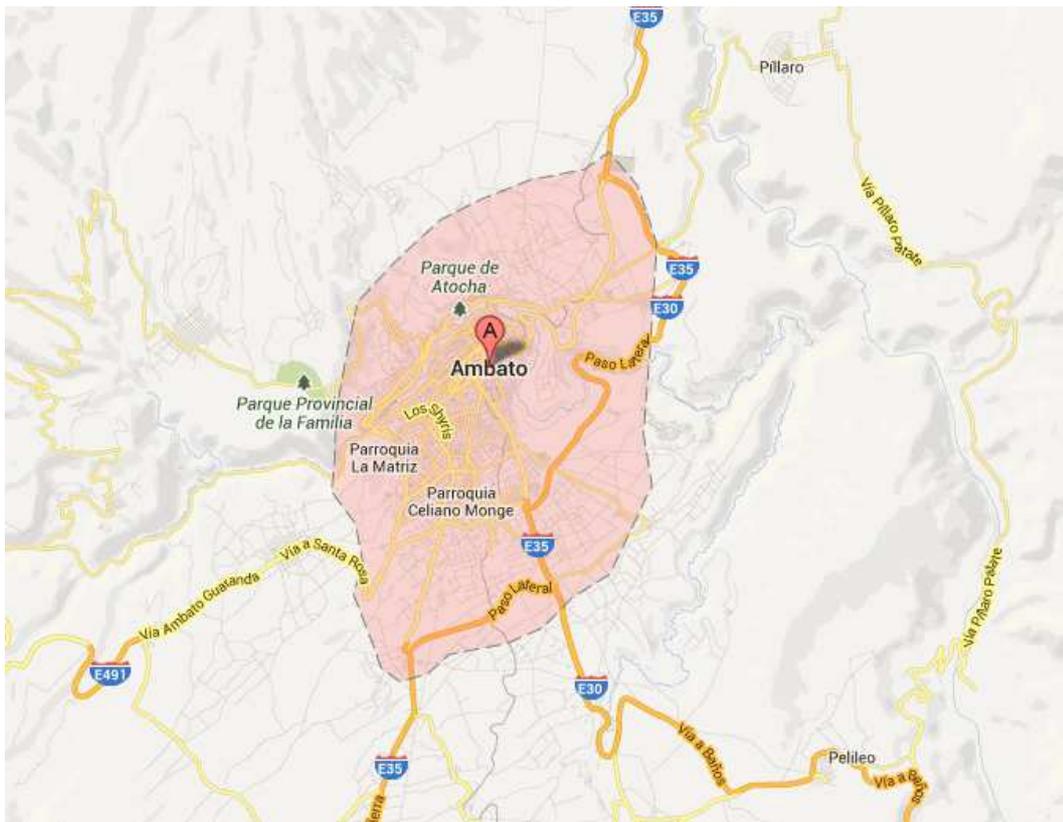
ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE ANALISIS DE SITUACIONES			
--	--	--	--

Situación actual Real negativa	Identificación del Problema a ser investigado	Situación futura deseada positiva	Propuesta de solución al problema planteado
<p>Desconocimiento de los beneficios en las aportaciones al IESS, la despreocupación de los empresarios por capacitar a sus empleados, y la falta de competitividad ante las empresas que invierten en actualizar los conocimientos de sus colaboradores en la ciudad de Ambato.</p>	<p>Desaprovechamiento del 0.5% SETEC dentro de las planillas de aportación al IESS</p>	<p>Que los empresarios de la ciudad de Ambato capaciten adecuadamente a sus empleados aprovechando los beneficios del 0.5% de la aportación al IESS y que puedan ser más competitivos.</p>	<p>Diseño de un instructivo que facilite el proceso de utilización de los beneficios del 0.5% SETEC otorgados por el IESS</p>

ANEXO 2



ANEXO 3

CUADRO No.
Número de participantes por provincia en relación a la Población Económicamente Activa urbana y total

PROVINCIAS	PEA URBANA	PEA TOTAL (URBANA Y RURAL)	# DE PARTICIPANTES 2010	% DE PARTICIPANTES/PEA URBANA	% DE PARTICIPANTES /PEA TOTAL
MANABI	323.724	561.205,00	23.372	7,22	4,16
PICHINCHA	1.057.699	1.174.250,00	103.970	9,83	8,85
TUNGURAHUA	130.493	303.606,00	6.439	4,93	2,12
STO. DOMINGO	126.239	223.666,00	5.222	4,14	2,33
SANTA ELENA	150.665	253.580,00	1.805	1,20	0,71
AZUAY	195.197	361.593,00	7.722	3,96	2,14
BOLÍVAR	22.113	96.143,00	534	2,41	0,56
CAÑAR	40.451	112.394,00	313	0,77	0,28
CARCHI	41.830	79.803,00	792	1,89	0,99
COTOPAXI	49.680	226.141,00	7.915	15,93	3,50
CHIMBORAZO	77.786	241.073,00	1.362	1,75	0,56
EL ORO	240.787	303.434,00	7.091	2,94	2,34
ESMERALDAS	106.918	178.613,00	5.592	5,23	3,13
GUAYAS	1.336.316	1.456.327,00	93.239	6,98	6,40
IMBABURA	126.895	189.918,00	5.280	4,16	2,78
LOJA	87.511	224.190,00	953	1,09	0,43
LOS RÍOS	185.610	322.666,00	4.474	2,41	1,39
AMAZONIA*	111.928	322.743,00	7.396	6,61	2,29
TOTAL	4.411.842	6.631.345	283.471 ²	6,4	4,7

Fuente: SETEC 2010

ANEXO 4

ANEXO 4				
ENCUESTA				
1	¿Conoce y aplica los beneficios que brinda el IESS al momento de realizar las aportaciones?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	RARA VEZ <input type="checkbox"/>	
2	¿Considera que es necesario el conocer dichos beneficios?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
3	¿Pagan a tiempo las aportaciones al IESS?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
4	¿Alguna vez le han multados por el incumplimiento en las aportaciones?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
5	¿Conoce Ud. Que existe un subsidio para capacitación por parte del Estado?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
6	¿Conoce los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
7	¿Considera que es necesaria una mayor difusión de los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	RARA VEZ <input type="checkbox"/>	
8	¿Considera Ud. Que debería existir alguna herramienta que le ayude a beneficiarse de mejor manera de los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
9	¿Con que frecuencia capacita a su personal?			
	MUY FRECUENTE <input type="checkbox"/>	FRECUENTE <input type="checkbox"/>	POCO FRECUENTE <input type="checkbox"/>	NUNCA <input type="checkbox"/>
10	¿Considera que la capacitación potencializa las competencias de sus empleados?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
11	¿Mantiene al momento un plan de capacitación para su personal?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
12	¿Cuenta con recursos económicos para desarrollar su plan de capacitación?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	RARA VEZ <input type="checkbox"/>	
13	¿Si tuviera un financiamiento externo para capacitar a sus empleados, considera que el plan seria de mayor calidad?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
14	¿Si tuviera un financiamiento externo con qué frecuencia capacitaría a sus empleados?			
	MUY FRECUENTE <input type="checkbox"/>	FRECUENTE <input type="checkbox"/>	POCO FRECUENTE <input type="checkbox"/>	NUNCA <input type="checkbox"/>